

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В.ЛОМОНОСОВА  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

*На правах рукописи*

**Нестерова Екатерина Михайловна**

**Возможности интеграции качественных  
и количественных методов в исследовании конструкта  
«социальная креативность»**

Том 1

Специальность: 5.3.5. Социальная психология, политическая и  
экономическая психология

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
кандидат психологических наук,  
доцент  
Липатов Сергей Алексеевич

Москва – 2026

## ОГЛАВЛЕНИЕ

## Том 1

|                                                                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Оглавление .....                                                                                                         | 2  |
| Введение .....                                                                                                           | 5  |
| Глава 1. Социальная креативность как предмет социально-психологического исследования .....                               | 14 |
| 1.1. Креативность: история изучения и современное состояние проблемы .....                                               | 14 |
| 1.1.1. История изучения креативности в рамках общей психологии .....                                                     | 14 |
| 1.1.2. Дифференциация понятий «творчество» и «креативность».....                                                         | 19 |
| 1.1.3. Направления изучения и виды креативности .....                                                                    | 21 |
| 1.2. Социальная креативность как предмет социально-психологического исследования .....                                   | 25 |
| 1.2.1. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности .....                 | 26 |
| 1.2.2. Определение и характеристика конструкта «социальная креативность» ...                                             | 36 |
| 1.2.3. Особенности эмпирического исследования социальной креативности.....                                               | 41 |
| 1.3. Интеграция качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность» .....          | 46 |
| 1.3.1. Дихотомия качественных и количественных методов в социальной психологии .....                                     | 46 |
| 1.3.2. Возможности и ограничения качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях .....   | 47 |
| 1.3.3. Проблема сочетания качественных и количественных методов в одном исследовании.....                                | 57 |
| 1.3.4. Интеграция качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях.....                   | 62 |
| Выводы по первой главе .....                                                                                             | 69 |
| Глава 2. Интеграция качественных и количественных методов на примере изучения конструкта «социальная креативность» ..... | 71 |
| 2.1. Программа исследования .....                                                                                        | 71 |
| 2.2. Этапы и методы исследования .....                                                                                   | 73 |
| 2.3. Описание и обработка результатов.....                                                                               | 80 |

|                                                                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 2.3.1. Результаты применения метода неоконченных предложений .....                                                                  | 80  |
| 2.3.1.1. Представление результатов применения метода неоконченных предложений .....                                                 | 80  |
| 2.3.1.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода неоконченных предложений .....                                    | 86  |
| 2.3.2. Результаты применения метода фокус-группового интервью .....                                                                 | 90  |
| 2.3.2.1. Представление результатов применения метода фокус-группового интервью .....                                                | 90  |
| 2.3.2.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода фокус-группового интервью .....                                   | 119 |
| 2.3.3. Результаты применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения» .....                               | 127 |
| 2.3.3.1. Представление результатов применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения» .....              | 127 |
| 2.3.3.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения» ..... | 137 |
| 2.3.4. Результаты применения метода опроса: авторский опросник «Социальная креативность» .....                                      | 140 |
| 2.3.4.1. Представление результатов применения метода опроса: авторский опросник «Социальная креативность» .....                     | 140 |
| 2.3.4.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода опроса: авторский опросник «Социальная креативность» .....        | 170 |
| 2.4. Общий анализ результатов исследования .....                                                                                    | 200 |
| Выводы .....                                                                                                                        | 210 |
| Заключение .....                                                                                                                    | 213 |
| Список литературы .....                                                                                                             | 217 |

## **Том 2**

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Оглавление .....                                                               | 2  |
| Приложение 1 Гайд к фокус-группе .....                                         | 3  |
| Приложение 2 Бланк авторского опросника «Оценка нестандартности общения» ..... | 7  |
| Приложение 3 Бланк авторского опросника «Социальная креативность» .....        | 18 |

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Приложение 4 Данные, полученные в результате применения метода неоконченных предложений.....                                                   | 23  |
| Приложение 5 Стенограммы фокус-групповых интервью.....                                                                                         | 30  |
| Приложение 5.1. Стенограмма фокус-группы 1 .....                                                                                               | 30  |
| Приложение 5.2. Стенограмма фокус-группы 2 .....                                                                                               | 46  |
| Приложение 5.3. Стенограмма фокус-группы 3 .....                                                                                               | 68  |
| Приложение 5.4. Стенограмма фокус-группы 4 .....                                                                                               | 85  |
| Приложение 5.5. Стенограмма фокус-группы 5 .....                                                                                               | 104 |
| Приложение 5.6. Стенограмма фокус-группы 6 .....                                                                                               | 122 |
| Приложение 5.7. Стенограмма фокус-группы 7 .....                                                                                               | 138 |
| Приложение 5.8. Стенограмма фокус-группы 8 .....                                                                                               | 149 |
| Приложение 5.9. Стенограмма фокус-группы 9 .....                                                                                               | 169 |
| Приложение 5.10. Стенограмма фокус-группы 10.....                                                                                              | 182 |
| Приложение 6. Тематический анализ стенограмм фокус-групп.....                                                                                  | 194 |
| Приложение 7.1. Формулирование пунктов авторского опросника «Оценка нестандартности общения» на основе результатов тематического анализа.....  | 268 |
| Приложение 7.2. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения» .....                       | 286 |
| Приложение 7.3. Описательные статистики по пунктам опросника «Оценка нестандартности общения».....                                             | 289 |
| Приложение 7.4. Дендрограммы результатов кластерного анализа по отобранным пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения» ..... | 305 |
| Приложение 7.5. Формулирование пунктов авторского опросника «Социальная креативность».....                                                     | 307 |
| Приложение 7.6. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Социальная креативность» .....                              | 319 |
| Приложение 7.7. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Социальная креативность» .....                              | 322 |



## Введение

**Актуальность исследования.** Креативность является на протяжении длительного времени рассматривается в рамках различных психологических подходов. В современных условиях усложнения социального пространства, трансформации форм межличностного и группового взаимодействия, а также расширения спектра коммуникативных ситуаций, исследовательский интерес смещается от общего понимания креативности к изучению особенностей ее проявления в конкретных сферах жизни человека. В этом контексте все большее внимание уделяется креативности, реализующейся в процессе социального взаимодействия, для обозначения которой используется понятие социальной креативности.

Актуальность обращения к социальной креативности в социальной психологии определяется усилением тенденции к использованию понятий, обозначающих различные виды креативности, в обыденном дискурсе, что связано с распространением идей саморазвития личности. Наряду с такими социально-психологическими конструктами, как социальный интеллект и социальная тревожность, понятие социальная креативность все чаще используется вне научного контекста, нередко без четкого определения и разграничения с близкими понятиями. Поэтому важно учитывать то, что сложность изучения креативности заключается в повсеместном употреблении данного понятия, в связи с чем работа исследователя прежде всего направлена на уточнение его рамок (Rouquette, 1973). Таким образом необходимо уточнить содержание и понятийные границы социальной креативности, а также определить ее место в системе социально-психологических категорий. Несмотря на возросший интерес к различным видам креативности, на сегодняшний день отсутствуют исследования, в которых социальная креативность рассматривалась бы с позиции самих участников социального взаимодействия. Большинство существующих работ ориентированы на изучение социальной креативности в рамках заранее заданных теоретических моделей и стандартизированных процедур измерения, что ограничивает возможности анализа данного конструкта как социально-обусловленного и интерсубъективного явления. Все вышеперечисленное определяет актуальность диссертационного исследования.

**Степень разработанность проблемы.** Изучение социальной креативности началось в конце XX века отечественными (Т.А. Барышева, Е.И. Власова, Е.С. Ермакова, Е.В. Конова, В.Ю. Писарева, А.А. Попель, Е.В. Сохан, Е.Ю. Чичук и др.) и зарубежными (Т.М. Amabile, J. Domingues, C. Mouchiroud, T.I. Lubart, J.E. Perry-Smith и др.) учеными. Существует ряд определений социальной креативности, анализ которых свидетельствует о неоднозначном понимании этого объекта исследования в научном сообществе. Например, социальная креативность определяется как интегральная способность личности к восприятию, преобразованию и созиданию социальной среды и себя в современном мире (Барышева, 2023); способность к гибкой организации новых форм социального взаимодействия (Писарева, 2023); способность человека оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия (Попель, 2014; Конова, 2011; Сохан, 2012). При этом сегодня в теоретических подходах к изучению социальной креативности не учитывается распространенность этого понятия в обыденном сознании, а также отсутствуют исследования, направленные на прояснение представленности социальной креативности в системах индивидуальных значений. Л.С. Выготский подчеркивает, что развитие психики человека происходит через социальное взаимодействие и усвоение культурных средств. Он утверждал, что высшие психические функции, включая творческое мышление, формируются в процессе совместной деятельности и коммуникации в конкретном социальном и культурном контексте (Выготский, 1983). Исходя из этого, изучение социальной креативности должно учитывать не только теоретические конструкции, но и реальные процессы взаимодействия, в которых люди создают новые смыслы и решения. На сегодняшний день отсутствуют научные работы, которые рассматривают социальную креативность с позиции самих людей в актуальном социальном контексте. Таким образом, важной научной задачей является изучение социальной креативности с точки зрения ее отражения в обыденных представлениях.

В диссертационном исследовании социальная креативность определяется как теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение. Так как при оценке креативности

не существует абсолютных норм, и такая оценка предполагает социальный консенсус, мы исходим из того, что социальная креативность является латентной переменной, которую невозможно измерить непосредственно. Вместе с тем, ее содержание может быть реконструировано через набор эмпирических индикаторов – характеристик объекта, доступных непосредственному наблюдению и фиксации. Вышеперечисленное обуславливает целесообразность обращения к интеграции качественных и количественных методов исследования.

В современной психологической науке подобные стратегии объединяются в рамках «смешанных» (mixed) подходов. Вместе с тем, в социальной психологии сегодня ограничено число эмпирических исследований, в которых возможности данного подхода рассматривались бы применительно к изучению конкретных социально-психологических конструкторов.

Все вышеизложенное определяет необходимость изучения возможностей интеграции качественных и количественных методов в исследовании конструктора «социальная креативность» как актуальной научной задачи, решение которой является значимым для развития теории и практики социальной психологии.

**Цель исследования:** социально-психологическая концептуализация понятия и определение набора эмпирических индикаторов конструктора «социальная креативность» путем интеграции качественных и количественных методов исследования.

**Объект исследования:** конструктор «социальная креативность».

**Предмет исследования:** обыденные представления о социальной креативности.

**Гипотезы исследования:**

1. Обыденные представления о социальной креативности репрезентированы на разных уровнях социального взаимодействия.
2. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов, отражающих социальную креативность, связан с социально-демографическими характеристиками:
  - 2.1. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с полом.
  - 2.2. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с возрастными особенностями.

2.3. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с профессиональной направленностью респондентов.

3. Выявление и обоснование структуры конструкта «социальная креативность» и набора его эмпирических индикаторов возможно путем интеграции качественных и количественных методов исследования.

**Задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ понятия «социальная креативность» с целью определения специфики исследования данного конструкта.
2. Провести теоретический анализ интеграции качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях с целью выявления особенностей данной исследовательской стратегии для их учета в разработке программы эмпирического исследования социальной креативности.
3. Выявить обыденные представления о понятии «социальная креативность» и о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность.
4. Выявить обыденные представления о конкретных вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях.
5. Разработать опросник для количественной оценки полученных качественных данных о конкретных вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях.
6. Определить эмпирические индикаторы, отражающие содержание конструкта «социальная креативность» и выявить их специфику.
7. Оценить проведенное исследование с точки зрения исследовательского потенциала интеграции качественных и количественных методов.

**Теоретико-методологическая основа работы.** Теоретические основания исследования социальной креативности разработаны с опорой на общепсихологические концепции креативности отечественных (Д.Б. Богоявленская, Т.Н. Березина, Л.Я. Дорфман, В.Н. Дружинин, Я.А. Пономарев и др.) и зарубежных (Т.М. Amabile, М. Csikszentmihalyi, А. Binet, Т. Simon, F. Galton, J.P. Guilford, С. Spearman, R.J. Sternberg, Т.І. Lubart, Е.Р. Torrance и др.) ученых; а также на концепции СК, предложенные отечественными (Т.А. Барышева, Е.С. Ермакова, Е.В. Конова, В.Ю. Писарева, А.А. Попель и др.) и зарубежными (Т.М. Amabile, С. Mouchiroud, Т.І. Lubart, J.E. Perry-Smith, A.G. Robinson, E. Watson и др.) учеными и с опорой на труды по психологии общения Г.М. Андреевой, А.А. Леонтьева,

Л.С. Выготского, Л.А. Петровской и др. Теоретические основания интеграции качественных и количественных методов разработаны с опорой на работы О.Т. Мельниковой, Д.А. Хорошилова, С.А. Липатова, Н.П. Бусыгиной, Г.М. Андреевой, V.J. Caracelli, J.C. Greene, D. Morgan, A. Bryman, J.W. Creswell, V.L. Plano Clark, A. Tashakkori, C. Teddlie и др.

**Методы исследования.** Эмпирическое исследование социальной креативности осуществлялось посредством интеграции качественных и количественных методов.

С целью выявления обыденных представлений о социальной креативности для сбора данных использовался метод неоконченных предложений и метод фокус-группового интервью. Полученные данные анализировались методом качественного контент-анализа и тематического анализа.

Для определения эмпирических индикаторов, отражающих содержание конструкта «социальная креативность», использован метод опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения», авторский опросник «Социальная креативность» (опросники основаны на качественных данных, полученных в результате использования метода неоконченных предложений и метода фокус-групп). Полученные данные анализировались методами описательной статистики, кластерного анализа и моделирования структурными уравнениями. Математическая обработка данных проводилась с использованием электронных таблиц Microsoft Excel 2016, статистического пакета SPSS (PASW Statistic 18) и программы моделирования структурными уравнениями EQS 6.4.

**Характеристика выборки.** Всего в эмпирическом исследовании приняло участие 442 респондента. В первом этапе исследования приняло участие 70 человек (30,7 % мужчин, 69,3 % женщин) от 21 до 47 лет ( $M = 30,7$ ;  $SD = 8,6$ ); во втором – 40 человек (55 % женщин, 45 % мужчин) от 18 до 34 лет ( $M = 25,2$ ;  $SD = 3,06$ ); в третьем – 102 человека (56 % женщин, 44 % мужчин) от 18 до 47 лет ( $M = 25,3$ ;  $SD = 4,26$ ); в четвертом – 230 человек (53 % женщин, 47 % мужчин) от 18 до 47 лет ( $M = 27,4$ ;  $SD = 5,98$ ). Данные характеристики выборки обусловлены необходимостью получить широкий диапазон представлений о СК.

**Научная новизна полученных результатов.** Впервые проанализированы подходы к изучению социальной креативности и систематизированы ее определения по представленности в реальности межличностных и общественных отношений.

Определен конструкт «социальная креативность» как латентная переменная, обладающая трехкомпонентной структурой и представляемая через набор эмпирических индикаторов. Установлено, что компоненты социальной креативности отражают стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение, а также обладают специфическими эмпирическими индикаторами, которые различаются средствами общения, эмоциональным фоном, содержанием и связью проявления с возрастом, полом и профессиональной направленностью.

**Теоретическая значимость.** Показано, что отечественные и зарубежные научные подходы различаются по выделению социальной креативности как предмета психологического исследования, по выделению и анализу структурных компонентов социальной креативности, по дифференциации понятий «социальная креативность» и «социальное творчество», а также по коннотации понятия «социальная креативность». Систематизированы определения социальной креативности по представленности изучаемого конструкта в реальности межличностных и общественных отношений. Теоретическая значимость исследования обусловлена тем, что его основные научные положения и выводы могут быть востребованы в процессе дальнейшего исследования социальной креативности.

**Практическая значимость** результатов определяется возможностью использования данных об обыденных представлениях о социальной креативности в профессиональной деятельности психологов, педагогов, HR-специалистов при решении задач командообразования, управления конфликтами, адаптации в коллективе и развития навыков конструктивного взаимодействия. Выявленные обыденные представления о социальной креативности как об индивидуальном конструкте возможно использовать в социально-психологическом консультировании и тренингах; как о групповом конструкте – в практике решения межгрупповых конфликтов; как об общественном конструкте – в практике массовой коммуникации и рекламы. Данные об эмпирических индикаторах социальной креативности могут быть полезны при разработке социально-психологических тренинговых программ, а также в практике организационного консультирования. Выделенные индикаторы компонентов социальной креативности позволяют повысить точность оценки поведения в группах и организациях; разрабатывать

методики и тренинги, направленные на формирование конструктивных стратегий взаимодействия в различных социальных ситуациях.

Практическая значимость результатов также обусловлена возможностью их применения в рамках образовательных программ по использованию качественных и количественных методов в социальной психологии. При планировании и проведении прикладных социально-психологических исследований возможен учет выделенных в результате исследования возможностей и ограничений интеграции качественных и количественных методов, а также обращение к предложенной типологии дизайнов смешанных методов.

**Надежность и достоверность** результатов обеспечивается системным критическим анализом научных подходов; концептуальным обоснованием методологической схемы исследования; применением методов, адекватных поставленной цели и задачам исследования; применением техник валидации качественного анализа (триангуляция данных); репрезентативностью выборки; применением корректного статистического аппарата для анализа количественных данных и построения концептуальной модели.

#### **Положения, выносимые на защиту**

1. Социальная креативность – теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение.
2. Структура конструкта «социальная креативность» представлена тремя компонентами: стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение и эмпирическими индикаторами этих компонентов, обусловленных социально-демографическими характеристиками (возраст, пол и профессиональная направленность).
3. Обыденные представления о социальной креативности характеризуются позитивной коннотацией, отражающей характер социального взаимодействия, отсутствием дифференциации понятий «социальная креативность» и «социальное творчество».
4. Социальная креативность репрезентирована в обыденных представлениях на индивидуальном, групповом и общественном уровнях социально-психологического анализа. Обыденные представления о социальной креативности соотносятся с разными видами социальных ситуаций.

5. Социальная креативность является сложным многомерным конструктом и его изучение предполагает интеграцию качественных и количественных методов, реализация которых помогает получить контекстуально-чувствительные данные.

**Апробация результатов исследования.** Результаты исследования обсуждались на кафедре социальной психологии факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова (Москва, 2021-2024 гг.); представлялись на международных научных конференциях: конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов» (Москва, 2021-2024 гг.); «Цифровая повседневность: социальный и персональный контекст» (Москва, 2023 г.); научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Психология XXI века – 2024: калейдоскоп открытий» (Санкт-Петербург, 2024 г.); научной конференции «Андреевские чтения. Социальная психология в современном обществе» (Москва, 2024 г.).

Основное содержание диссертационной работы отражено в 6 научных публикациях в изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности и отрасли наук (общий объем – 5,56 п.л.; авторский вклад – 3,91 п.л.).

**Структура диссертации.** Работа состоит из двух томов – 553 страницы. Первый том содержит введение, две главы, выводы, заключение; список литературы включает 186 наименований, из них 100 на иностранном языке. Первый том составляет 228 страниц, сопровождается 36 таблицами и 33 рисунками. Второй том содержит 7 приложений и составляет 325 страниц.



### Публикации по теме диссертации

**Публикации в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ по специальности и отрасли наук (общий объем – 5,56 п.л.; авторский вклад – 3,91 п.л.).**

1. Нестерова, Е.М. Сравнительный анализ дизайнов смешанных методов в контексте социально-психологических исследований / О.Т. Мельникова, Е.М. Нестерова // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2023. – Т.16. – №2. – С.107-126. (1,25 п.л./0,63 п.л.). (EDN: DWFJXM) **Импакт-фактор 1,919 (РИНЦ).**

2. Нестерова, Е.М. Особенности групповой дискуссии в очных и онлайн фокус-группах / О.Т. Мельникова, Е.М. Нестерова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2024. – Т.47. – №1. – С.184-206. (1,44 п.л./0,72 п.л.). (EDN: RMUJCC) **Импакт-фактор 1,673 (РИНЦ).**

3. Нестерова, Е.М. Метод неоконченных предложений в исследовании обыденных представлений о социальной креативности / Е.М. Нестерова // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Познание. – 2024. – №2. – С.35-41. (0,44 п.л.). (EDN: BHKFFN) **Импакт-фактор 0,120 (РИНЦ).**

4. Нестерова, Е.М. Структурное моделирование в исследовании со смешанными методами (на примере изучения социально-психологических факторов удовлетворенности студентов дистанционным образованием) / Е.М.Нестерова // Человеческий капитал. – 2024. – №5(185). – С.194-206. (1,31 п.л.). (EDN: FOFETN) **Импакт-фактор 0,558 (РИНЦ).**

5. Нестерова, Е.М. Интеграция качественных и количественных подходов как методологическая проблема социальной психологии / С.А. Липатов, Е.М. Нестерова // Национальный психологический журнал. – 2024. – Т.19. – №3. – С.81-90. (0,62 п.л./0,31 п.л.). (EDN: BNZTKD) RSCI; **Импакт-фактор 1,762 (РИНЦ).**

6. Нестерова, Е.М. Социальная креативность: сравнительный анализ отечественных и зарубежных научных работ / Е.М. Нестерова // Научное мнение. – 2024. – №1-2. – С.78-85. (0,50 п.л.). (EDN: ARYIQW) **Импакт-фактор 0,249 (РИНЦ).**

## **Глава 1. Социальная креативность как предмет социально-психологического исследования**

### **1.1. Креативность: история изучения и современное состояние проблемы**

На сегодняшний день креативность, несмотря на кажущуюся простоту и семантическую ясность, является достаточно противоречивым и при этом одним из наименее изученных понятий в социальной жизни (Попель, 2014). В последние десятилетия понятие «креативность» прочно вошло в сферу изучения различных гуманитарных наук, а также в обыденный дискурс. Спектр изучения креативности как психологического феномена включает различные проблемы – диагностику, факторы влияния и технологии, индивидуальные различия, развитие креативности в онтогенезе, анализ структуры креативности (Барышева, 2023). Креативность представляет собой термин, который встречается в различных областях психологии: когнитивной, социальной, организационной, возрастной и т.д. По мнению Т. Любарта, само по себе определение креативности является предметом исследований, и вокруг него ведутся научные дискуссии. Понимание креативности характеризуется необычайно широким диапазоном точек зрения, что определяет целесообразность предварения социально-психологического анализа этого понятия рассмотрением общепсихологических основ изучения креативности (Любарт, 2009).

#### **1.1.1. История изучения креативности в рамках общей психологии**

Впервые понятие «креативность» было использовано в 1922 году Р. Симпсоном для определения способности человека отказываться от стереотипных способов мышления, а началом эмпирических исследований креативности считаются работы Френсиса Гальтона, который полагал, что умственные характеристики являются врожденными (Любарт, 2009). С целью проверки этого положения он провел статистические исследования выдающихся людей, которые оцениваются обществом как гениальные и являются известными благодаря своим работам (Galton, 1883).

К началу XX века исследованиями креативности занимались многие зарубежные ученые. Э. Тулуз проводил исследования различных аспектов психологического функционирования таких выдающихся людей как, например, Э. Золя и А. Пуанкаре, с целью выяснения связи между креативностью и определенной психологической хрупкостью (Любарт, 2009). А. Бине фокусировался

на литературной области и исследовал в ней отдельные случаи, рассматривая творческое мышление на основе ассоциаций как часть интеллекта. В первой версии шкалы интеллекта можно найти задания, направленные на измерение творческого воображения (Binet, Simon, 1905). Ч. Спирмен выдвигал гипотезу о том, что в основе креативности лежит интеллектуальная способность находить соответствие между различными идеями (Spearman, 1931). В 50-е годы, под влиянием работ З. Фрейда, разрабатывался психодинамический подход к креативности (Kris, 1952; Kubie, 1958), где бессознательное рассматривалось как источник особых идей, которые часто выражаются в зашифрованной форме и трансформируются «вторичными» процессами, ориентированными на реальность (Suler, 1980). В гештальтпсихологии в качестве движущей силы творчества рассматривался инсайт. По предположению гештальтиста М. Вертгеймера, процесс творчества заключается в формировании интегрированных единиц мышления, представляющих «хорошие формы» (Wertheimer, 1959).

Вторая половина XX века в зарубежной психологии креативности характеризуется углублением уже существующих подходов, а также возникновением и развитием новых направлений исследования. Особо следует остановиться на работах Дж. Гилфорда. На первом этапе исследований он предположил, что для творчества необходим ряд интеллектуальных способностей (легкость обнаружения проблемы, беглость и гибкость мышления, способности к анализу, синтезу и оценке) (Guilford, 1950). В последующих исследованиях Дж. Гилфордом была разработана факторная теория интеллекта, согласно которой существуют пять интеллектуальных операций: память, познание, оценка, дивергентное и конвергентное мышление. В этой структуре креативность представляется как процесс дивергентного мышления (Guilford, 1956). К концу 60-х годов Дж. Гилфорд разработал модель, в которой интеллектуальные операции помещаются в процесс решения задач (Guilford, 1967), а также его работы были направлены на формирование диагностического аппарата для оценки интеллекта и креативности.

С 1950-х годов заинтересованность тестами креативности стала расти. Основываясь на тестах дивергентного мышления Дж. Гилфорда, Э. Торренс изучил психометрические свойства этих тестов и в результате создал собственные тесты

креативного мышления (Torrance, 1988). Э. Торренс определял креативность как процесс становления чувствительным к проблемам, недостаткам, пробелам в знаниях, недостающим элементам, дисгармонии и т.д. Это определение, по мнению автора, описывает естественный человеческий процесс, порождаемый сильной потребностью в снятии напряжения, которая возникает у него в ситуации дискомфорта из-за неопределенности или незавершенности деятельности (Torrance, 1965). Параллельно с психодиагностическим направлением изучения креативности осуществлялось становление направления, связанного с вопросами развития креативности. В рамках этого направления разрабатывались методы и образовательные программы для повышения креативности. К ним относятся «мозговой штурм» А. Осборна (Osborn, 1965), метод «решение творческих задач», предложенный С. Парнесом и его сотрудниками из Фонда творческого образования (Parnes, Harding, 1962; Treffinger, 1995).

Активное изучение феномена креативности осуществлялось в рамках психологии личности. В этих исследованиях применялись корреляционные методы и методы сравнения групп с разным уровнем креативности. В результате было выявлено, что с креативностью могут быть связаны такие черты как уверенность в себе, независимость суждений и склонность к риску (Roe, 1974; Gough, 1979; Ford, Gioia, 1995). По мнению гуманистических психологов, креативность связывается с принятием себя и свободой духа и представляется как средство самоактуализации, реализации своего потенциала (Maslow, 1968; Rogers, 1954). Также предлагалось понимание креативности как способности удивляться и познавать, умение находить решение в нестандартных ситуациях, как нацеленность на открытие нового и способность к глубокому осознанию своего опыта (Фромм, 2011).

В отечественной науке понятия «креативность», «креативные способности» начали входить в круг научных интересов исследователей психологии творчества с начала 70-х годов. Большое влияние на включение креативности в исследовательское поле отечественных психологов оказали экспериментальные работы Д.Б. Богоявленской (Богоявленская, 1995). Д.Б. Богоявленская определяет креативность как уровень творческой одаренности, способности к творчеству, составляющей относительно устойчивую характеристику личности (Богоявленская, 1983), а также как особенность интеллекта или уровень мышления, как

качественную особенность высшего уровня интеллектуальной активности (Богоявленская, 2009).

В конце XX века вопрос о связи креативности с личностными чертами, когнитивными стилями и мотивацией продолжает привлекать внимание специалистов в области психологии креативности (Любарт, 2009). Проводятся исследования роли внутренней мотивации в креативности (Amabile, 1996). Также внимание уделяется исследованиям влияния культурной среды на креативность (Simonton, 1984). С 1990-х годов активно развивается когнитивный подход к креативности, в рамках которого существует представление, что креативность основывается на обычных когнитивных процессах, даже если результаты этих процессов оказываются необычными (Weisberg, 1993; Boden, 1992; Smith, Ward, Finke, 1995; Bink, Marsh, 2000). Начиная с 1980-х годов развивается многофакторный подход к креативности, согласно которому основой креативности является особое сочетание индивидуальных (умственные способности, личностные черты) и средовых факторов (Любарт, 2009).

На пороге XXI века в отечественной психологии осуществлялось активное изучение креативности, в процессе которого предлагались новые определения этого понятия. Например, В.Д. Шадриков трактует креативность как «отношение, установка личности, выражающаяся в видении проблемы в новом свете, свобода от стереотипов, открытость и устремленность к нетривиальным решениям» (Шадриков, 2007, с. 323). К.А. Торшина на основе проведенного анализа проблем креативности в зарубежной психологии, сделала вывод о том, что креативность — это нормативный процесс, однако уровни его проявления зависят от личностных качеств и средовых характеристик (Торшина, 1998). Я.А. Пономарев определяет креативность как мотивационную напряженность и повышенную чувствительность к интуитивно-побочным образованиям («сензитивность») (Пономарев, 1999). В.В. Юрчук под креативностью понимает творческий потенциал и способности индивида, которые проявляются в ментальных актах, чувственно-эмотивных актопроцессах, в его коммуникации с другими индивидами, а также в различных формах-видах деятельности, инициативности, активности, связанных с созданием-репродуцированием-продуцированием тех или иных предметов, продуктов деятельности, активности (Юрчук, 2000). Н.М. Гнатко различает актуальный и

потенциальный уровень креативности, определяя последний как деятельностьную креативность, определяющую личность с точки зрения ее готовности к приобретению актуальной креативности (Гнатко, 1994). В.Н. Дружинин, опираясь на работы Н.М. Гнатко, делает вывод о том, что актуальная креативность образуется на основе структур первого уровня под воздействием активного вхождения субъекта во взаимодействие с окружающим миром: природой и социальной средой (Дружинин, 2007). Также, В.Н. Дружинин, анализируя проблему творческих способностей и систематизируя накопленные в науке данные по этому вопросу, предлагает три основных подхода к ее решению:

**1. Как таковых творческих способностей нет.** В этом направлении интеллект представляется необходимым, но недостаточным условием творческой активности личности. Главные роли в определении творческого поведения отводятся мотивации, ценностям, личностным чертам (когнитивная одаренность, чувствительность к проблемам, независимость в неопределенных и сложных ситуациях). В качестве основы творческой активности выделяются вышеперечисленные составляющие, а также интеллектуальная одаренность. Из этого следует, что существует особый тип творческой личности, обладающий определенной мотивацией и чертами. В рамках этого подхода выделяются четыре области исследования (Дорфман, Ковалева, 2000): (1) исследования черт и мотивов креативных личностей; (2) исследования связи «Я» с креативностью; (3) исследования креативности в контексте самоактуализации; (4) исследования креативности в контексте психопатологии.

**2. Творческая способность (креативность) как самостоятельный фактор, независимый от интеллекта.** Яркими примерами работ, выполненных в этом направлении, являются исследования Дж. Гилфорда, К. Тейлора, которые уже были рассмотрены выше. Также, к этому подходу относятся работы Г. Грубера и Я.А. Пономарева. В дополнение к вышесказанному, отдельно остановимся на параметрах креативности, выделенных Дж. Гилфордом: способность к обнаружению и постановке проблем; способность к генерированию идей; способность к продуцированию идей (гибкость); способность нестандартно отвечать на раздражители (оригинальность); способность к усовершенствованию путем

добавления деталей; способность решать проблемы (способность к анализу и синтезу).

**3. Высокий уровень развития интеллекта предполагает высокий уровень творческих способностей и наоборот.** В этом направлении отрицалось существование творческого процесса как специфической формы психической активности. Это мнение разделялось многими специалистами в области интеллекта (Д. Векслер, Р. Уайсберг, Г. Айзенк, А. Термен, Р. Стернберг и др.). Например, Г. Айзенк, с опорой на значимые, но невысокие корреляции между показателями IQ и тестами Дж. Гилфорда на дивергентное мышление, предположил, что креативность является компонентом общей умственной одаренности. Р. Уайсберг утверждал, что творческое мышление диагностируется по своему творческому продукту, а не по способу его получения. Он полагал, что любой познавательный процесс опирается на прошлые знания и влечет их преобразование в соответствии с требованиями задачи.

При рассмотрении истории изучения креативности невозможно не заметить то, в какой тесной связи находится изучаемый феномен с понятием «творчество». В связи с этим, прежде чем переходить к анализу отдельных видов креативности, необходимо четко дифференцировать понятия «креативность» и «творчество».

### **1.1.2. Дифференциация понятий «творчество» и «креативность»**

Понятия «творчество», «творческие способности» и «креативность» часто используются как взаимозаменяемые, так как они являются переводом англоязычного термина «creativity». Тем не менее слово «креативность» получило широкое распространение в русскоязычной среде последних двух десятилетий и прочно вошло в разговорную речь с множеством значений и оттенков (Сироткин, 2015). Вместе с этим, понятие «творчество» не утратило своей актуальности и продолжает активно использоваться. Сложность перевода является одной из трудностей вхождения российской психологии в мировую науку. Отмечается, что эта сложность связана с отсутствием зачастую в зарубежной психологии той парадигмальной составляющей, которая делает специфичным применение термина на другом языке (Корнилова, 2018). Таким образом, важно провести сравнительный анализ понятий «творчество» и «креативность» и выявить различия между ними.

Первоначально креативность рассматривалась как универсальная познавательная способность человека. Л.Ю. Сироткин полагает, что это обоснованный подход, так как термин «creativity» дословно переводится как «творческость», то есть способность к созданию чего-то нового. По мнению автора, творчество осуществляется через деятельность, реализуется в деятельности и интегрирует деятельность в собственную структуру. Творчество является универсальным качеством человека, актуализируемым в ходе разрешения объективного и осознанного противоречия, либо в ходе решения задачи преодоления затруднений (барьеров), в частности, интеллектуальных (Сироткин, 2015). Словосочетание «творческие способности» представляет собой все то, что способствует творчеству. В этом значении термин «креативность» использует В.Н. Дружинин для обозначения «общетворческих способностей». Часто в определениях креативность отождествляется с творческими способностями человека. Понятие «креативность» используется как характеристика личности, продуктов деятельности и процесса их создания. Понимание креативности, полагает Л.Ю. Сироткин, более разнообразно, чем понимание творчества. В результате проведенного сравнительного анализа структуры творчества и креативности автор делает вывод о том, что в креативности предполагается допущение о доминанте интуиции, в то время как в творческом процессе преобладают рациональные процедуры. Автор обращает внимание на то, что творческий акт, будучи единицей творческого процесса, актуализируется благодаря важной роли интуиции, которая взаимосвязана с логическим мышлением. В творческом акте сознание занимает приоритетное место. Креативный же акт представляется интуитивным по своей природе и структурированным в творческий акт «равно как креативность интегрирована в творчество» (Сироткин, 2015). Новаторский подход во всех сферах человеческой деятельности определяется креативностью, которая, в свою очередь, самодостаточна как способность.

Таким образом, обобщая высказанные идеи, креативность определяется как проявляющиеся в мышлении, отдельных видах деятельности и типах общения творческие способности человека, которые характеризуют личность и обеспечивают результат ее активности. Разделяя понятия «творчество» и «креативность», автор полагает, что креативность определяется восприимчивостью к новым идеям, в то



время как творчество ориентировано на создание нового. В результате предполагается, что терминологическим аналогом креативности является оригинальность в значении неподражательности, т.е. творчесткости (Сироткин, 2015).

Обращаясь к словарям и определениям разных авторов, мы отмечаем, что понятие «творчество» определяется через описание процесса создания, образования чего-то нового во внешнем мире (Головин, 1998; Ожегов, Шведова, 1997; Роджерс, 1994; Пономарев, 1999 и др.), а понятие «креативность» – через способности человека к инновационным действиям, его проявление чувствительности к проблемам (Ильин, 2009; Роджерс, 1994; Мещеряков, Зинченко, 2009; Головин, 1998; Torrance, 1965 и др.). Согласно Т.А. Барышевой, под творчеством понимается процесс, деятельность человека, направленная на два взаимосвязанных вектора: внешний – на мир и внутренний – на себя. Направленность на мир касается трансформации (преобразование, соединение разных форм материи), а направленность на себя касается самосовершенствования, саморазвития. В соответствии с современными исследованиями в области психологии творчества (Д.Б. Богоявленская, А.В. Брушлинский, В.Н. Дружинин, М.А. Холодная и др.) и позицией, отраженной в мультифакторном подходе (Т.А. Барышева, Т. Любарт, Р. Стернберг, Т. Amabile, М. Chiksentmihalyi, Н. Gardner, L.F. Shoenfeldt, R.W. Woodman и др.), креативность определяется как метаспособность, творческий ресурс человека, система творческих способностей и индивидуальных качеств личности, способствующих генерированию и реализации социально значимых инновационных идей и стратегий. Таким образом, понятия «творчество» и «креативность» дифференцируются: первое выступает как процесс и результат, а второе – как субъективная детерминанта, ресурс творчества (Барышева, 2023).

Таким образом, в результате сравнительного анализа понятий «творчество» и «креативность» можно сделать следующий вывод: креативность интегрирована в творческий процесс как субъективная детерминанта получения оригинального результата в решении задач, возникающих в деятельности.

### **1.1.3. Направления изучения и виды креативности**

В процессе накопления теоретических и эмпирических данных о креативности выделился ряд направлений, дифференцирующихся по фокусу

внимания исследователя и специфике понимания изучаемого феномена. Ниже перечислены **направления изучения креативности**, выделенные Т.А. Барышевой (Барышева, 2012):

1. Креативность как способность создавать продукт, который обладает новизной и при этом соответствует контексту, в котором он находится. Это направление фокусируется на изучении продуктов творческой деятельности и его истоки заложены в культурно-исторической психологии, берущей свое начало от работ В. Вундта. Эти идеи продолжают развиваться в рамках психологии искусства, эмпирической эстетики, а также в психодиагностике при разработке критериев оценок результатов творческой деятельности. Определение креативности как способности создавать продукт, который обладает новизной и при этом соответствует контексту, в котором он находится Т. Любарт позиционирует как общепринятое. Именно оно, по мнению автора, принимается большинством исследователей (Любарт, 2009).

2. Креативность как творческий процесс. Креативность, в рамках этого направления, представляется как процесс и включает в себя прошлые, сопутствующие и (или) последующие характеристики, в результате чего человек создает что-либо «несуществовавшее» прежде. Анализ креативности как процесса позволяет выявить способности к его успешному осуществлению, условия, стимулирующие это тот процесс, оценить творческие достижения, а также управлять креативностью. В этом направлении работали О. Зельц, Ч. Спирмен, У. Уайруэлл, М. Вертгеймер, К. Дункер, В.А. Моляко, А. Матейко и др.

3. Когнитивные представления о креативности. Это направление представлено работами Дж. Гилфорда и Е. Торренса. Именно после работ Дж. Гилфорда концепция креативности как универсальной познавательной творческой способности приобрела популярность. Также, благодаря этим работам стало развиваться психодиагностическое направление изучения креативности. Например, Е. Торренс разрабатывал свои тесты в ходе учебно-методической работы по развитию творческих способностей людей.

4. Мультифакторный (многофакторный) подход к изучению креативности. Этот подход развивается в психологии, начиная с 1980-х гг. XX века и в нем креативность представлена как системное психическое образование (Барышева,

2012). Креативность зависит от когнитивных, эмоциональных, средовых и конативных факторов. Под конативными факторами понимаются предпочитаемые или привычные способы поведения, которые разделяются на три категории: личностные черты, когнитивные стили, мотивация. Каждому человеку свойственно особое сочетание факторов, от которых зависит креативность. Это сочетание может в большей степени соответствовать требованиям задач из некоторой определенной области человеческой деятельности. Таким образом, творческий потенциал человека в разных областях деятельности является результатом взаимодействия этих факторов. Творческий потенциал часто проявляется в продуктах, порождаемых человеком, а степень креативности этих продуктов оценивается с учетом социального контекста. Т. Любарт полагает, что природа индивидуальных факторов и их возможные взаимодействия варьируют в зависимости от предлагаемой теории (Любарт, 2009). В настоящее время многофакторный подход является доминирующим в научном сообществе исследователей и в его рамках существует ряд работ, в которых раскрываются различные варианты определения факторов, лежащих в основе креативности (Woodman, Schoenfeld, 1990; Sternberg, Lubart, 1995; Amabile, 1996; (Feldman et al., 1994; Чиксентмихайи, 2015).

Отдельно следует выделить направление, связанное с изучением *имплицитных теорий креативности*. Лебедева Н.М. отмечает, что в течение многих лет на Западе психологи приписывали креативность личностным, а не социальным или культурным факторам и такой индивидуалистический подход к анализу креативности мешал исследователям изучать социальную природу креативных процессов (Лебедева, 2012). О том, что не существует универсального понятия креативности, свидетельствуют исследования в китайской и корейской культурах (Chan, Chan, 1999; Rudowicz, Yue, 2000), культурах исламских стран и Турции (Khaleefa et al., 1997). Таким образом в конце 80-х — начале 90-х годов XX века возникла социальная психология креативности (Amabile, 1990). Таким образом, для более глубокого понимания креативности ее необходимо изучать в контексте взаимодействия индивидуальных и социокультурных переменных (Лебедева, 2012). В этой связи выделяются эксплицитные и имплицитные концепты понятия. Эксплицитные теории креативности — это конструкции психологов или других специалистов в сфере социальных наук, основанные на теоретических гипотезах,

которые могут быть проверены эмпирически (Sternberg, 1985). Имплиcitные теории — это житейские репрезентации, стихийно сложившиеся представления (субъективные категоризации), которые относятся субъектом и к другим людям, и к себе самому (Корнилова и др., 2008). Термин «имплицитные теории», разграничиваемый Р. Стернбергом с «эксплицитными теориями» как научными представлениями о каком-либо явлении, отражает совокупность бытовых представлений о феномене, несистематически формируемых человеком в течение жизни. Важность имплицитных теорий способностей связана с тем, что они являются основой вынесения всех видов суждений в отношении этих способностей, связанных с ожиданиями и самооценкой человека (Стернберг и др., 2002). Е.М. Павлова отмечает, что «неоднозначность трактовки креативности в рамках академической психологии, с одной стороны, и увеличение интереса к феномену в последние годы в обществе, с другой, ставит проблему большой вариативности критериев ее оценки. Ее решение предполагает анализ соотношения объективного уровня творческих способностей и их представленности на уровне самосознания (в виде оценки своей креативности, выраженной в форме прямой самооценки, и представления о креативности вообще, выраженного в имплицитных теориях креативности)» (Павлова, 2014, с. 79). Исследования имплицитных теорий креативности обычно направлены на прояснение различий между группами испытуемых (Павлова, 2014), а также осуществляются в контексте культуры и отношения к инновациям (Лебедева, 2012) и в изучении культурных различий в имплицитных теориях (Kaufman, 2006).

Также, помимо рассмотренных направлений изучения креативности как общепсихологического феномена, существуют направления анализа различных **видов креативности**. Выделение видов креативности осуществляется по сфере ее реализации. Например, можно привести следующую классификацию видов креативности (по Т.А. Барышевой и др.):

- 1) невербальная креативность — креативность в образной сфере (рисунки, разные способы взаимодействия с реальными предметами);
- 2) вербальная креативность — креативность при работе с вербальным материалом (слова, предложения, тексты). М.А. Крылова выделяет внутри этого

вида креативности вербально-символическую, вербально-семантическую и вербально-ассоциативную (Крылова, 2007).

3) семантическая креативность – нахождение новых смыслов (например, в заданиях на разные способы использования объектов);

4) личностная креативность (мотивационно-личностная, поведенческая) – творческое отношение к жизни, нестандартность поведения;

5) эмоциональная креативность – способность личности к восприятию, пониманию, преобразованию и созиданию эмоциональной информации (Averill, Thomas-Knowls, 1991; Березина, Терещенко, 2012);

6) социальная креативность – креативность в области межличностного взаимодействия (Барышева, 2023).

Также классификацию видов креативности строят на основе различных видов деятельности: интеллектуальная, художественная, предпринимательская креативность (Например, М. Чиксентмихайи, Д. Фельдман и др, Р. Стернберг и Т. Любарт). Выделение видов креативности на основе деятельности, в которой она реализуется представляется нам наиболее уместным для социально-психологического анализа.

## **1.2. Социальная креативность как предмет социально-психологического исследования**

В результате анализа работ по креативности в рамках общей психологии следует отметить, что данный феномен изучался, в основном, как индивидуально-психологическая характеристика, направленная на нестандартное решение задач в предметной области. Вспоминая тезис Л.С. Выготского о предмете социальной психологии, который, в отличие от «коллективной психологии» заключается в «изучении психики отдельного человека» (Выготский, 1987, с. 20), представляется целесообразным рассмотреть феномен креативности, направленного на социум и находящегося в общественном контексте. Обращаясь к работам А.А. Леонтьева, отметим, что под общением понимается один из видов деятельности (Леонтьев А.А., 1997). При этом, общение может выступать как в качестве самостоятельного вида деятельности, так и как часть другого вида деятельности. Принимая во внимание характеристики общения, заключающиеся в наличии цели общения, результата, а также в подчиненности общения определенным нормам, полагаем целесообразным

рассмотрение феномена креативности в межличностном взаимодействии. Наиболее близким понятием для отражения этого вида креативности является понятие «социальная креативность».

### **1.2.1 Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности<sup>1</sup>**

В конце XX века, в связи с усложнением внешнего мира, возникновением новых способов социального взаимодействия, коммуникативными задачами, требующих подходов, выходящих за рамки стандартного общения, фокус изучения феномена креативности стал смещаться в сферу человеческого общения. Такой сдвиг фокуса внимания исследователей произошел относительно независимо друг от друга как в отечественной психологии, так и в зарубежной. Отечественные и зарубежные социально-психологические школы, в силу особенностей культурного контекста, имеют ряд принципиальных различий. В связи с этим, необходимо провести сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности.

***Отечественные подходы к изучению социальной креативности.*** В первых отечественных работах по данной теме социальная креативность понималась как центральное звено функционирования социальных способностей одаренной личности, обеспечивающее генерирование социально значимого продукта (Власова, 1996), а также как креативность для продуцирования социальных инноваций (Сергеев, 2003). Социальная креативность, на этом этапе изучения, рассматривается как способность нестандартно, творчески подходить к решению сложных социальных проблем, способность ставить и решать творческие задачи в сфере социальной реальности (Абульханова-Славская, 1994; Варламова, Степанов, 2002; Сорокоумова, 1999).

В работе К.М. Романова и Н.А. Тюрминой, авторы используют термин «социально-психологическая креативность», который, по их мнению, в полном объеме отражает как содержательную специфику, так и процессуальную сущность

---

<sup>1</sup> Содержание данного параграфа представлено в публикации: Нестерова Е.М. Социальная креативность: сравнительный анализ отечественных и зарубежных научных подходов // Научное мнение. 2024. №1-2. С.78-85. (0,50 п.л./0,50 п.л.)

изучаемого конструкта. Социально-психологическая креативность понимается как способность к продуцированию новых, оригинальных идей в области познания индивидуального своеобразия окружающих людей как субъектов и как личностей, построения отношений и способов общения с ними. Социально-психологическая креативность функционирует в «субъект-субъектной» сфере социального бытия и ее содержание представлено «образами людей, характеризуется своей обращенностью к ним, но подразумевает глубокий психологический контакт между общающимися, взаимообмен эмоциями, мотивами, целями, желаниями, намерениями, чертами характера и т.д.» (Романов, Тюрмина, 2003, с. 134). При этом авторами выделяется деструктивная форма социально-психологической креативности, которая обнаруживает себя тогда, когда высокоразвитые творческие способности, касающиеся мира людей, служат «орудием манипуляции» для достижения асоциальных целей (Романов, Тюрмина, 2003).

В 2005 году А.А. Попель провел анализ исследований социальной креативности и часто отождествляемых с ней понятий (социальный интеллект, коммуникативная компетентность, социальная компетентность, социальная одаренность). В результате автором сделан вывод о недостаточной теоретической и практической разработке данной проблемы в отечественной и зарубежной психологии (Попель, 2005). Обращаясь к работе В.В. Рыжова (Рыжов, 1995), А.А. Попель раскрывает понятие личностного потенциала, включающего в себя творческий и коммуникативный потенциал. Именно эти компоненты личностного потенциала автор представляет как основу для целенаправленного развития социальной креативности. Под социальной креативностью А.А. Попель понимает способность человека оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия и выделяет следующие структурные компоненты социальной креативности:

1. Общая способность к самоактуализации как основа любого вида творчества, в том числе и социального.
2. Социальная мотивация как потребность человека в постоянных социальных контактах и мотивационные установки на общение с другими людьми.

3. Коммуникативная сензитивность как разновидность коммуникативной компетентности в виде более глубинной характеристики личности. Включает в себя вербальную сензитивность и невербальную сензитивность.

4. Поведенческая сензитивность как система интеллектуальных, эмоциональных и волевых качеств личности во взаимодействии, включающая в себя поведенческую перцепцию и поведенческую экспрессию.

Уровень развития каждого их вышеперечисленных компонентов, по мнению А.А. Попеля определяет общий уровень развития социальной креативности субъекта, следовательно, эти компоненты являются основными критериями оценки социальной креативности. Исходя из структуры социальной креативности, автор выводит ее функции: активная адаптация человека к изменяющимся условиям его социальной среды; эффективное взаимодействие с людьми в тактическом и стратегическом направлениях; стратегическое планирование межличностных событий и прогнозирование динамики их развития; мотивационная функция; расширение и углубление социальной компетентности; саморазвитие в контексте активного интересубъектного взаимодействия личности.

Представления о социальной креативности, предложенные А.А. Попелем, разделяются некоторыми авторами (Сохан, 2012; Конова, 2011).

Е.Ю. Чичук, разделяя понятия «социальная креативность» и «социальное творчество», определяет первое как внутреннее свойство, обеспечивающее социально-творческую активность субъекта, а второе как процесс создания личностью нового и оригинального решения социальных задач, новых форм социальной реальности. Основное различие понятий «социальная креативность» и «социальное творчество» автор выделяет в том, что первое является личностным свойством (Чичук, 2006). При определении социальной креативности автор подчеркивает, что предпосылкой рассмотрения «социального» вида креативности является, в том числе, тенденция в психологии «к выделению специфических видов психических процессов и явлений с эпитетом «социальный» (социальный интеллект, социальное мышление, социальная одарённость и т.п.)» (Чичук, 2006, с. 106). Учитывая этот факт, Е.Ю. Чичук анализирует психологические взгляды на подобные явления (социальный интеллект, социальная компетентность, социальное мышление, социальная одаренность, дивергентное чувствование, коммуникативная



креативность), поскольку пути к их формулировкам и процессы открытия способствуют более эффективному подходу к изучению социальной креативности. В результате анализа, автор делает вывод о том, что содержательная наполняемость рассмотренных феноменов «строится по аналогии с общими представлениями о соответствующих психических образованиях» (Чичук, 2006, с. 116). На основе этого вывода Е.Ю. Чичук предлагает модель социальной креативности, построенную по аналогии с общей моделью креативности. В этой модели выделяются следующие компоненты изучаемого феномена:

1. Личностные основания когнитивного компонента (познавательная система): развитые социальный интеллект и социальная компетентность; процессы и характеристики социального мышления; развитое воображение, мысленное оперирование социальными представлениями, создание образов несуществующих моделей социального мира, его оригинальных комбинаций и форм.

2. Личностные основания конативного компонента (поведенческая система): надситуативная активность, «неадаптивное» поведение в социальных ситуациях и событиях; выход за пределы социальной ситуации и имеющихся возможностей для решения социэкономических задач, активное социальное познание, поиск нового опыта взаимодействия с социальной реальностью; трансгрессивные действия, расширяющие и преобразующие социальное пространство личности; неригидность в поведении и независимость от социальных норм, стереотипов, сложившихся структур социального мира (полнезависимость).

3. Личностные основания аффективного компонента (побудительная система): социальный интерес; творческое отношение к пространству социэкономических явлений; дивергентное чувствование и гибкое эмоциональное отношение к социальному миру и др.

В концепции Т.Н. Березиной реализуется подход к изучению социальной креативности через призму такого социального феномена как дивергентное чувствование (Березина, 2000). Автор полагает, что дивергентное чувствование по своей природе стремится к социальному творчеству – созданию новых форм взаимоотношений. В дальнейших исследованиях автор предлагает модель трех миров, которым соответствует три вида креативности. «Первый вид креативности – это креативность в области науки (научная креативность), под которой понимается

способность творить новые физические миры. Сюда относится создание новых научных теорий изобретательность. В качестве второго вида креативности выделяется креативность в области искусства (художественная креативность) – способность творить новые воображаемые миры. Креативность в социальной сфере (социальная креативность) – это способность создавать новые социальные миры, это новые отношения – миры, которые возникают между людьми» (Березина, 2015, с. 50).

По аналогии с подходами к определению образной или вербальной креативности, С.Б. Фиников и О.М. Разумникова под социальной креативностью понимают способность к гибкой организации новых форм социального взаимодействия. Например, способность к успешной инновационной деятельности коллектива или социальной адаптации отдельного индивидуума (Фиников, Разумникова, 2009).

А.Е. Ильиных (Банюхова), с опорой на ряд исследований (Канн, 1997; Тюрмина, 2004; Осипова, 2000; Попель, 2005), определяет социальную креативность как «комплексное качество личности, позволяющее понимать и анализировать причины и динамику различных социальных ситуаций, а также принимать эффективные, творческие, нестандартные решения ситуаций межличностного взаимодействия» (Ильиных, 2011). В структуре социальной креативности автор выделяет следующие параметры: мотивационные, интеллектуальные, коммуникативные, эмоциональные и экзистенциальные. В своей концепции А.Е. Ильиных разделяет представления А.А. Попеля о функциях социальной креативности, а также о том, что общий уровень развития социальной креативности человека определяется уровнем развития каждого из компонентов структуры изучаемого феномена. Определение, предложенное А.Е. Ильиных было взято О.С. Саакян за основу в исследовании психофизиологических механизмов социальной креативности. По результатам проведенного исследования был сделан вывод о том, что фронтальные и париетальные зоны мозга играют роль в процессе понимания и выбора эффективных стратегий в общении и принятии решений (Саакян, 2015).

Анализируя особенности развития эмпатии как компонента социальной креативности на отдельных этапах профессионализации личности, В.Ю. Писарева

указывает на то, что социальная креативность «охватывает продуктивные процессы, участвующие в разрешении проблемных ситуаций, возникающих в социальной сфере жизни людей, в политике, в образовании, в управлении и т.п.» (Писарева, 2013, с. 295). Автор определяет социальную креативность как способность к гибкой организации новых форм социального взаимодействия.

Значительный вклад в изучение феномена социальной креативности был внесен Т.А. Барышевой. В 2014 году понятие «социальная креативность» включается в словарь-справочник «Творчество: теория, диагностика, технологии», в котором социальная креативность определяется как способность личности к восприятию, пониманию, преобразованию и созиданию социальной среды и себя в современном мире (Барышева, 2014). В 2019 году, под редакцией Т.А. Барышевой, выходит коллективная монография «Социальная креативность: теория, диагностика, технологии», посвященная теоретическим и практическим аспектам проблемы развития социальной креативности, а также рефлексии различных измерений современных социальных практик в системе образования (Барышева, 2019). В монографии обосновывается актуальность социальной креативности в современном обществе и системе образования, а также изучаемый феномен рассматривается в контексте образовательного процесса, участниками которого являются дети и молодежь.

Т.А. Барышева предлагает понимать социальную креативность как способность нестандартно творчески подходить к решению сложных социальных проблем, способность ставить и решать творческие задачи в сфере социальной реальности, а также как интегральную способность личности к восприятию, преобразованию и созиданию социальной среды и себя в современном мире. Также автором предлагается модель структуры социальной креативности, в которую включается мотивационный компонент (социальные интересы), эмоционально-ценностный компонент (социальные ценности), поведенческий компонент (социальная активность), компетентностный компонент (социальная компетентность), а также когнитивный компонент (социальный интеллект) (Барышева, 2023). На основе выделенных структурных компонентов разрабатывается диагностическая программа, включающая в себя комплекс

апробированных в педагогической практике, модифицированных и авторских методик изучения социальной креативности ребенка.

Несмотря на значительное увеличение количества работ, посвященных анализу социальной креативности, Е.С. Ермакова отмечает тот факт, что термин «социальная креативность» до сих пор не имеет четкого определения и отсутствует в психологических словарях (Ермакова, 2019). По мнению автора, социальная креативность проявляется в нестандартном решении личностью социальных задач, позволяет создавать нечто новое в сфере межличностного взаимодействия и свойственна социально адаптированным личностям, не испытывающим ситуационного напряжения в социальном взаимодействии (Ермакова, 2015).

Н.В. Мешкова, С.Н. Ениколопов, Ю.И. Жаринова, Д.Д. Муковнина, понимая под социальной креативностью способность порождать оригинальные решения проблем в социальном взаимодействии. Такие решения, полагают авторы, могут быть просоциальными или асоциальными. Под асоциальными решениями понимаются решения, наносящие намеренный (антисоциальная креативность – злорадность) или ненамеренный (негативная креативность) вред (Мешкова и др., 2022).

#### ***Зарубежные подходы к изучению социальной креативности.***

Традиционные корни изучения креативности в зарубежной психологии, в основном, были сосредоточены на личности как главном и единственном факторе творчества (Ford, Gioia, 1995), но в конце XX века исследователи все чаще стали рассматривать креативность как социальный, а также индивидуальный и интрапсихический феномен (Montuori, Purser, 1995). В этом направлении исследования фокусируются на социальных аспектах творчества: изучается социальное влияние на креативные личности через взаимодействия или отношения (Madjar, 2005; Perry-Smith, 2006); личности, работающие в нескольких социальных сферах (Ford, 1996); организационные факторы, влияющие на индивидуальное творческое поведение (Amabile, 1982, 1996); влияние социальных сетей на индивидуальное творчество (Perry-Smith, Shalley, 2003). Помимо сосредоточения внимания на том, как на креативность личности влияют внешние ситуационные переменные, предпринимались также попытки исследовать креативность в межличностном сотрудничестве (John-Steiner, 2000). Также были проведены исследования групп как

субъектов креативности (Barlow, 2000; Kasl et al., 1997), а также организации со средой, способствующей креативному поведению людей, или же креативности самой организации (Robinson, Stern, 1997).

В целом, термин «социальная креативность» в зарубежных работах используется для характеристики творческого участия людей в социальных сферах, но при этом он имеет много значений. Ниже представлены основные определения социальной креативности, предложенные зарубежными авторами.

В работе социолога Х. Домингес «Социальная креативность, коллективная субъективность и актуальная современность» системная интеграция и коллективная субъективность» социальная креативность описывается как социальное изменение. То есть социальная креативность представляет собой феномен, отражающий то, что происходит, когда «общество изобретает себя заново» (Dominguez, 2000).

В словаре Американской психологической ассоциации (APA) социальная креативность определяется как, предложенная в рамках теории социальной идентичности, тенденция проводить сравнения между ингруппой и другими группами в областях, в которых ингруппа более успешна избегать каких-либо сравнений в областях, в которых другие группы превосходят ингруппу (APA Dictionary of Psychology, 2023).

Также под социальной креативностью понимается способ, с помощью которого дети взаимодействуют с другими в поиске оригинальных решений проблем в межличностных или социальных сферах (Mouchiroud, Lubart, 2002).

Еще одно понимание социальной креативности связано с творчеством, которое размещается в социальном контексте или генерируется в нем. По мнению авторов, именно взаимодействие и взаимовлияние окружающей среды и отдельных людей приводит к импровизационному творчеству джаз-бэнда или к креативному результату команды сотрудников (Montuori, Purser, 1999). Похожие представления о социальной креативности разделяет Г. Фишер, указывая на тот факт, что большая часть креативности человека социальна и она возникает в результате деятельности в социальном контексте, взаимодействия с другими людьми и приборами, в которых воплощен коллективный ум. Автор полагает, что творческая активность возникает из отношений между людьми и указывает на взаимодополняемость отношений индивидуума и социума. В качестве основы социальной креативности выделяются

средства и технологии, позволяющие людям работать вместе, а развитие и поддержка социальной креативности представляется не только технической проблемой, но и проблемой новой культуры и нового строя мышления. По мнению Г. Фишера, сложность конструктивных проблем превосходит возможности индивидуального человеческого ума и требует интеграции индивидуальной и социальной креативности (Фишер, 2005). В целом, рассмотренные выше работы согласуются с идеей М. Чиксентмихайи о том, что креативность осуществляется не в голове одного человека, а во взаимодействии человеческих мыслей и культур (Csikszentmihalyi, 1996).

Рассматривая работы, посвященные креативности в общении, можно отметить, что понимание данного процесса также сводится к совместному творчеству. Например, С. Сонненбург предлагает модель творческого сотрудничества, в которой феномен коммуникации понимается как движущая сила для совместного творчества (Sonnenburg, 2004).

Э. Уотсон констатирует, что проявление интереса к креативности как к феномену, основанному на социальном мире и изучаемому в различных областях, привело к тому, что в литературе отсутствуют какие-либо общие определения или общепринятая терминология для использования в качестве единиц анализа социально-креативного процессов (Watson, 2007). Для решения этой проблемы автор проводит анализ литературы, посвященной исследованиям в области социальной креативности. В своей работе Э. Уотсон фокусируется на том, как исследователи понимают субъектов социальной креативности, место и время реализации социально-креативного процесса. Автором был проведен поиск в книгах и журнальных статьях терминов «социальная креативность», «командное творчество», «групповое творчество», «творческое сотрудничество», «организация и креативность», «организационное творчество». Для систематизации полученных данных был использован качественный метод анализа текста, но без конкретных схем кодирования. В результате были выявлены категории, отражающие субъектов и продуктов креативного процесса, которые представлены автором в виде концептуальной карты (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Концептуальная карта субъектов и продуктов креативного процесса (по Э. Уотсон)

Анализируя полученные автором результаты, можно отметить то, что продукты креативного процесса представлены конкретными творческими результатами, в той или иной мере зависящими от включенности социального взаимодействия в креативный процесс. При этом, на данной карте не отражаются продукты креативного процесса, возникающие в субъект-субъектном взаимодействии.

Рассматривая результаты исследования Э. Уотсон в контексте теоретического анализа зарубежных работ, можно сделать вывод о том, что в качестве субъектов социальной креативности выделяются творческие личности, взаимодействующие друг с другом люди, команды, группы, а также организации. Под продуктами социальной креативности понимаются творческие результаты, которые созданы индивидуально, находятся под влиянием социума, а также генерируемые социумом. Продукты креативного процесса, возникающие в субъект-субъектном взаимодействии, не выделяются зарубежными авторами.

В процессе теоретического анализа отечественных и зарубежных работ, посвященных изучению социальной креативности, были выявлены критерии, по которым проводился их сравнительный анализ:

- 1) социальная креативность как предмет исследования;
- 2) выделение компонентов социальной креативности;
- 3) дифференциация понятий «социальная креативность» и «социальное творчество»;
- 4) коннотация понятия «социальная креативность».

Результаты сравнительного анализа отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Результаты сравнительного анализа отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности

| Критерий сравнения                                                         | Отечественные подходы                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Зарубежные подходы                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Социальная креативность как предмет исследования                           | Социальная креативность рассматривается как самостоятельный предмет изучения и анализируется через различия с близкими понятиями, такими как социальный интеллект, коммуникативная компетентность, социальная компетентность, социальная одаренность, социальное мышление и коммуникативная креативность. | Понятие «социальная креативность» употребляется в позитивной коннотации для характеристики творческого участия людей в социальных сферах, но при этом не выделяется как самостоятельный предмет исследования.                   |
| Выделение компонентов социальной креативности                              | Наблюдается тенденция к выделению компонентов социальной креативности.                                                                                                                                                                                                                                    | Тенденция к выделению компонентов социальной креативности отсутствует.                                                                                                                                                          |
| Дифференциация понятий «социальная креативность» и «социальное творчество» | Разделяются понятия «социальная креативность» и «социальное творчество»: первое понимается как внутренний потенциал, ресурс, свойство, обеспечивающее творческую активность, а второе – как процесс создания личностью нового и оригинального решения социальных задач.                                   | Разделение терминов «социальная креативность» и «социальное творчество» отсутствует, что объясняется спецификой перевода термина «creativity» на русский язык понятиями «творчество», «креативность», «творческие способности». |
| Коннотация понятия «социальная креативность»                               | В некоторых отечественных работах разделяется негативный и позитивный полюсы социальной креативности как способности порождать оригинальные решения проблем в социальном взаимодействии.                                                                                                                  | Понятие «социальная креативность» употребляется в позитивной коннотации для характеристики творческого участия людей в социальных сферах.                                                                                       |

### 1.2.2. Определение и характеристика конструкта «социальная креативность»

Как отмечает Г.М. Андреева, общение выступает как способ объединения индивидов, а также как способ развития самих индивидов. Таким образом, общение



существует одновременно как реальность межличностных отношений, а также как реальность общественных отношений. Общение как реализация межличностных отношений порождается совместной жизнедеятельностью людей и осуществляется при разнообразных межличностных взаимодействиях. Общение как реализация общественных отношений отражает взаимодействие групп и индивидов как представителей социальных групп (Андреева, 2017). Определения социальной креативности, предложенные и отечественными, и зарубежными психологами, раскрывают данный феномен в определенной реальности человеческого общения. В связи с этим, существующие определения были дифференцированы по пониманию социальной креативности как феномена, включенного в реализацию межличностных отношений и как феномена, реализующегося в контексте общественных отношений.<sup>1</sup>

***Определения социальной креативности, реализующейся в контексте общественных отношений:***

- способность к гибкой организации успешной инновационной деятельности коллектива или социальной адаптации отдельного индивидуума (Фиников, Разумникова, 2009);
- тенденция проводить сравнения между ингруппой и другими группами в областях, в которых ингруппа более успешна, и избегать каких-либо сравнений в областях, в которых другие группы превосходят ингруппу (АРА);
- способность к гибкой организации новых форм социального взаимодействия (Писарева, 2013);
- способность порождать оригинальные решения (просоциальные и асоциальные) проблем в социальном взаимодействии (Мешкова и др., 2022);
- интегральная способность личности к восприятию, преобразованию и созиданию социальной среды и себя в современном мире (Барышева, 2023);

---

<sup>1</sup> Анализ определений социальной креативности представлен в публикации: Нестерова, Е.М. Социальная креативность: сравнительный анализ отечественных и зарубежных научных подходов // Научное мнение. 2024. №1-2. С.78-85. (0,50 п.л./0,50 п.л.)

- творческая активность, возникающая в результате деятельности в социальном контексте, взаимодействия с другими людьми и приборами, в которых воплощен коллективный ум (Фишер, 2005);
- центральное звено функционирования социальных способностей одаренной личности, обеспечивающее генерирование социально-значимого продукта (Barlow, 2000);
- креативность для продуцирования социальных инноваций (Сергеев, 2003);
- способность нестандартно, творчески подходить к решению сложных социальных проблем, способность ставить и решать творческие задачи в сфере социальной реальности (Абульханова-Славская, 1994; Сорокоумова, 1999; Варламова, Степанов, 2002);
- интегративное многоаспектное свойство личности, объединяющее в себе элементы поведенческой, познавательной, побудительной систем личности, проявляющиеся в процессе создания личностью новых форм бытийности социономического пространства (Чичук, 2006);
- реакция на социальное изменение; феномен, отражающий то, что происходит, когда «общество изобретает себя заново» (Domingues, 2000);
- творчество, которое размещается в социальном контексте или генерируется в нем (Montuori, Purser, 1999).

В реальности общественных отношений понятие «социальная креативность» представляется специфичными процессами и результатами, касающихся человека как члена группы (социальная адаптация, особенности восприятия своих и чужих групп, созидание себя и среды), а также особых форм общественного взаимодействия (совместная творческая деятельность, генерирование социально-значимого продукта, оригинальные решения проблем в социальном взаимодействии, социальные инновации). Полученные определения согласуются с определениями, а также функциями социального творчества, которые выражаются в следующих аспектах:

- побуждение к самоанализу;
- накопление опыта созидательной творческой деятельности в процессе взаимодействия с широким кругом людей, позволяющего овладевать

процедурами принятия согласованных решений, осознавать существование разных точек зрения;

- расширение и укрепление ценностно-смысловых сфер личности, создающих благоприятную среду для социализации и развивающих способности оценивать и сознательно выстраивать систему личностных отношений к себе и другим людям;
- приспособление к изменяющимся условиям жизни (Царева, 2014).

Таким образом, с опорой на дифференциацию понятий «социальная креативность» и «социальное творчество» мы сделали вывод о том, что определения, представляющие социальную креативность в реальности общественных отношений, больше соотносятся с научными представлениями о социальном творчестве.

***Определения социальной креативности, реализующейся в контексте межличностных отношений:***

- способность к продуцированию новых, оригинальных идей в области познания индивидуального своеобразия окружающих людей как субъектов и как личностей, построения отношений и способов обращения с ними; инструмент решения психологических задач в области межличностного взаимодействия (Сохан, 2012);
- способность человека оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия (Попель, 2005; Конова, 2011; Сохан, 2012);
- нестандартное решение личностью социальных задач, позволяющее создавать нечто новое в сфере межличностного взаимодействия (Ермакова, 2015);
- комплексное качество личности, позволяющее понимать и анализировать причины и динамику различных социальных ситуаций, а также принимать эффективные творческие, нестандартные решения в ситуации межличностного взаимодействия (Ильиных, 2011);
- способ, с помощью которого дети взаимодействуют с другими в поиске оригинальных решений проблем в их межличностном общении (Mouchiroud, Lubart, 2002).

В реальности же межличностных отношений понятие «социальная креативность» представляется как субъективная детерминанта, определяющая способность к нестандартной, но при этом эффективной реализации межличностного общения. Такое представление о социальной креативности соотносится с общепсихологическим пониманием креативности, что необходимо учесть при дальнейшем анализе.

В результате теоретического анализа был сделан вывод о целесообразности рассмотрения социальной креативности как конструкта. Конструкт – это концептуальный термин, используемый для описания явления, представляющего теоретический интерес. В отличие от феномена как некоего отдельного явления, данного в чувственном созерцании, конструкт представляет собой термин, который исследователи буквально конструируют или объединяют. Предполагается, что конструкты относятся к феноменам, которые реальны и существуют отдельно от осознания и интерпретации исследователя и исследуемых лиц. Конструкты сами по себе – это абстрактные термины, описывающие феномены (состояния или поведение). Хотя конструкты относятся к реальным явлениям, сами конструкты нереальны в объективном смысле. Они представляют собой элементы научного дискурса, служащие вербальным суррогатом интересующих явлений (Edwards, Bagozzi, 2000). Действительно, социальная креативность – это термин, описывающий некую характеристику человека, определяющую его способность к нестандартному и конструктивному поведению в ситуации общения, которое уже дано в чувственном созерцании. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что различные варианты поведения представляют собой эмпирические индикаторы конструкта «социальная креативность».

В качестве исходного положения при формулировании определения мы выделяем представление о социальной креативности как о просоциальном конструкте, поскольку в фокусе внимания социальных психологов находится именно социально-позитивное взаимодействие. С опорой на результаты теоретического анализа отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности, мы предлагаем следующее определение исследуемого конструкта: *социальная креативность – это теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации*

*нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение.* Конструктивность реализации межличностного общения определяется созданием и укреплением позитивных взаимоотношений между общающимися. Нестандартность представляется как отклонение от стандартной реализации межличностного общения и при ее оценке требуется достижение социального консенсуса.

### **1.2.3. Особенности эмпирического исследования социальной креативности**

Эмпирические исследования социальной креативности на сегодняшний день связаны в основном с вопросом о методах его диагностики. Методы, используемые для диагностики социальной креативности, можно условно разделить на две группы: методы, основанные на диагностике компонентов социальной креативности и методы, основанные на социальных ситуациях, в которых проявляется социальная креативность.

*Диагностика социальной креативности через диагностику ее компонентов* впервые реализована А.А. Попелем, который теоретически обосновал такой подход положением о том, что общий уровень развития социальной креативности субъекта определяется уровнем развития компонентов структуры социальной креативности (общая способность к самоактуализации, социальная мотивация, коммуникативная сенситивность, поведенческая сенситивность, социальное воображение). Эмпирическое исследование автора направлено на разработку, обоснование и экспериментальную проверку специальной программы развития социальной креативности студентов в процессе профессиональной вузовской подготовки. Для достижения поставленной цели диагностика социальной креативности осуществлялась комплексом методик, каждая из которых направлена на диагностику конкретного компонента изучаемого конструкта: на диагностику способности к самоактуализации направлен адаптированный тест САТ Э. Шострема «Измерение уровня самоактуализации личности», на диагностику социальной мотивации – адаптированный вариант теста Ю.М. Орлова «Потребность в общении», на диагностику вербальной, невербальной и поведенческой сенситивности – субтесты «Вербальная экспрессия», «Невербальная экспрессия» и «Истории с дополнением» теста социального интеллекта Гилфорда-Салливена в адаптации Е.С. Михайловой и В.Н. Куницыной, на диагностику социального

воображения – субтест «Истории с завершением» теста Гилфорда-Салливена. Результаты тестирования дополнялись и уточнялись данными включенного наблюдения и экспертными оценками по изучаемым характеристикам поведения студентов. Далее для каждой отдельной способности и социальной креативности в целом были разработаны критерии уровней развития с учетом статистического анализа показателей и данных наблюдения (Попель, 2005).

В исследовании с целью определения характера взаимосвязи социальной креативности с побудительными основаниями личности, Е.Ю. Чичук использует следующий комплекс методик, позволяющих исследовать и осуществлять диагностику социальной креативности личности: опросник «Креативность» Н.Ф. Вишняковой, опросник креативности Д.Л. Джонсона, методика диагностики уровня социального мышления личности К.А. Абульхановой, Г.Н. Ярошенко, тест «Видение проблем», метод экспертных оценок (Чичук, 2006).

Е.В. Сохан использовала комплекс методик, направленных на выявление уровня развития и специфики проявления основных структурных компонентов социальной креативности у будущих психологов. Данный комплекс состоит из включенного наблюдения, самоактуализационного теста (САТ), теста Ю.М. Орлова «Потребность в общении», отдельных субтестов теста социального интеллекта Гилфорда-Салливена (субтест «Истории с дополнением» и субтест «Истории с завершением»).

Е.С. Ермакова, с целью изучения связи показателей предметной креативности (невербальной и вербальной) с показателями социальной креативности, фокусируется на таких характеристиках последней как мотивационные установки на общение. Диагностику данных установок автор осуществляет с помощью методик «Тест диагностики межличностных отношений Тимоти Лири» в адаптации Л.Н. Собчик, а также «Опросник аффилиации А. Мехрабиана» в адаптации М.Ш. Магомед-Эминова.

#### ***Диагностика социальной креативности через социальные ситуации.***

Голованова А.А. отмечает отсутствие стандартизированных методик диагностики социальной креативности, в связи с чем исследователями используются различные подходы и варианты измерительных средств. Автор, указывая на то, что прямые количественные методы диагностики креативного сопряжены с необратимыми

последствиями вмешательства исследователя в творческий процесс, обосновывает возможность диагностики социальной креативности посредством использования косвенных методов. Такие методы основываются на воссоздании, моделировании ситуаций общения, которые должны носить характер нестандартности, проблемности, конфликтности. Голованова А.А. обращается к вариантам диагностики коммуникативной креативности, предложенным И.Э. Стрелковой, в частности, к модифицированному варианту теста рисуночной фрустрации С. Розенцвейга (Голованова, 2013).

Для исследования социальной креативности в экспериментальных условиях С.Б. Финиковым и О.М. Разумниковой была разработана методика ее количественной оценки и создана база данных, позволяющая определить показатели оригинальности, беглости и гибкости генерации идей при интерпретации различных социальных ситуаций. Стимулами для определения социальной креативности являлись картинки, на которых были представлены разные жизненные ситуации. Авторы сопоставили полученные показатели социальной креативности и компоненты социального интеллекта, на основе чего сделали вывод о том, что разработанная методика валидна и информативна для исследования индивидуальных способностей к дивергентному социальному мышлению (Фиников, Разумникова, 2009).

В исследовании взаимосвязи видов социальной креативности с моральной идентичностью и толерантностью Н.В. Мешкова, С.Н. Ениколопов, Ю.И. Жаринова и Д.Д. Муховнина для анализа порождения количества и оригинальности просоциальных и негативных идей предлагали респондентам придумать как можно больше решений, которые ранее никто не придумывал в трех ситуациях: просоциальной (придумать как отпраздновать 1 апреля в школе) и двух ситуациях с отрицательной коннотацией (солгать, чтобы не высадили из транспорта за отсутствие билета; отомстить человеку, облившему респондента компотом). При выполнении задания подсчитывалась беглость – количество предлагаемых решений в каждом задании и количество негативных ответов в каждом задании. Оригинальность выявлялась с помощью трех экспертов (преподаватель и два студента, прошедшие обучение по креативности), оценивавших по пятибалльной шкале степени оригинальности решения (Мешкова и др., 2022).

Рассмотренные способы диагностики социальной креативности базируются на определенных предпосылках, связанных с исследовательскими представлениями об изучаемой реальности, компоненты социальной креативности и ситуации ее проявления, выделяются авторами с опорой в большей степени на теоретические предпосылки, а не на актуальный социальный контекст, в котором реализуется социальная креативность. При этом, в этом случае имеет место общая проблема для психологов, использующих тесты креативности, – обоснование того, какие процессы или механизмы стоят за используемыми конструктами (Корнилова, 2012). Методы, определяющие уровень социальной креативности по сумме показателей, полученных в результате диагностики каждого компонента, по сути, не диагностируют собственно социальную креативность, а методы, диагностики социальной креативности через социальные ситуации несут в себе угрозу использования таких социальных ситуаций, которые не воспринимаются респондентами в плане возможности реализации социальной креативности. Рассмотренные исследования являются количественными, тем не менее в некоторые из них включаются элементы качественных методов (например, наблюдение).

В нашем исследовании социальная креативность изучается посредством *интеграции качественных и количественных методов*. Еще в 1973 году М. Рукетт указывал на то, что сложность научного изучения креативности заключается в повсеместном употреблении этого понятия, поэтому работа исследователя состоит прежде всего в уточнении его рамок (Rouquette, 1973). Сегодня в контексте популярности идей саморазвития личности, а также совершенствования коммуникативных навыков, усиливается тенденция к включению понятий, обозначающих различные виды креативности в обывденный дискурс. Помимо этого, в обывденный дискурс включаются психологические термины с эпитетом «социальный» (социальный интеллект, социальная тревога и т.д.). С этой точки зрения исследование обывденных представлений о «социальной креативности» представляет особый интерес тем, что на сегодняшний день отсутствует научно-популярная литература по этой теме. Это обстоятельство обеспечивает возможность изучать обывденные представления людей, не пересекающиеся с научными знаниями об объекте исследования.



Важно отметить, что для оценки степени креативности не существует каких-то абсолютных норм и на практике такая оценка представляет собой социальный консенсус. Таким образом необходимо достигнуть понимания значений и смыслов, которые раскрывают отношение людей к социальной креативности, выявить консенсус в оценке социально-креативного поведения человека. В этом контексте целесообразно осуществлять изучение конструкта «социальная креативность» на уровне имплицитных теорий, которые были представлены как одно из направлений изучения креативности в параграфе 1.1.3. При таком ракурсе анализа в фокусе внимания находятся житейские, обыденные представления о структуре и механизмах функционирования личности, своей или другого человека, которые были сформированы не в научном исследовании, а в повседневной жизни (Минюрова, 2010). В основе имплицитных построений лежат «факты, взятые наивным исследователей из собственного опыта» (Горбунова, 2011, с. 77). Обыденные представления о конструкте «социальная креативность» целесообразно исследования *качественными методами*, поскольку конструируемый образ социального мира является предметной проблематикой качественных исследований (Мельникова, Хорошилов, 2013). С учетом того, что социальная креативность – это конструкт, который невозможно измерить непосредственно, но можно представить через эмпирические индикаторы, в результате использования качественных методов возможно выделение гипотетических индикаторов данного конструкта, требующих дальнейшей оценки с использованием *количественных методов* исследования.

Таковыми эмпирическими индикаторами, на наш взгляд, могут являться варианты нестандартного конструктивного поведения (NK), варианты нестандартного деструктивного поведения (ND), а также варианты стандартного поведения (S). Исходя из определения, социальная креативность представляет собой теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение. Исходя из вышесказанного, мы полагаем, что конструкт «социальная креативность» определяется тремя компонентами, которые отражают нестандартное конструктивное, нестандартное деструктивное и стандартное поведение в различных ситуациях.

### **1.3. Интеграция качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность»**

#### **1.3.1. Дихотомия качественных и количественных методов в социальной психологии**

Исторически разделение качественного/количественного получило методологический смысл во второй половине XX века в 1960-1970-е гг. Эта дихотомия ознаменовала собой время радикальной критики устоявшихся методологических подходов к познанию социального мира, основанных на стандартизованных опросах и больших выборках. Следствием этой дихотомии является разделение исследователей на «количественников» и «качественников», использующих в своих работах соответственно преимущественно количественные или качественные методы. (Толстова, Масленников, 2000). Сегодня это разделение чаще всего осмысливается в качестве методологического конструкта, позволившего на определенном историческом этапе решить задачи методологического самоопределения сторонникам ряда новаторских подходов к познанию. На сегодняшний день дихотомия качественных и количественных методов, которая сложилась во второй половине XX в. и стала искусственной и устаревшей. Обращаясь к исследовательской практике, условность дихотомии качественных/количественных методов проявляется в том, что, по мнению О.Т. Мельниковой и Д.А. Хорошилова, качественный анализ и интерпретация данных представляют собой необходимые составляющие любого исследования, говорить о чисто «количественных» исследованиях не приходится (Мельникова, Хорошилов, 2020). Тем не менее в последние десятилетия в литературе по методологии социальных наук закрепилось противопоставление качественного и количественного подходов к получению знания (Бусыгина, 2019).

***Количественные методы исследования*** представляют собой методы сбора числовых данных и их последующего количественного анализа приемами математической статистики (Бусыгина, 2019). Сегодня количественные методы в социальной психологии принято считать традиционными. Требование точности и надежности исследовательских результатов, предъявляемых количественными исследованиями, существенно ограничивает изучение обычных и исключительных человеческих переживаний, а поиск генерализуемых правил приводит к созданию

нормативных методов, ограничивающих возможности изучения уникальных для данной личности человеческих переживаний, что приводит к потере данных об изучаемом феномене. Критическое отношение к количественным методам привело к повышенному интересу к качественным методам.

**Качественные методы исследования** – это стратегии или процедуры познания, направленные на определение значений и смыслов, которые отдельный человек и группа людей придают различным предметам, действиям и событиям окружающей жизни. Данные, получаемые в качественных исследованиях, представляют собой любой тип вербальной или визуальной информации (Мельникова, Хорошилов, 2020).

Качественные методы основаны на глубоком анализе небольшого числа случаев и по этой причине они зачастую рассматриваются как вариант развития идиографического подхода в психологии, цель которого заключается в описании уникальных особенностей человека. Этот подход противопоставляется номотетическому подходу, направленному на выявление общих закономерностей психики. Однако, отнесение качественных исследований только лишь к идиографическому полюсу не соответствует современному состоянию науки, о чем свидетельствует разведение методологий качественных исследований, условно обозначаемых как Q-большое и q-маленькое (Willig, 2013). Тип Q-исследований связан с индуктивной методологией, направленной на генерирование теорий о субъективном опыте и раскрытие значений, в то время как тип q-исследований предполагает включение отдельных нематематических техник сбора данных в гипотетико-дедуктивные исследовательские дизайны. Такое разделение, по мнению О.Т. Мельниковой и Д.А. Хорошилова, никак не ведет к противопоставлению качественных исследований и эксперимента, так как программа последнего может быть выстроена не только в гипотетико-дедуктивной логике, но и в рамках дискурсивной методологии (Мельникова, Хорошилов, 2020).

### **1.3.2. Возможности и ограничения качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях**

Особое место, которое занимает социальная психология в системе научного знания, ее двойственное положение на стыке социологии и психологии, требует таких методологических подходов, которые учитывали бы эти особенности. Как

справедливо отмечает Г.М. Андреева, необходимость руководствоваться в исследовательской практике одновременно методологическими принципами двух наук рождает специфическую задачу для социальной психологии – своеобразное «наложение» друг на друга двух рядов закономерностей общественного развития и развития психики (Андреева, 2017). Условно разделив исследовательские установки социальных психологов на «социологические» и «психологические», отметим, что объективистские установки социологии находят свое отражение прежде всего в количественных методах, позволяющих получать статистические данные об изучаемых объектах, в то время как психологические установки – в качественных методах, позволяющих трактовать реальность с учетом взаимодействия индивидуального и массового (общественного) сознания.

В своей работе «Исторический смысл психологического кризиса» Л.С. Выготский отмечает, что ни в одной из научных областей результаты конкретного исследования не зависят в такой степени прямо и непосредственно от исходных методологических посылок и используемых методически приемов, как в психологии (Выготский, 1982). Рассматривая данный тезис в контексте качественно-количественной дихотомии, можно сделать вывод о его актуальности и на сегодняшний день. В социальной психологии исследователь, принимая в качестве методологической основы своей научной работы либо количественную, либо качественную стратегию, по сути, принимает определенные методологические посылки, которые определяют процесс и результат исследования. Обращаясь к соотношению качественных и количественных методов (Glesne, Peshkin, 1992), отметим, что выбор либо качественной, либо количественной стратегии исследования подразумевает принятие исследователем определенной позиции, допущений, формулировки целей исследования, а также подходов к его проведению (Таблица 2).

Таблица 2 - Соотношение количественных и качественных методов (Glesne, Peshkin, 1992)

|                                         | <b>Количественные методы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Качественные методы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Допущение</b>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Существует объективная реальность социальных фактов, главенство метода;</li> <li>• Переменные могут быть распознаны, а отношения между ними измерены.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальное конструирование реальности, главенство предмета исследования;</li> <li>• Переменные комплексные, сплетенные и сложные для измерения.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Цель</b>                             | Обобщение, предсказание и причинное объяснение.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Контекстуализация, интерпретация и понимание взгляда на мир действующих лиц                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Позиция исследователя</b>            | Отстраненность, беспристрастность, позиция постороннего лица и объективное изображение.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Личная вовлеченность, участие, взгляд на мир действующих лиц.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Подход к проведению исследования</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Исследование начинается с гипотез и теорий;</li> <li>• Использование управления переменными и их контроль, формальных инструментов, экспериментирования, дедукции, компонентного анализ;</li> <li>• Стремление к единогласию и норме;</li> <li>• Обращение к редукции данных и числовым индексам;</li> <li>• Использование абстрактного языка написания отчетов.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Опора на спонтанное проявление феномена и его описание;</li> <li>• Понимание исследователя как основного инструмента;</li> <li>• Использование «натуралистического исследования», индукции, анализа паттернов;</li> <li>• Стремление к плюрализму и комплексности;</li> <li>• Использование описательных отчетов;</li> <li>• Гипотезы и эмпирически «заземленные теории как результат исследования.</li> </ul> |

Обобщая основные различия между количественными и качественными исследованиями, А. Кейрос, Д. Фариа, Ф. Алмейда выводят ряд критериев, по которым они различаются (Таблица 3).

Таблица 3 - Критерии различия количественных и качественных исследований  
(Queirós, Faria, Almeida, 2017)

| Критерии различия                                         | Количественное исследование                        | Качественное исследование                    |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Фокус на понимании контекста проблемы                     | Меньший                                            | Большой                                      |
| Включение аспектов группового исследования                | В меньшей степени                                  | В большей степени                            |
| Близость исследователя к изучаемой проблеме               | Меньшая                                            | Большая                                      |
| Масштаб исследования во времени                           | Проводится непосредственно в данный момент времени | Большая длительность исследования во времени |
| Позиция исследователя по отношению к объекту исследования | Внешняя                                            | Внутренняя                                   |
| Теоретические основы и гипотезы                           | Хорошо структурированы                             | Менее структурированы                        |
| Гибкость и поисковый анализ                               | Ниже                                               | Выше                                         |

Указанные выше критерии различия логично следуют как из соотношения качественных и количественных методов (Таблица 2), так и из выделенных философских оснований, на которых базируются качественные и количественные методы. Таким образом, можно предположить из всего вышесказанного, что существуют определенные различия на уровне технической реализации конкретных методик. В этом контексте нас интересуют возможности и ограничения качественных и количественных методов исследования. Для реализации «смешанных» исследований, объединяющих качественные и количественные методы, важно понимать природу, возможности и ограничения каждого из подходов (Полухина, Просянюк, 2015).

А. Кейрос, Д. Фариа, Ф. Алмейда в своем исследовании приводят число исследований с использованием как качественных, так и количественных методов, опубликованных в журналах, индексируемых в Web of Science, Scopus и EBSCO. Было выявлено 16 миллионов исследований, в которых используются

количественные методы и 23 миллиона исследований, в которых используются качественные методы исследования (Queirós, Faria, Almeida, 2017).

В выделенных количественных исследованиях авторами выявлены и представлены в процентном соотношении наиболее часто используемые методы:

1. Метод опроса (31%) – метод, позволяющий собирать данные с помощью набора вопросов, организованных в определенном порядке.
2. Корреляционный анализ (27%) – метод, направленный на определение того, существует ли взаимосвязь между двумя и более переменными.
3. Моделирование (17%) – применение определенных компьютеризированных математических методов, которые позволяют имитировать работу практически любого типа операций или процессов реального мира.
4. Полевые эксперименты (17%) – эксперименты, проводимые в реальных условиях и включающие в себя выделение и манипулирование одной или несколькими переменными для проверки наличия экспериментального эффекта.
5. Многомерный анализ (8%) – набор методов, которые могут быть использованы при проведении множественных измерений для каждого респондента в одной или нескольких выборках.

Далее авторы выделяют возможности и ограничения, характерные для каждого из вышеперечисленных количественных методов (Таблица 4).

Таблица 4 - Возможности и ограничения часто используемых количественных методов исследования (Queirós, Faria, Almeida, 2017)

| <b>Количественные методы</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Возможности</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Ограничения</b>                                                                                                                                                                                                                       |
| <b><i>Метод опроса</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                          |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- не требуется много времени для разработки;</li> <li>- экономичен с точки зрения затрачиваемых средств;</li> <li>- простота сбора и анализа данных с использованием статистических методов;</li> <li>- возможность охвата широкой аудитории;</li> <li>- высокая репрезентативность;</li> <li>- не зависит от субъективности исследователя.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- достоверность данных во многом зависит от качества ответов и структуры опроса;</li> <li>- жесткость структуры;</li> <li>- не учитываются эмоции, поведение и изменения респондентов.</li> </ul> |

| <b><i>Корреляционный анализ</i></b>                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- можно изучить много информации и различные области знаний;</li> <li>- можно легко вычислить степень связи между двумя переменными;</li> <li>- не требуется никаких манипуляций с поведением.</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- невозможно установить прямую причину и следствие;</li> <li>- возможно, не имеет внутренней/внешней достоверности;</li> <li>- не приводится убедительного обоснования существования корреляции между двумя переменными.</li> </ul> |
| <b><i>Моделирование</i></b>                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- возможность изучения сложных систем;</li> <li>- сжатие временных рамок позволяет быстрее изучать поведение системы;</li> <li>- можно протестировать вопросы типа «Что, если?» и получить на них ответы.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- построение модели требует глубоких знаний в данной области;</li> <li>- большие временные затраты;</li> <li>- могут потребоваться специализированные аппаратные и программные средства.</li> </ul>                                 |
| <b><i>Полевые эксперименты</i></b>                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа в естественной обстановке;</li> <li>- крупномасштабные исследования;</li> <li>- наблюдения за экспериментами не влияют на респондентов.</li> </ul>                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложности с контролем переменных;</li> <li>- сложности с повторением исследования в идентичных условиях;</li> <li>- возникновение этических проблем.</li> </ul>                                                                   |
| <b><i>Многомерный анализ</i></b>                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- можно использовать несколько статистических тестов и методик;</li> <li>- можно изучить большой объем информации и разные области знаний;</li> <li>- техническая строгость процесса.</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложность используемых методик;</li> <li>- требует использования специализированного статистического программного обеспечения.</li> </ul>                                                                                         |

Аналогичная работа была проведена и с качественными исследованиями. В выделенных исследованиях авторами выявлены и представлены в процентном соотношении наиболее часто используемые качественные методы:

1. Анализ случая (case study) (45%) – метод, направленный на анализ отдельного случая с целью его детального описания, изучения и интерпретации.
2. Полевые исследования (28%) – исследования, в которых сбор качественных данных осуществляется в полевых условиях и может длиться в течение длительного периода времени. Этот метод нацелен на понимание поведения людей и их опыта.



3. Фокус-группы (16%) – метод, направленный на сбор данных об изучаемой проблеме посредством ее обсуждения респондентами в групповой дискуссии.
4. Наблюдение (4%) – систематический процесс сбора информации, в ходе которого исследователи наблюдают за изучаемым объектом в естественной среде.
5. Структурированное интервью (3%) – метод оценки, разработанный для получения и сравнения ответов, полученных в ходе всех интервью. Процесс интервьюирования является стандартным для всех респондентов.
6. Глубинное интервью (3%) – неструктурированное интервью индивидуальное для каждого респондента. В процессе такого исследования исследователь обычно начинает с общего вопроса, а затем побуждает респондента свободно высказываться по теме.
7. Этнография (1%) – наблюдение за ситуацией и проведение интервью с ее участниками с целью интерпретации исследователем наблюдаемой ситуации с точки зрения участников.

Ниже приведены возможности и ограничения, характерные для вышеперечисленных качественных методов (Таблица 5).

Таблица 5 - Возможности и ограничения часто используемых качественных методов исследования (Queirós, Faria, Almeida, 2017)

| Качественные методы                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Возможности                                                                                                                                                                                                                                                                        | Ограничения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <i>Анализ случая (case studies)</i>                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- предоставление подробной информации о людях;</li> <li>- возможность получения нового знания и изменения существующих теоретических предположений;</li> <li>- могут быть хорошей альтернативой или дополнением к фокус-группам.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудно установить причинно-следственные связи;</li> <li>- трудно сделать обобщение на основе небольшого числа случаев;</li> <li>- возникновение этических проблем, связанных с конфиденциальностью;</li> <li>- сложность создания схемы исследования, подходящей всем респондентам.</li> </ul> |
| <i>Полевые исследования</i>                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- адекватны для получения очень подробных данных;</li> <li>- подчеркивает роль и значимость социального контекста (Nixon, Collins, 2020).</li> </ul>                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- сложность в сборе и обобщении данных от большого числа людей или групп;</li> <li>- зависит от беспристрастности наблюдателя;</li> <li>- сложность процесса документирования наблюдений (Nixon, Collins, 2020).</li> </ul>                                      |
| <b><i>Фокус-группы</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- адекватны для получения подробных данных о личности и группе;</li> <li>- возможность обращения к респондентам за разъяснениями их ответов;</li> <li>- меньшие временные затраты по сравнению с индивидуальными интервью.</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- тяжело контролировать и управлять групповой динамикой;</li> <li>- сложность в рекрутировании респондентов для участия в фокус-группе;</li> <li>- результаты могут быть нерепрезентативны.</li> </ul>                                                           |
| <b><i>Наблюдение</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор данных одновременно с наступлением события;</li> <li>- незаметно для респондентов, не зависит от их ответов;</li> <li>- гибкость и ориентация на открытие нового знания.</li> </ul>                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- требует больших временных затрат;</li> <li>- зависит от беспристрастности наблюдателя;</li> <li>- требует значительной подготовки;</li> <li>- сложность сбора данных в реальном времени.</li> </ul>                                                            |
| <b><i>Структурированное интервью</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- хорошо структурированные и удобные для сравнения ответы респондентов;</li> <li>- можно охватить большую выборку;</li> <li>- легко реплицировать;</li> <li>- такое интервью проводится достаточно быстро.</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ригидность;</li> <li>- низкая гибкость при выборе ответа респондентом;</li> <li>- трудно получить подробные данные;</li> <li>- подготовка интервью может занять много времени.</li> </ul>                                                                      |
| <b><i>Глубинное интервью</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение подробной и содержательной информации по данной предметной области;</li> <li>- требуется небольшое количество участников для получения полезной и актуальной информации;</li> <li>- может проводиться в неформальной обстановке.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- требует больших временных затрат;</li> <li>- длительная верификация для получения сравнительной информации;</li> <li>- требует тщательного отбора участников с целью минимизации предвзятости;</li> <li>- полученные данные не поддаются обобщению.</li> </ul> |
| <b><i>Этнография</i></b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- основана на наблюдениях и интервью с авторами, непосредственно вовлеченных в изучаемую реальность;</li> <li>- приводит к глубинным выводам;</li> <li>- целесообразна для открытия новых направлений исследования.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- требует больших временных затрат;</li> <li>- сложность в формулировании лаконичных и четких выводов;</li> <li>- исследователю необходимо обладать глубокими знаниями в изучаемой области.</li> </ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

С.А. Липатов, с опорой на исследование С. Яуч и Х. Стеудел (Yauch, Steudel, 2003), выделяет ряд возможностей и ограничений количественных и качественных методов в исследовании организационной культуры (Липатов, 2018b). Мы полагаем, что выделенные возможности и ограничения адекватны для социально-психологических исследований в целом (Таблица 6).

Таблица 6 - Возможности и ограничения количественных и качественных методов в социально-психологических исследованиях (Липатов, 2018b)

| Количественные методы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Качественные методы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Возможности</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Быстрый сбор и анализ данных;</li> <li>• Представление данных в стандартизированном виде;</li> <li>• Легкое сравнение собственных данных с данными, полученными в других исследованиях;</li> <li>• Возможность использовать полученные данные для выявления каузальных и корреляционных связей между исследуемыми переменными.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводимое исследование является обширным и продолжительным;</li> <li>• Открытость исследования для новых вопросов;</li> <li>• Возможность исследовать более глубокие смысловые структуры респондентов;</li> <li>• Возможность выявить причины конкретных представлений и поведенческих паттернов индивидов.</li> </ul> |
| <b>Ограничения</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Угроза неправильной интерпретации респондентами вопросов методик;</li> <li>• Угроза упущения важного материала по причине направленности внимания только на заранее определенные концепты;</li> <li>• Трудно делать выводы о причинах определенных поведенческих паттернов индивидов.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Большие временные затраты при сборе, обработке и интерпретации данных;</li> <li>• Субъективность полученной информации: зависимость результатов от интерпретаций респондентов;</li> <li>• Зависимость качества результатов от представлений и квалификации исследователя.</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Таким образом, отдельное использование исключительно одного класса методов в социально-психологических исследованиях позволяет увидеть только часть изучаемой реальности и может привести к построению не совсем адекватной ее картины, к снижению объяснительной способности, так как каждый класс методов имеет существенные недостатки. Значение интеграции качественных и количественных методов исследования в социальной психологии можно отметить уже в ее предмете, специфика которого обозначается как «изучение закономерностей поведения и деятельности людей, обусловленных включением их в социальные группы, а также психологических характеристик самих этих групп» (Андреева, 2017, с. 12). Особое место социальной психологии в системе научного знания, ее двойственное положение требует таких методологических подходов, которые бы учитывали эти особенности. Как справедливо отмечает Г.М. Андреева, необходимость руководствоваться в исследовательской практике методологическими принципами одновременно двух наук рождает специфическую задачу сочетания двух рядов закономерностей: общественного развития и развития психики, что предполагает сочетание методологических подходов социологии и психологии. Объективистские установки в социологии находят свое отражение прежде всего в количественных методах, в то время как возможности качественных методов позволяют трактовать социальную реальность с учетом взаимодействия индивидуального и массового (общественного) сознания.

### **1.3.3. Проблема сочетания качественных и количественных методов в одном исследовании**

Причиной сочетания качественных и количественных методов в одном исследовании является наличие ряда общих проблем, возникающих при проведении психологических исследований как с использованием качественных, так и количественных методов. К нему относится проблема объективности исследователя, которая по-разному проявляется в обоих методах; чрезмерная увлеченность либо статистическими методами, либо литературностью описания, которые ведут за собой угрозу искажения результатов исследования; присутствие дисбаланса между результатами исследования и их интерпретацией; несоблюдение требований к проведению исследований среди исследователей, использующих как качественные, так и количественные методы (Липатов, 2018а). Таким образом, для нивелирования слабых сторон качественных и количественных методов и акцентирования сильных все чаще исследователи обращаются к сочетанию этих двух методов в одном исследовательском проекте.

Сегодня в психологии отходят на второй план и преодолеваются традиционные классификации методов: качественные и количественные методы часто объединяются в «смешанные» (mixed) подходы (Мельникова, Хорошилов, 2020). В зарубежной науке интеграция качественных и количественных методов в одном исследовании обозначается термином «mixed methods research», который переводится отечественными учеными через метафору «смешивания» (Савинская, Полухина, 2017; Липатов, 2018а; Мельникова, Нестерова, 2023). Отсутствие в отечественной психологии устоявшегося и принимаемого большинством ученых термина для обозначения интеграции качественных и количественных методов связано с тем, что в отличие от западной науки в России эта методология привлекла внимание исследователей относительно недавно. Отмечается, что «смешанные методы сейчас находятся на начальном этапе интеграции в арсенал исследовательских методов социальной психологии» (Мельникова, Нестерова, 2023, с. 110). В нашей работе мы полагаем целесообразным использовать термин «смешанные методы», «смешанные методы исследования» для обозначения интеграции качественных и количественных методов.

Выдающийся немецкий ученый Г. Эббингауз в своем учебнике писал, что психология «имеет длинное прошлое и краткую историю» (Ebbinghaus, 1908). Под длинным прошлым Г. Эббингауз понимает то, что в течение многих веков психологические знания накапливались, будучи не оформленными в отдельную дисциплину. Во многом, это выражение применимо и к истории смешанных методов исследования в социальных науках, так как существует большое количество работ, которые объединяли качественные и количественные подходы, но не идентифицировали этот подход как «смешанные методы».

Действительно, сочетание качественных и количественных методов в социальных науках произошло гораздо раньше, чем это предполагается (Maxwell, 2016). Отмечается, что «на протяжении всей истории социальных наук можно найти исследования с использованием смешанных методов» (Small, 2011, p.60). Совместное использование качественных и количественных методов можно найти в исследованиях социальных проблем 19-го и начала 20-го веков, например, в работах Чарльза Бута (например, работы 1892-1897 годов) и Джейна Аддамса (работа 1912 года) (Maxwell, 2016). Более того, утверждения о важности сочетания качественного и количественного методов присутствуют в работах психолога Вильгельма Вундта, которого часто называют «отцом экспериментальной психологии», а также в работах известного социолога Макса Вебера. Первым опубликованным отчетом в социальных науках, в котором явно описывалась преднамеренная интеграция качественных и количественных методов в эмпирическом полевом исследовании, была работа «The Philadelphia Negro», изданная У.Э.Б. Дюбуа в 1899 году. Э. Андерсон назвал ее «одной из первых работ, объединивших городскую этнографию, социальную историю и описательную статистику» (Anderson, 1996). Сам автор этого исследования отмечал, что даже «наилучшие доступные методы социологического исследования склонны к ошибкам из-за кажущихся неустранимыми недостатков статистического метода, к еще большей ошибке из-за методов общего наблюдения» (DuBois, 1899, p.2-3)., и утверждал, что «использование обоих этих методов, возможно, исправили бы в некоторой степени ошибки каждого из них» (DuBois, 1899, p.3).

Обращаясь к истории развития смешанных методов исследований, выделяют несколько стадий их эволюции (Tashakkori, Teddlie, 1998):

***Первый этап эволюции смешанных методов исследования (с 1960-х по 1980-е годы)*** характеризуется переходом от «монометодических» исследований к «смешанным методам», что является следствием широких дебатов о целях, практике и возможностях эмпирических исследований. Эти дебаты известны под условным названием «войны парадигм» и включают в себя дискуссии о взаимосвязи между философией (эпистемология, онтология) и практикой (методология, конкретные методы исследования) (Johnson, Onwuegbuzie, 2004). Дебаты имели важное значения для развития смешанных методов, так как они привели к отказу от подхода, который утверждал, что существует набор характеристик (от философии до метода) качественных и количественных исследований, который делает их несовместимыми из-за несоизмеримых базовых убеждений о природе знания и реальности (Lincoln, Guba, 1985; Smith, Heshusius, 1986). В результате первого этапа наметился переход к рассмотрению того, как качественные и количественных методы могут быть использованы совместно для решения исследовательских задач (Bryman, 1988; Howe, 1988), а также возникли призывы к «новому партнерству между качественными и количественными исследованиями» (Reichardt, Rallis, 1994, p. 85). На этом этапе смешанные методы определяются как сбор, анализ и интерпретация как количественных, так и качественных данных для исследования конкретного явления или исследовательской проблемы.

***Второй этап эволюции смешанных методов исследования (1990-е годы)*** характеризуется резким ростом интереса в области интеграции качественных и количественных методов с точки зрения изучения прагматичного сочетания этих двух подходов. Отличительной чертой этого этапа является переход от рассмотрения различий между качественными и количественными подходами только на методическом уровне к рассмотрению различий на всех этапах исследовательского процесса (например, при постановке исследовательской задачи или при разработке дизайна исследования) (Tashakkori, Tedie, 1998). Более ранние исследования, в которых смешивались качественные и количественные элементы на методологическом уровне называли исследованиями «смешанной модели» (Tashakkori, Tedie, 1998), «методологическими гибридами» (Bryman, 1988) или «дизайном смешанной методологии» (Patton, 1990; Creswell, 1995), чтобы дифференцировать их от «смешанных методов», в которых осуществлялось

сочетание качественных и количественных методик. Таким образом, на тот момент существовало «два типа исследования со смешанными методами: смешанная модель (смешивание качественных и количественных подходов внутри или между этапами исследовательского процесса) и смешанный метод (включение количественной фазы и качественной фазы в общий исследовательский проект) (Johnson, Onwuegbuzie, 2004, p. 20). Однако такие терминологические различия со временем ослабли и термин «смешанные методы исследования» становится обобщающим для исследований, которые объединяют количественные и качественные элементы от уровня данных, методик до цели исследования, методологии, мировоззрения (O'Hanlon, 2018). Как отмечается в статье от редакторов первого выпуска «Журнала смешанных методов исследований» (Journal of Mixed Methods Research) такое широкое определение было принято «как попытка быть максимально инклюзивным для тех, кто вносит свой вклад в эту область» (Tashakkori, Creswell, 2007, p. 4). Особое внимание обращается на то, что понятие «методы» в термине «смешанные методы исследования» следует интерпретировать «широко», охватывая рассмотрение сочетания качественных и количественных элементов на уровне методов, методологии и дизайна исследования, а также охватывая смежные философские вопросы (например, онтологию, эпистемологию, аксиологию) (Greene, 2006; Johnson, Onwuegbuzie, Turner, 2007). Широкое понимание смешанных методов исследования подтвердилось в результате анализа определений ведущих исследователей в этой области (Johnson, Onwuegbuzie, Turner, 2007). В нашей работе мы, вслед за Дж. Кресвеллом, определяем *смешанные методы исследования как методологию проведения исследования, которая предполагает объединение качественных и количественных подходов на уровнях сбора и анализа данных в одном исследовании* (Creswell, 2009).

На сегодняшний день в отечественной социальной психологии интеграция качественных и количественных методов для достижения конкретных исследовательских задач осуществляется во многом без методологической рефлексии. Далее рассмотрим аргументы в пользу и против использования смешанных методов исследования (Creswell, Plano Clark, 2018):

***Аргументы в пользу применения смешанных методов исследования:***



1. Аргумент недостаточности: смешанные методы следует использовать в том случае, когда качественный и количественный результат может быть недостаточным сам по себе.

2. Аргумент нескольких «углов зрения»: есть смысл использовать смешанные методы в случае, когда количественный и качественный подходы позволяют рассмотреть результаты с разных позиций.

3. Аргумент «больше доказательств – лучше»: использование смешанного метода способствует получению большего количества доказательств результата исследования.

4. Аргумент сообщества практики (community of practice): сегодня смешанные методы являются предпочтительным подходом в научном сообществе.

5. Аргумент познания нового: смешанные методы являются новейшей моделью и развитие изучения этого подхода представляется прогрессивным и перспективным.

6. Интуитивный аргумент: смешанные методы отражают «реальную жизнь», поскольку в реальности, при получении нормального распределения, в выборке часто присутствуют так называемые «выбросы», которые при статистической обработке могут не учитываться.

Тем не менее интеграция качественных и количественных методов предполагает необходимость решения ряда методологических и методических проблем. Нерешенность данных проблем определяет ***аргументы против использования смешанных методов исследования:***

1. Методы исследования основаны на эпистемологических и онтологических соображениях, а основания количественных и качественных методов представляют в некоторой степени противоположные точки зрения на то, как необходимо исследовать социальную реальность.

2. Качественные и количественные исследования рассматриваются как отдельные парадигмы, в которых эпистемологические предпосылки, ценности и методы тесно переплетены и несовместимы между парадигмами. Следовательно, интеграция зачастую происходит в рамках одной парадигмы, что приводит к распространенной ситуации подчиненности качественных методов количественным.

Обращаясь к опыту зарубежных коллег, отметим, что «смешанные методы» выиграли бы от продуманности и формулирования намерений исследователей уже на этапе планирования, так как специфика интеграции качественных и количественных методов осуществляется с опорой на теоретические перспективы и позиции исследователя, на основе которых осуществляется интеграция двух методологических подходов (Åkerblad, Seppänen-Järvelä, Naarakoski, 2021). Таким образом, перед социальными психологами возникают новые задачи внутринаучной рефлексии – анализ методологической проблемы смешанных методов в социально-психологических исследованиях (Браймен, Белл, 2012). Специфика такого анализа заключается не в традиционном соотношении качественных и количественных методов, а именно в рефлексии особенностей интеграции качественных и количественных методов исследования как отдельного методологического подхода. Одним из вариантов такого анализа является выявление особенностей интеграции качественного и количественного подходов в социальной психологии на разных уровнях методологии. Отмечается, что выделенная специфика интеграции качественных и количественных методов на разных уровнях методологии намечает направление для ее дальнейшего уточнения и конкретизации, а также позволяет сместить фокус с интуитивного сочетания качественных и количественных методов на рефлексивное и осознанное применение такой исследовательской стратегии<sup>1</sup>(Липатов, Нестерова, 2024).

#### **1.3.4. Интеграция качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях**

При обсуждении реализации стратегии смешанных методов в социально-психологических исследованиях отдельно следует отметить то, что сам факт возможности комбинирования двух методологических подходов не означает, что это всегда требуется или оправдано. В связи с этим необходимо тщательно обдумывать выбор объекта исследования и применять смешанные методы только тогда, когда

---

<sup>1</sup> Специфика интеграции качественных и количественных методов на разных уровнях методологии представлена в публикации: Нестерова, Е.М. Интеграция качественных и количественных подходов как методологическая проблема социальной психологии / С.А. Липатов, Е.М. Нестерова // Национальный психологический журнал. – 2024. – Т.19. – №3. – С.81-90. (0,62 п.л./0,31п.л.).

сочетание качественных и количественных подходов способствует более полному ответу на исследовательский вопрос (Lall, 2021).

На сегодняшний день интеграция качественных и количественных методов в основном используется в следующих сферах:

1. Исследования в сфере образования: смешанные методы применяются в исследовании связи убеждений учителей с использованием ими технологий (Haynes-Brown, 2022), в исследовании с целью выявления особенностей феномена прокрастинации у учеников онлайн-школы, а также в исследовании с целью выявления социально-психологических факторов удовлетворенности студентов дистанционным образованием (Мельникова, Нестерова, 2023). Также к этой области относятся эмпирические исследования особенностей преподавания смешанных методов (Zhou, 2022).

2. Исследования в сфере здравоохранения: смешанные методы используются с целью моделирования непредвиденных обстоятельств при реинтеграции ветеранов в общество (Rattray et al., 2022), с целью изучения представлений о психическом здоровье в сельской местности (Kamstra et al., 2022), с целью изучения ценности социальной поддержки для пожилых людей, больных раком (Doran, Burden, Shryane, 2021), а также для создания теоретической модели факторов здравоохранения, влияющих на качество жизни при выживании после рака (Drury, Sheila, Anne-Marie, 2022). Также в этой сфере смешанные методы используются для анализа психологических аспектов в ситуации пандемии COVID-19. Например, посредством смешанных методов изучались социальные данные цифровых платформ с целью анализа восприятия риска COVID-19 в итальянской Twitter-среде (Punziano et al., 2022).

3. Исследования организационной культуры: в этой области смешанные методы применяются для исследования феномена эйджизма в некоммерческих организациях (Romaoli et al., 2025), а также в диагностике организационной культуры (Липатов, 2018b).

С опорой на анализ содержания вышеупомянутых исследований мы соглашаемся с утверждением Д. Лалл о том, что стратегия интеграции качественных и количественных методов особенно хорошо подходит для вопросов, которые

стремятся ответить на вопросы «почему» и «как» в дополнение к вопросам «что» (Lall, 2021).

При планировании и проведении эмпирических исследований с использованием смешанных методов, помимо принятия решения о необходимости данной стратегии применительно к объекту исследования, необходимо также учитывать возможности и ограничения интеграции качественных и количественных методов.

На основе исследовательского опыта зарубежными учеными выделены ряд возможностей и ограничений смешанных методов исследования.

Дж. Бурке и А. Онвуэгбузи к сильным сторонам интеграции качественных и количественных методов относят следующие аспекты:

- возможность использования качественных данных (слова, картинки, нарративы) для придания смысла числам;
- возможность использования количественных данных для придания точности качественным данным;
- использование в исследовании сильных сторон количественных и качественных методов;
- возможность для исследователя сгенерировать и проверить теоретическую модель;
- обеспечение ответов на более широкий и полный спектр исследовательских вопросов;
- возможность нивелировать недостатки одного класса методов путем сочетания двух классов методов;
- предоставление более веских доказательств для заключения исследования за счет конвергенции и подтверждения результатов;
- возможность добавления новых характеристик и пониманий изучаемого объекта, которые могут быть упущены при использовании только одного класса методов;
- обеспечение обобщаемости результатов;
- получение благодаря совместному использованию качественных и количественных методов более полных данных, необходимых как для обоснования теоретических положений, так и для практического внедрения.

В качестве ограничений авторы выделяют следующее:

- сложность применения и качественного, и количественного методов для одного исследователя, особенно если предполагается одновременное использование двух подходов, для этого может потребоваться исследовательская группа;
- исследователь должен изучить множество методов для понимания того, как их правильно сочетать;
- методологические «пуристы» утверждают, что всегда следует работать в рамках либо качественной, либо количественной парадигмы;
- времязатратность и дороговизна;
- некоторые детали смешанных исследований остаются непроработанными методологами (например, проблемы смешения парадигм, как качественно анализировать количественные данные, как интерпретировать противоречивые результаты и т.д.) (Burke, Onwuegbuzie, 2004).

Д. Лалл выделяет следующие возможности, связанные с использованием смешанных методов в эмпирических исследованиях:

- обеспечение более полного понимания исследовательских проблем по сравнению с использованием только одного исследовательского подхода;
- дизайн исследования со смешанными методами позволяет ответить на вопросы исследования за счет сочетания двух наборов сильных сторон при одновременной компенсации слабых сторон каждого метода.

Вместе с этим, автор выделяет ряд ограничений, связанных с интеграцией качественных и количественных методов в эмпирических исследованиях:

- использование двух различных методологических подходов требует методологического опыта во многих областях, что часто является сложной задачей;
- исследования со смешанными методами занимают много времени, требуя относительно больших ресурсов, таких как обучение, материально-техническая поддержка и финансы (Lall, 2021).

В отечественной литературе в настоящее время отсутствует рефлексия на тему возможностей и ограничений смешанных методов при проведении социально-психологических исследований. В связи с этим, необходимо составить программу

социально-психологического исследования, которая позволит реализовать потенциал смешанных методов.

Важно учитывать то, что в социальной психологии в связи с ее двойственным происхождением специальная методология формируется при условии адаптации методологических принципов как психологии, так и социологии (Андреева, 2017). Особый статус социальной психологии как науки порождает необходимость поиска новых решений исследовательских задач, одна из которых заключается в разработке оптимальной типологии дизайнов смешанных методов для социально-психологических исследований. Исследовательские дизайны отражают различные модели проведения исследования, которые имеют разные названия и связанные с ними процедуры. Дизайны исследований играют важную роль в выборе применяемых методов, а также задают логику, в соответствии с которой интерпретируются полученные данные (Cresswell, Plano Clark, 2011). После того, как исследователь определил, что цель проекта предполагает интеграцию качественных и количественных методов, необходимо выбрать конкретный тип дизайна, который лучше всего соответствует проблеме и исследовательскому вопросу. Несмотря на распространенность и активное использование стратегии смешанных методов зарубежными учеными, сегодня остается открытым вопрос о систематизации исследовательских дизайнов, отражающих интеграцию качественных и количественных методов. На сегодняшний день зарубежными учеными предложено большое количество версий классификации дизайнов смешанных методов (Greene, Caracelli, Graham, 1989; Morse, 1991; Caracelli, Greene, 1997; Morgan, 1998; Tashakkori, Teddlie, 1998; Morse, Nichaus, 2009; и др.). Для анализа были выбраны дизайны, предложенные в последние десятилетия учеными, чьи исследовательские интересы связаны с общественными науками: дизайны, предложенные апологетом качественных методов – социологом Д. Морганом (Morgan, 2014), политологом, историком, социологом Дж. В. Кресвеллом и методологом количественных и смешанных методов исследования, специалистом в области образования В. Плано Кларк (Creswell, Plano Clark, 2018), а также политологом М. Магетти (Maggetti, 2018). Данные дизайны сравнивались по следующим критериям: (1) этапы смешивания методов, (2) временная последовательность применения качественных и количественных методов; (3)

акцент на качественные или количественные подходы; (4) специфика задач, на решение которых направлен каждый из рассмотренных дизайнов<sup>1</sup>. С опорой на теоретический материал и результаты сравнительного анализа мы разработали типологию дизайнов смешанных методов, которая представляется оптимальной для использования в социально-психологических исследованиях (Таблица 7).

Таблица 7 - Типология дизайнов интеграции качественных и количественных методов исследования (Мельникова, Нестерова, 2023)

| Дизайн                                   | Конструирующий                                                                                    | Обобщающий                                                                                                                                                    | Поисковый                                                                                                     | Объяснительный                                                                                                   |                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          |                                                                                                   |                                                                                                                                                               |                                                                                                               | качественно-ориентированный                                                                                      | количественно-ориентированный                                                                                                                     |
| Последовательность использования методов | качественный → количественный                                                                     |                                                                                                                                                               | количественный → качественный                                                                                 |                                                                                                                  |                                                                                                                                                   |
| Приоритетный метод                       | качественный                                                                                      | количественный                                                                                                                                                | количественный                                                                                                | качественный                                                                                                     | количественный                                                                                                                                    |
| Решаемые задачи                          | ✓ конструирование инструмента, чувствительного к культурным особенностям и социальному контексту. | ✓ статистическая проверка гипотез, возникающих в результате качественного этапа;<br>✓ обеспечение обобщаемости результатов за пределы индивидуальных случаев. | ✓ определение критериев отбора случаев для глубинного изучения;<br>✓ отбор случаев для качественного анализа. | ✓ объяснение механизмов, лежащих в основе количественных закономерностей, путем глубокого качественного анализа. | ✓ объяснение неожиданных количественных результатов;<br>✓ качественная оценка конкурирующих объяснений выявленных количественных закономерностей. |

Во всех рассмотренных дизайнах, помимо преимущества данных, предполагается совместная интерпретация полученных данных. Следуя принципу целесообразности, выделенные дизайны можно комбинировать, согласно

<sup>1</sup> Содержание сравнительного анализа дизайнов исследования представлено в публикации: Мельникова О.Т., Нестерова Е.М. Сравнительный анализ дизайнов смешанных методов в контексте социально-психологических исследований // Теоретическая и экспериментальная психология. 2023. Т.16. №2. С.107-126. (1,25 п.л./0,63 п.л.)

конкретным целям исследования, используя их последовательно, обеспечивая преемственность результатов исследования. Важно отметить, что дизайн интеграции качественных и количественных методов не является строгим алгоритмом к действию, а лишь намечает путь планирования сочетания качественных и количественных данных в зависимости от поставленной цели исследования.

Мы полагаем, что потенциал интеграции качественных и количественных методов возможно эффективно реализовать при исследовании объектов, представленных как в индивидуальном, так и в общественном контексте. Обращаясь к идеям А.Н. Леонтьева отметим, что сознание возникает благодаря происходящему в труде выделению действий. Познавательные результаты действий абстрагируются от живой человеческой деятельности и идеализируются в форме языковых значений (Леонтьев А.Н., 1975). В процессе общения они становятся достоянием сознания индивида, но при этом не утрачивают своей абстрагированности. А.Н. Леонтьев указывает на то, что на ранних этапах деятельности, когда еще сохраняется общность мотивов участников коллективного труда, значения как явления индивидуального сознания находятся в отношениях прямой адекватности, но такие отношения разлагаются вместе с разложением первоначальных отношений индивидов к материальным условиям и средствам производства. В результате общественно выработанные значения начинают жить в сознании индивидов как бы двойной жизнью: «рождается еще одно внутреннее отношение, еще одно движение значений в системе индивидуального сознания» (Леонтьев А.Н., 1975, с. 70). В этом контексте исследование понятия «креативность» представляет интерес с точки зрения реализации потенциала интеграции качественных и количественных методов. Конкретизируя данное понятие в рамках социальной психологии, было принято решение в качестве объекта эмпирического исследования выбрать конструкт «социальная креативность».

Интеграция качественных и количественных методов в изучении конструкта «социальная креативность» представляется эффективной, так как позволит получить как качественные данные, отражающие актуальный социальный контекст и обыденные представления об изучаемой реальности, так и количественные данные, обеспечивающие обобщаемость результатов. Методологическая рефлексия,



осуществляемая на протяжении всего эмпирического исследования, позволит выявить возможности и ограничения интеграции качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность».

### **Выводы по первой главе**

1. Креативность в общей психологии рассматривается в основном как индивидуально-психологическая характеристика, направленная на нестандартное решение задач в предметной области. На основе теоретического анализа направлений изучения и видов креативности сделан вывод о целесообразности рассмотрения креативности, направленной на социум и находящейся в общественном контексте.

2. Отечественные и зарубежные научные подходы различаются по выделению социальной креативности как предмета психологического исследования, анализу структурных компонентов конструкта «социальная креативность», дифференциации понятий «социальная креативность» и «социальное творчество», а также по коннотации понятия «социальная креативность». В фокусе внимания отечественных психологов социальная креативность находится как самостоятельный конструкт и различные его аспекты становятся предметом изучения, а в фокусе внимания зарубежных исследователей — как элемент других процессов и феноменов (совместная деятельность, межличностное сотрудничество и т.д.).

3. Социальная креативность – теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение. Структура СК включает три компонента: стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение. СК является конструктом представленном как в индивидуальном, так и в общественном контексте, что определяет его специфику как объекта исследования.

4. Изучение конструкта «социальная креативность» целесообразно осуществлять на уровне обыденного сознания, т.е. в «наивных», или имплицитных теориях посредством интеграции качественных и количественных методов. Такая стратегия позволяет получить как качественные данные, отражающие актуальный социальный контекст и обыденные представления об изучаемой реальности, так и

количественные данные, обеспечивающие возможность обобщения результатов: в результате использования качественных методов возможно выделение гипотетических индикаторов (варианты нестандартного конструктивного, нестандартного деструктивного и стандартного поведения) конструкта «социальная креативность», требующих дальнейшей оценки с использованием количественных методов исследования.

5. Использование исключительно одного класса методов – качественных или количественных – в социально-психологических исследованиях позволяет увидеть только часть изучаемой реальности и может привести к построению не совсем адекватной ее картины, к снижению объяснительной способности. Поэтому интеграция качественных и количественных методов в одном исследовательском проекте является вполне логичной, обеспечивающей лучшее понимание проблемы исследования.

6. Интеграция качественных и количественных методов посредством сочетания в одном проекте объективистских и субъективистских установок обеспечивает более полное отражение психологических аспектов социальных явлений и получение более содержательных результатов в социально-психологических исследованиях.

7. Разработанная на основе сравнительного анализа дизайнов исследования смешанных методов, предложенных учеными в области общественных наук, типология дизайнов интеграции качественных и количественных методов представляется оптимальной для использования в социально-психологических исследованиях. Типология содержит пять типов дизайнов (конструирующий, обобщающий, поисковый, объяснительный качественно-ориентированный и объяснительный количественно-ориентированный), различающихся по последовательности применения качественных и количественных методов, по приоритетности качественного или количественного метода, а также по характеру решаемых задач.

## **Глава 2. Интеграция качественных и количественных методов в изучении конструкта «социальная креативность»**

### **2.1. Программа исследования**

**Методологическая основа и проблема исследования.** Методологической основой и научной новизной данного исследования является изучение содержания конструкта «социальная креативность» посредством интеграции качественных и количественных методов исследования. Проблема исследования определяется тем, что использование отдельно качественных и количественных методов в изучении объектов, представленных как в индивидуальном, так и в общественном контексте является недостаточным. В настоящее время в психологии отходят на второй план и преодолеваются традиционные классификации исследовательских методов: качественные и количественные методы часто объединяются в «смешанные» (mixed) подходы. Особый статус социальной психологии, обусловленный ее возникновением на стыке социологии и психологии, порождает необходимость поиска новых методологических решений для исследовательских задач, в числе которых наиболее перспективной представляется разработка проблемы интеграции качественных и количественных методов при изучении социально-психологических конструктов.

Для выявления консенсуса в оценке социально-креативного поведения человека целесообразно использовать качественные методы исследования, поскольку конструируемый образ социального мира является предметной проблематикой качественных исследований (Мельникова, Хорошилов, 2013). С учетом того, что социальная креативность – это конструкт, который невозможно измерить непосредственно, но можно представить через эмпирические индикаторы, в результате использования качественных методов возможно выделение гипотетических индикаторов данного конструкта, которые затем необходимо оценить, используя количественные методы исследования. Такими индикаторами, на наш взгляд, могут являться варианты нестандартного конструктивного поведения, варианты нестандартного деструктивного поведения, а также варианты стандартного поведения.

**Цель исследования:** социально-психологическая концептуализация понятия и определение набора эмпирических индикаторов конструкта «социальная креативность» путем интеграции качественных и количественных методов исследования.

**Объект исследования:** конструкт «социальная креативность».

**Предмет исследования:** обыденные представления о социальной креативности.

**Гипотезы исследования:**

1. Обыденные представления о социальной креативности репрезентированы на разных уровнях социального взаимодействия.
2. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов, отражающих социальную креативность, связан с социально-демографическими характеристиками:
  - 2.1. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с полом.
  - 2.2. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с возрастными особенностями.
  - 2.3. Набор содержательно-структурных эмпирических индикаторов связан с профессиональной направленностью респондентов.
3. Выявление и обоснование структуры конструкта «социальная креативность» и набора его эмпирических индикаторов возможно путем интеграции качественных и количественных методов исследования.

**Задачи исследования:**

1. Провести теоретический анализ понятия «социальная креативность» с целью определения специфики исследования данного конструкта.
4. Провести теоретический анализ интеграции качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях с целью выявления особенностей данной исследовательской стратегии для их учета в разработке программы эмпирического исследования социальной креативности.
5. Выявить обыденные представления о понятии «социальная креативность» и о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность.
6. Выявить обыденные представления о конкретных вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях.

7. Разработать опросник для количественной оценки полученных качественных данных о конкретных вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях.
8. Определить эмпирические индикаторы, отражающие содержание конструкта «социальная креативность» и выявить их специфику.
9. Оценить проведенное исследование с точки зрения исследовательского потенциала интеграции качественных и количественных методов.

## **2.2. Этапы и методы исследования**

Исследование конструкта «социальная креативность» осуществлялось посредством интеграции качественных и количественных методов. Качественные методы реализуются на первом и втором этапах исследования, а количественные – на третьем и четвертом.

**Этап 1: применение метода неоконченных предложений.** Данный этап исследования направлен на выявление обыденных представлений о сущности понятия «социальная креативность», а также о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность.

***Метод сбора данных*** – метод неоконченных предложений. Этот метод относится к классу проективных методов и сегодня активно применяется в исследовательской практике как психологов, так и социологов. В психологии метод неоконченных предложений используется с целью выявления скрытых индивидуальных переживаний посредством оказания на человека косвенных воздействий, а в социологии – для изучения социальных феноменов именно в том контексте, который подразумевают сами действующие субъекты: исследователь формулирует «стимулы» (начала фраз), обретающие смысл благодаря субъективным трактовкам респондентов (предлагаемые ими окончания фраз создают определенное смысловое пространство, спектр возможных ответов и их обоснований) (Троцук, Субботина, 2022). Мы полагаем, что использование метода неоконченных предложений в социально-психологических исследованиях должно сочетать вышеперечисленные цели использования данного метода в психологии и социологии: с одной стороны, с помощью метода неоконченных предложений выявляются переживания человека, его глубинный индивидуальный опыт, а с

другой – эти данные включаются в социальный контекст, актуальный для респондентов.

Выделяется две стратегии применения метода неоконченных предложений. Первая стратегия заключается в том, что исследователь изначально имеет модель того, что он изучает и в результате получается аналитическая типология данных. Вторая стратегия применима тогда, когда у исследователя нет априорного представления об изучаемом феномене и в инструментарий набираются предложения, описывающие объект с разных сторон. В процессе анализа текста исследователь группирует ответы таким образом, чтобы они описывали различные аспекты явления, в результате чего выделяется естественная типология данных. (Пузанова, 2004). Для решения поставленных задач мы реализуем вторую стратегию применения метода неоконченных предложений. Респондентам предлагалось в развернутой форме закончить предложения: (1) «социальная креативность – это...»; (2) «социальная креативность проявляется в следующих ситуациях: ...». Неоконченные предложения сформулированы как стимулы, побуждающие респондентов к описанию с одной стороны сущности изучаемого понятия, а с другой – социального контекста, в котором находится конструкт «социальная креативность».

**Метод анализа данных** – метод качественного контент-анализа. Качественный контент-анализ ориентирован на идиографический подход в науке и опирается на индуктивный метод получения знаний, подчеркивающий единичность изучаемых явлений, их неоднозначность и комплексность. Такой анализ направлен на понимание изучаемых явлений, на анализ взаимосвязей и процессов между этими явлениями, ориентирован на охват всей совокупности и сложности изучаемых явлений и направлен на изучение единичных случаев. Задачи качественного контент-анализа заключаются в формулировании гипотез, создании новых теорий, в углублении исследуемого материала, классификации и проверке этих гипотез и теорий (Кирпиков, 2018). Качественный контент-анализ открывает путь к теоретической и методической оценке качественных данных, так как его целью является обоснование гипотез и открытие новых теорий (Mayring, 2015). В процессе качественного контент-анализа реализуется схема пошагового анализа индуктивного образования категорий. В результате из конкретного текста

возникают сначала коды, а затем категории, которые преобразуются и развиваются в процессе их оценки. Использование метода качественного контент-анализа в рамках реализации поставленных задач на данном этапе исследования позволило, с помощью индуктивных способов работы с текстом, сформировать категории, отражающие обыденные представления о социальной креативности.

**Выборка:** 70 человек (30,7% мужчин, 69,3% женщин) от 21 до 47 лет ( $M = 30,7$ ;  $SD = 8,6$ ): студенты, обучающиеся по программам подготовки гуманитарных, естественнонаучных и технических специальностей.

**Этап 2: применение метода фокус-группового интервью.** Данный этап исследования базируется на результатах первого этапа исследования. В рамках второго этапа осуществлялась триангуляция данных, отражающих обыденные представления о понятии «социальная креативность»; дополнение данных об обыденных представлениях о социальной креативности; выявление представлений о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения в ситуациях, выделенных на первом этапе исследования.

**Метод сбора данных** – метод фокус-групп. Фокус-группа – это групповая форма интервью, фокусированная на определенном предмете с целью реконструкции точек зрения на него, характерных для участников группы (Бусыгина, 2019). Процедура традиционной фокус-группы сводится к вопросам модератора и ответам участников группы. Базовым психологическим методом фокус-группы является групповая дискуссия, которая не только представляет собой метод сбора информации, но и моделирует процессы, происходящие в обществе (Мельникова, 2007). В формате групповой дискуссии выясняется индивидуальная позиция каждого участника и выявляется многообразие точек зрения по тому или иному вопросу (Бусыгина, 2019). Для достижения поставленных задач нами был реализован метод фокус-групп в онлайн-формате<sup>1</sup>. Онлайн-формат был выбран в связи с тем, что он представляется удобным для демонстрации стимульного материала и обсуждения личного опыта участников в комфортных для них условиях.

---

<sup>1</sup> Анализ особенностей групповой дискуссии в онлайн фокус-группах представлен в публикации: Нестерова, Е.М. Особенности групповой дискуссии в очных и онлайн фокус-группах / О.Т. Мельникова, Е.М. Нестерова // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2024. – Т.47. – №1. – С.184-206. DOI: 10.11621/LPJ-24-08 (1,44 п.л./0,72 п.л.).

Также выбор такого формата обусловлен особенностью эффекта групповой дискуссии в онлайн фокус-группах, который заключается в углублении обсуждения темы, происходящего путем дополнения участниками высказываний по ассоциации до того момента, пока все не согласится с тем, что тема обсуждения исчерпана (Мельникова, Нестерова, 2024). Достижение этого эффекта важно с точки зрения интеграции качественных и количественных методов, так как он позволит при создании количественного инструмента на основе качественных данных приблизиться к максимально возможному разнообразию аспектов обсуждаемого респондентами объекта.

Проведено 10 фокус-групп средней продолжительностью 102 минуты. В каждой фокус-группе принимало участие по 4 человека, поскольку немногочисленность участников для достижения данных исследовательских задач согласуется с особенностями дискуссии в онлайн-формате (Мельникова, Нестерова, 2024). Фокус-групповая дискуссия проводилась в онлайн-формате с использованием платформы Zoom и программы Power Point, в которой респондентам предъявлялся стимульный материал (Приложение 1) – на экран выводился обсуждаемый вопрос, а также картинки, созданные на основе фотографий ситуаций, выделенных на первом этапе исследования как ситуации, в которых проявляется социальная креативность. Фотографии, на основе которых созданы картинки, были сделаны в реально происходящих ситуациях, что обеспечивает экологическую валидность исследования.

**Метод анализа данных** – качественный контент-анализ и тематический анализ. Качественный контент-анализ используется для решения задачи триангуляции данных, отражающих обыденные представления о понятии «социальная креативность», а также для дополнения данных об обыденных представлениях о социальной креативности. Тематический анализ используется для выявления представлений о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения в ситуациях, выделенных на первом этапе исследования. Этот метод анализа заключается в определении смысловых паттернов в полученных данных и их описании в контексте исследовательских задач. В результате применения этого метода анализа выделяются темы, представляющие собой лаконичное обозначение значимой



информации. Тема выражается в языковых понятиях, фиксирующих основное содержание текста. В процессе анализа последовательно выделялись описательные и затем более абстрактные коды, из которых затем формулировались темы. Тематический анализ был выбран в связи с тем, что он адекватен при решении исследовательских вопросов, которые касаются особенностей субъективного опыта или представлений людей о тех или иных событиях, социальных объектах, отношениях и т.п.

**Выборка:** в фокус-группах приняло участие 40 человек (55% женщин, 45% мужчин) от 18 до 34 лет ( $M = 25,2$ ;  $SD = 3,06$ ), обучающиеся или работающие по специальностям гуманитарных, естественнонаучных и технических специальностей. Респонденты из первого этапа исследования не входили в выборку второго этапа исследования.

На первых двух этапах исследования использовались такие качественные методы сбора данных, которые позволяют рассмотреть обыденные представления о социальной креативности как в контексте индивидуальной работы респондентов (метод неоконченных предложений на первом этапе исследования), так и в процессе взаимодействия участников друг с другом (метод фокус-групп на втором этапе исследования).

**Этап 3: применение метода опроса (авторский опросник «Оценка нестандартности общения»).** На этом этапе проводилась количественная оценка выделенных на втором этапе исследования качественных данных, отражающих нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения. Третий этап исследования направлен на выявление согласованности в оценках нестандартности конструктивных и деструктивных вариантов поведения.

**Метод сбора данных** – метод опроса. Использовался авторский опросник «Оценка нестандартности общения», основанный на результатах второго этапа исследования (Приложение 2). Каждый пункт опроса представляет собой тему, отражающую нестандартное деструктивное (164 пункта) и нестандартное конструктивное (161 пункт) поведение человека в различных ситуациях. Пункты опросника представлялись респондентам по блокам «Конструктивные варианты поведения» и «Деструктивные варианты поведения». Пункты внутри блоков предъявлялись респондентам в случайном порядке.

**Метод анализа данных** – полученные данные были проанализированы с использованием статистического пакета SPSS. Был использован кластерный анализ, суть которого заключается в процедуре упорядочивания объектов в однородные группы (кластеры), на основе сравнения расстояний между каждой парой объектов. В кластерном анализе был использован метод межгрупповых связей, так как он дает наиболее близкий к реальной группировке результат (Бусыгина, 2019).

**Выборка:** в опросе приняло участие 102 человека (56% женщин, 44% мужчин) от 18 до 47 лет ( $M = 25,3$ ;  $SD = 4,26$ ), обучающихся или работающих по гуманитарным, естественнонаучным и техническим специальностям. Респонденты из первого и второго этапа исследования не входили в выборку третьего этапа исследования.

**Этап 4: применение метода опроса (авторский опросник «Социальная креативность»).** Четвертый этап исследования направлен на выявление специфики эмпирических индикаторов конструкта «социальная креативность».

**Метод сбора данных** – метод опроса. Использовался авторский опросник «Социальная креативность», основанный на результатах второго и третьего этапов исследования (Приложение 3). Опросник содержит в себе 109 пунктов: 32 пункта, отражающих стандартные варианты поведения, 46 пунктов, отражающих нестандартное деструктивное и 31 пункт, отражающий нестандартное конструктивное поведение. Пункты опросника предъявлялись респондентам по блокам, соответствующим ситуациям межличностного (17 пунктов) и внутригруппового знакомства (16 пунктов), межличностного (17 пунктов) и внутригруппового (15 пунктов) конфликта, адаптации к новому коллективу (20 пунктов), достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (14 пунктов), а также организации взаимодействия людей в группе (10 пунктов). Пункты внутри блоков предъявлялись респондентам в случайном порядке.

**Метод анализа данных** – моделирование структурными уравнениями (структурное моделирование). В структурном моделировании получили свое развитие и объединение многие методы многомерного анализа (множественная линейная регрессия, дисперсионный анализ, факторный анализ) (Митина, 2008). Этот метод позволяет проверить теоретические представления об изучаемых феноменах и построить гипотетическую модель связей, недоступных прямому

наблюдению (Несмеянова, Липатов, 2019). Моделирующие подходы базируются на предпосылке о существовании непосредственно не измеряемых латентных переменных, которые метод структурного моделирования позволяет с достаточной точностью выявить. Это обстоятельство представляется очень важным для психолога, так как «даже при измерении большого количества переменных всегда кое-что упускается, что имеет непосредственное отношение к качеству содержательных выводов» (Бусыгина, 2019, с. 403). Входящие в модели латентные переменные не имеют общего определения, а представляют собой описания высокого уровня абстракции, характеризующие отношения между классами событий или эмпирических переменных (Корнилова, 2010; Bollen, 2002). В литературе латентные переменные представлены как гипотетические или идеальные конструкты, которые в принципе не могут быть измерены, а также как факторы, объединяющие группу переменных. Измеряемые переменные выступают в роли эмпирических индикаторов этих конструктов, тесно связанных с теоретическими контекстами. На практике факт существования латентных переменных часто устанавливается при помощи конфирматорного факторного анализа, который был реализован на данном этапе исследования<sup>1</sup>.

**Выборка:** 230 человек (53% женщин, 47% мужчин) от 18 до 47 лет ( $M = 27,4$ ;  $SD = 5,98$ ), обучающихся или работающих по гуманитарным, естественнонаучным и техническим специальностям. Респонденты из первого, второго и третьего этапов исследования не входили в выборку четвертого этапа исследования.

Ниже представлена схема этапов и методов исследования: серыми стрелками обозначено взаимодействие качественных методов, синими стрелками – сочетание методов, которое соответствует конструирующему дизайну интеграции качественных и количественных методов, а зелеными – обобщающему дизайну (Рисунок 2).

---

<sup>1</sup> Анализ потенциала использования метода структурного моделирования в исследовании со смешанными методами представлен в публикации: Нестерова, Е.М. Структурное моделирование в исследовании со смешанными методами (на примере изучения социально-психологических факторов удовлетворенности студентов дистанционным образованием) / Е.М. Нестерова // Человеческий капитал. – 2024. – Т.185. – №5. – С.194-206. (1,31 п.л./1,31 п.л.).

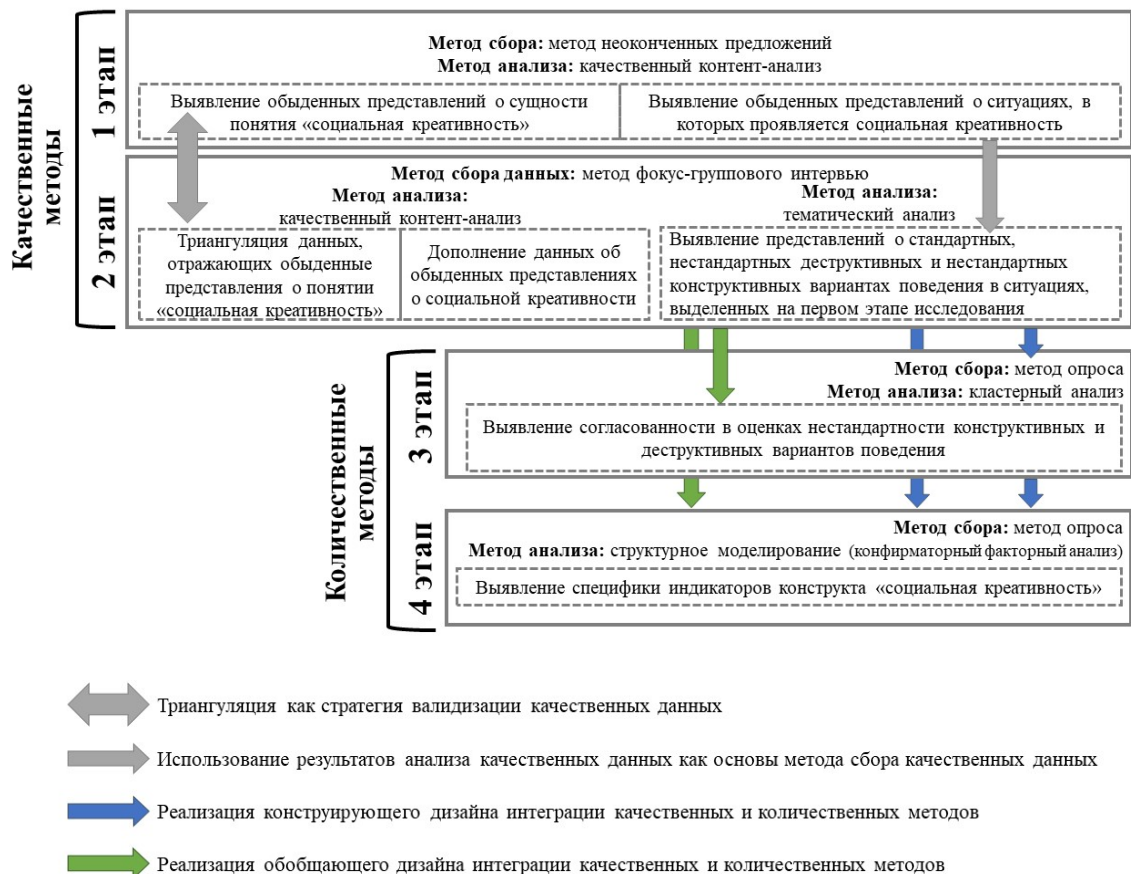


Рисунок 2 - Этапы и методы исследования конструкта «социальная креативность»

## 2.3. Описание и обработка результатов

### 2.3.1. Результаты применения метода неоконченных предложений<sup>1</sup>

#### 2.3.1.1. Представление результатов применения метода неоконченных предложений

В результате сбора данных отмечено, что неоконченные предложения явились стимулом не только для их завершения: полученные данные содержали также небольшие сочинения по двум предложенным вопросам (Приложение 4). Качественный контент-анализ позволил выделить категории отражающие обыденные представления респондентов о сущности понятия «социальная

<sup>1</sup> Содержание данного параграфа представлено в публикации: Нестерова Е.М. Метод неоконченных предложений в исследовании обыденных представлений о социальной креативности // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия «Познание». 2024. №2. С.35-41. (0,44 п.л./0,44 п.л.)

креативность», а также о социальном контексте, в котором находится изучаемый конструкт. Обыденные представления о сущности понятия социальная креативность были выделены в результате анализа ответов респондентов на первый пункт опросника («социальная креативность — это ...») и представлены категориями, разделенными по смыслу на представления о субъекте социальной креативности (человек, группа, общество) (Таблица 8).

Таблица 8 - Категории, отражающие обыденные представления респондентов о сущности понятия «социальная креативность»

| Категории                                                                                  | Цитаты                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Человек как субъект социальной креативности</i>                                         |                                                                                                                                                                                                    |
| Создание благополучной для совместного творчества социальной среды                         | <i>«создание социальной среды, в которой поощряется и развивается творческий и неординарный подход каждого индивида к решению различных задач, усиливаемый дополнениями других членов социума»</i> |
| Создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия | <i>«предложение новых способов взаимодействия между людьми или группами людей»; «создание прогрессивных методов общения и взаимодействия»</i>                                                      |
| Способность человека адаптироваться под изменяющиеся социальные условия                    | <i>«способность индивида быстро и успешно реагировать на изменение обстановки в социуме, умело встраиваться в данную изменившуюся обстановку»</i>                                                  |
| Способность адаптировать межличностные отношения под социальную среду                      | <i>«поиски адаптивных вариантов развития межличностных отношений в той или иной социальной среде».</i>                                                                                             |
| Способность к нестандартному решению социальных задач                                      | <i>«способность нестандартно мыслить и решать социальные задачи»; «способность нестандартно подойти к решению какого-либо вопроса в межличностных отношениях».</i>                                 |

|                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Способность к нестандартному поведению в социальных ситуациях                                 | <i>«способность творчески, нестандартно мыслить и вести себя при взаимодействии с другими людьми»; «способность оригинально действовать в социальных ситуациях».</i>                                                                                                                                                                               |
| Способность устанавливать позитивные межличностные отношения в различных социальных ситуациях | <i>«способность человека устанавливать позитивные межличностные отношения в самых сложных ситуациях»; «способность установления и поддержания личных контактов с различными типами людей, разными характерами и мировоззрением»; «умение креативно налаживать контакт с людьми в обществе. Использовать нестандартные методы общения, мимику».</i> |
| Способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности            | <i>«способность человека в ситуации групповой деятельности проявлять творческий подход в решении поступающих ситуаций и задач».</i>                                                                                                                                                                                                                |
| Способность человека проявлять положительные личностные качества в обществе                   | <i>«возможность человека использовать свои лучшие качества для реализации себя в обществе/для достижения своих целей».</i>                                                                                                                                                                                                                         |
| Способность проявлять гибкость в процессе общения                                             | <i>«гибкое социальное взаимодействие между индивидами с возможностью подстраивания под различные социальные явления».</i>                                                                                                                                                                                                                          |
| Умение адаптироваться к изменяющимся социальным условиям                                      | <i>«умение творчески приспособиться к меняющимся условиям в обществе».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Умение нестандартно, быстро и адекватно реагировать на социальные ситуации                    | <i>«находчивость человека в общении с людьми и в вопросах, связанных с людьми».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Умение прогнозировать пути развития межличностных отношений                                   | <i>«умение находить новые пути межличностного взаимодействия в реалиях сегодняшнего дня и ближайшего возможного будущего».</i>                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Группа как субъект социальной креативности</b>                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                              |                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Способность группы к решению социальных задач                | <i>«способы больших групп находить нестандартные выходы из сложных или нестандартных ситуаций».</i>     |
| <b><i>Общество как субъект социальной креативности</i></b>   |                                                                                                         |
| Адаптация общества к окружающей среде                        | <i>«творческая адаптация социума по отношению к окружающей среде».</i>                                  |
| Способность общества генерировать социально-значимый продукт | <i>«способность общества нестандартно подходить к решению тех или иных значимых для него вопросов».</i> |

Обыденные представления о социальном контексте, в котором находится конструкт СК выделены в результате анализа ответов респондентов на второй пункт опросника («социальная креативность проявляется в следующих ситуациях: ...»), представлены категориями и, с опорой на цитаты респондентов, систематизированы по уровням взаимодействия (межличностное, внутригрупповое, межгрупповое и общественное). Полученные категории были объединены смысловые группы, отражающие ситуации проявления социальной креативности на различных уровнях взаимодействия (Таблица 9).

Таблица 9 - Категории, отражающие представления о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность

| <b>Категории, отражающие ситуации, в которых проявляется социальная креативность</b>   | <b>Цитаты респондентов</b>                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Межличностное взаимодействие</i></b>                                             |                                                                                                                                                                                                                    |
| Установление и поддержание контактов                                                   | <i>«познакомиться с кем-либо и в дальнейшем поддерживать и развивать это общение»; «познакомить одного человека с другим».</i>                                                                                     |
| Нестандартность преодоления коммуникативных барьеров в ситуации с малознакомыми людьми | <i>«объяснить на пальцах маршрут иностранцу, который вас не понимает»; «если кто-то например у метро предлагает обняться просто для хорошего настроения или идёт по улице и раздаёт случайным прохожим цветы».</i> |

|                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Нестандартное решение конфликтной ситуации                                      | <i>«при решении конфликтной ситуации пошутить и разрядить обстановку»; «возникает необходимость найти нестандартное решение для нестандартных конфликтных ситуаций между людьми, если обычные пути решения конфликтов не позволяют учесть интересов всех сторон конфликта».</i>                                                                            |
| Гибкая и быстрая адаптация социальных ролей                                     | <i>«человек может быть хорошим сотрудником, прекрасным коллегой, идеальным семьянином, верным другом одновременно»; «когда приходится внезапно изменить социальную роль и адаптировать своё поведение под неё».</i>                                                                                                                                        |
| Решение социальных задач с помощью нестандартного межличностного взаимодействия | <i>«при устройстве детей, родственников куда-либо (человек содействует, проявляя свою социальную креативность)»; «доехать на такси до нужного места, не имея при себе денег»; «играть в боулинг с коллегами, проводя при этом совещание по насущным вопросам»; «придумать интересный и нетипичный способ подарить цветы коллеге».</i>                      |
| Процесс устройства на работу                                                    | <i>«при устройстве на работу (весь процесс, начиная от поиска места работы (через знакомых или интернет), заканчивая финальным собеседованием (для сего и как человек одевается, есть ли мотивы в его действиях))».</i>                                                                                                                                    |
| Адаптация под новую социальную реальность, статус и деятельность                | <i>«человек подстраивается под определенные социальные изменения и проявляет определенную креативность для лучшей ассимиляции»; «попадание выпускника вуза в совершенно новый мир, где он отвечает только за себя»; «переезд в другой город/страну»; «смена направления работы»; «в условиях пандемии при онлайн-обучении или работе в режиме онлайн».</i> |
| Общение в сфере продаж                                                          | <i>«ситуация продажи и покупки автомобиля, когда продавец и покупатель пытаются найти всяческие аргументы и факты для более выгодной сделки»; «сфера продаж, на мой взгляд, сплошная социальная креативность».</i>                                                                                                                                         |
| Демонстрация и совершенствование социальных навыков личности                    | <i>«собеседование в компанию, когда помимо профессиональных навыков стремишься показать социальные навыки»; «восприятие и понимания себя и других людей, опыт самосовершенствования и сотрудничества, достижения в социальной сфере».</i>                                                                                                                  |
| <b>Внутригрупповое взаимодействие</b>                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |



|                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Организация взаимодействия человека с группой                    | <i>«импровизационное деловое выступление на конференции, посвященной некоторым вопросам, с непосредственным обращением к самим участникам конференции»</i>                                                                                 |
| Совместное решение задач                                         | <i>«в ситуации решения задач, требующих коллективного участия»; «командная работа»; «студенты при решении организационного вопроса».</i>                                                                                                   |
| Совместная творческая деятельность                               | <i>«когда большое количество людей вместе придумывает что-то новое»; «групповая деятельность людей, которая направлена на совместные исследования, выдвижение новых гипотез и изобретение различных способов реализации деятельности».</i> |
| Объединение людей в группу                                       | <i>«если человек проявляет инициативу или лидерские качества, чтобы выбрать способ, которым можно организовать группу, приступить к выполнению, то он проявляет свою социальную креативность»</i>                                          |
| Решение внутригрупповых конфликтов                               | <i>«если необходимо решить какой-то конфликт, который возник внутри группы»</i>                                                                                                                                                            |
| Групповая дискуссия, переговоры                                  | <i>«изобретение новых способов решения задач в дискуссиях и т.д.»; «использование различных приемов общения и умелого маневрирования в процессе дискуссии».</i>                                                                            |
| Взаимодействие в группе малознакомых людей                       | <i>«когда собираются вместе люди, заинтересованные одной идеей, предметом, событием, но мало или совсем незнакомые между собой»</i>                                                                                                        |
| Организация группового взаимодействия                            | <i>«организация групп, создание специализированных обществ»; «человек познакомился с компанией малознакомых людей, несмотря на разницу взглядов и вкусов, он смог организовать их на совместное какое-либо мероприятие».</i>               |
| <b>Межгрупповое взаимодействие</b>                               |                                                                                                                                                                                                                                            |
| Решение конфликтных вопросов в межгрупповых отношениях           | <i>«Возможный конфликтный исход. Проявил социальную креативность и организовал встречу тейпов для разрешения конфликта двух сел».</i>                                                                                                      |
| Эффективное межгрупповое взаимодействие с учетом внешних условий | <i>«взаимодействие двух организаций в определенных условиях рынка»</i>                                                                                                                                                                     |
| <b>Общественное взаимодействие</b>                               |                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Благоприятная социальная среда         | <i>«доброжелательность социума, наличие различных условий (в том числе материально-технических), образование и доступ к информации»; «социальная креативность может проявляться в благоприятной атмосфере».</i>                                                     |
| Социальная среда, требующая изменений  | <i>«социальная креативность может проявляться с целью изменения текущей ситуации»</i>                                                                                                                                                                               |
| Нестандартные решения социальных задач | <i>«сделать прививку, не делая ее»; «как стать востребованным в обществе»; «как заработать деньги, когда работы нет».</i>                                                                                                                                           |
| Модные тенденции                       | <i>«например, модные тенденции»</i>                                                                                                                                                                                                                                 |
| Экстренные и кризисные ситуации        | <i>«кризисная, непривычная ситуация, требующая креативного подхода»; «если маленький населенный пункт окажется отрезанным от мира из-за стихийного бедствия, то образовавшемуся социуму придётся придумать нестандартные способы для организации жизни группы».</i> |
| Организация общественных мероприятий   | <i>«организация празднования дня города»</i>                                                                                                                                                                                                                        |

### 2.3.1.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода неоконченных предложений

Обращаясь к категориям, отражающим обыденные представления о сущности понятия социальная креативность отметим, что они касаются исключительно области социально-позитивного взаимодействия. При этом данное взаимодействие рассматривается на трех уровнях: индивидуальном, групповом и общественном. Рассматривая категории через призму дифференциации понятий «социальное творчество» и «социальная креативность», можно отметить, что в обыденных представлениях респондентов эти понятия не различаются.

Обыденные представления о социальной креативности как об индивидуальном конструкте характеризуется тем, что в качестве субъекта социальной креативности респонденты выделяют человека. На этом уровне выделяются три группы категорий: категории, отражающие созидающее действие («создание благополучной для совместного творчества социальной среды»;

«создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия»), способности («способность человека адаптироваться под изменяющиеся социальные условия»; «способность адаптировать межличностные отношения под социальную среду»; «способность к нестандартному решению социальных задач»; «способность к нестандартному поведению в социальных ситуациях»; «способность устанавливать позитивные межличностные отношения в различных социальных ситуациях»; «способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности»; «способность человека проявлять положительные личностные качества в обществе»; «способность проявлять гибкость в процессе общения») и умение («умение адаптироваться к изменяющимся социальным условиям»; «умение нестандартно, быстро и адекватно реагировать на социальные условия»; «умение прогнозировать пути развития межличностных отношений»). С опорой на научные представления о социальной креативности можно сделать вывод о том, что группа категорий, отражающие созидающее действие раскрывает процесс создания личностью нового и оригинального решения социальных задач и, следовательно, относится к научному понятию «социальное творчество». Группа категорий, отражающие способность и умение включают в себя представления о внутреннем потенциале человека, его индивидуальных характеристиках, которые обеспечивают нестандартное и эффективное решение задач в межличностном взаимодействии и в процессе адаптации как человека, так и способов реализации общения под изменяющиеся социальные условия. Отметим, что данные группы категорий совпадают с научными представления о социальной креативности. Более того, эти категории оказались преобладающими при заполнении респондентами первого пункта опросника («социальная креативность — это ...»).

При анализе было отмечено, что обыденные представления о социальной креативности раскрывают данный конструкт, в основном, на индивидуальном уровне. Реже встречаются характеристики социальной креативности как группового или общественного конструкта. Обыденные представления о социальной креативности как о конструкте, субъектом которого является группа раскрываются в категории «способность группы к решению социальных задач». Данная категория отражает некий групповой ресурс, который позволяет искать решение в

нестандартных ситуациях. Обыденные представления о социальной креативности, субъектом которой является общество, отражаются в категориях «адаптация общества к окружающей среде» и «способность общества генерировать социально-значимый продукт». В первом случае мы имеем дело с процессом решения социальных задач, а во втором – со свойством общества, которое позволяет создавать нечто новое и социально-значимое. Следовательно, категория «адаптация общества к окружающей среде» отражает научные представления о социальном творчестве, а категория «способность общества генерировать социально-значимый продукт» – научные представления о социальной креативности.

Категории, отражающие обыденные представления о контексте, в котором находится конструкт социальная креативность, в процессе интерпретации были объединены на смысловые группы, отражающие ситуации проявления социальной креативности на различных уровнях взаимодействия:

1. Ситуации знакомства и первых этапов взаимодействия на межличностном уровне представлены категориями «установление и поддержание контактов», «нестандартность преодоления коммуникативных барьеров в ситуации с малознакомыми людьми», а на внутригрупповом – категорией «взаимодействие в группе малознакомых людей».

2. Ситуации конфликтного взаимодействия на межличностном уровне представлены категорией «нестандартное решение конфликтной ситуации», на внутригрупповом – «решение внутригрупповых конфликтов», а на межгрупповом – «решение конфликтных вопросов в межгрупповых отношениях».

3. Ситуация адаптации человека под социальные условия представлена категориями «гибкая и быстрая адаптация социальных ролей» и «адаптация под новую социальную реальность» как на межличностном уровне взаимодействия.

4. Ситуации достижений личных и общественно-значимых целей на межличностном уровне взаимодействия представлены категориями «решение социальных задач с помощью нестандартного межличностного взаимодействия», «процесс устройства на работу», «общение в сфере продаж», «демонстрация и совершенствование социальных навыков личности», а на общественном – «нестандартные решения социальных задач» и «организация общественных мероприятий».

5. Организация взаимодействия людей в группе и самих групп на внутригрупповом уровне описывается в категориях «организация взаимодействия человека с группой», «совместное решение задач», «совместная творческая деятельность», «объединение людей в группу», «групповая дискуссия, переговоры», «организация группового взаимодействия», а на межгрупповом – категорией «организация эффективного межгруппового взаимодействия с учетом внешних условий».

6. Ситуации, в которых среда побуждает к творчеству посредством требований ее изменений раскрываются в категориях «социальная среда, требующая изменений» и «экстренные и кризисные ситуации» на уровне общественного взаимодействия.

7. Ситуации, в которых среда побуждает к творчеству посредством требований ее изменения раскрываются в категориях «социальная среда, требующая изменений» и «экстренные и кризисные ситуации» на уровне общественного взаимодействия.

Интерпретация обыденных представлений о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность, через призму представлений о сущности этого понятия позволила соотнести полученные данные. Сделан вывод о том, что социальная креативность как индивидуальный конструкт проявляется в ситуациях межличностного и внутригруппового взаимодействия, социальная креативность как групповой конструкт – в ситуациях межгруппового взаимодействия, а социальная креативность как общественный конструкт – в ситуациях общественного взаимодействия. Данное соотношение послужило основой схемы обыденных представлений о сущности понятия «социальная креативность» и ситуациях, в которых проявляется социальная креативность (Рисунок 3). В схеме отражены представления о субъектах социальной креативности, обозначаемые как уровни обратной пирамиды, характеризующие количество людей, включенных в представления о субъекте. Уровни пирамиды соотнесены с представлениями о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность на различных уровнях взаимодействия.



Рисунок 3 - Схема обыденных представлений о сущности понятия «социальная креативность» и ситуациях, в которых проявляется социальная креативность, построенная на основе анализа результатов метода неоконченных предложений

### 2.3.2. Результаты применения метода фокус-группового интервью

#### 2.3.2.1. Представление результатов применения метода фокус-группового интервью

В результате сбора данных на этом этапе исследования получено 10 стенограмм фокус-групповых интервью (Приложение 5).

Решение задачи триангуляции данных, отражающих обыденные представления о понятии «социальная креативность», подразумевает раскрытие многообразия его видений и интерпретаций, учета контекста его существования. Триангуляция – это вспомогательная стратегия качественного исследования, позволяющая рассмотреть изучаемый предмет с нескольких точек зрения; она является дополнительной активностью исследователя, предполагающей рассмотрение данных в различных «системах координат» (Мельникова, Хорошилов, 2020). На уровне сбора данных нами была осуществлена триангуляция данных,

предполагающая обращение к двум или более источникам информации для получения объемного и многостороннего материала. Нами было принято решение совместить в рамках исследования два типа данных, отражающих обыденные представления о понятии «социальная креативность»: 1) данные, собранные в результате использования метода неоконченных предложений и 2) данные, собранные в результате использования метода фокус-групп. Выбор методов сбора данных обусловлен теоретическим положением о том, что при изучении социальной креативности необходимо достигнуть понимания значений и смыслов, которые раскрывают отношение людей к этому конструкту. В процессе реализации метода неоконченных предложений нами были получены анонимные индивидуальные ответы респондентов, в то время как использование метода фокус-групп предполагает высказывание респондентами своего мнения в присутствии других участников. Совмещение и сопоставление данных по результатам использования двух методов, позволит рассмотреть их с учетом контекста индивидуальной и групповой работы. Для анализа обсуждения понятия «социальная креативность» респондентами в рамках фокус-групп, нами был выбран метод качественного-контент анализа. Этим же методом были проанализированы данные, полученные на первом этапе исследования в результате использования метода неоконченных предложений. Выбор качественного-контент анализа в обоих случаях обусловлен типом полученных данных, а также, в случае анализа результатов фокус-групп, удобством дальнейшего сопоставления результатов в рамках триангуляции данных. Выбор качественного контент-анализа при анализе стенограмм фокус-групп объясняется спецификой полученных данных при обсуждении первого, четвертого и пятого пунктов гайда фокус-группы (Приложение 1).

По результатам фокус-групп качественным контент-анализом выделены категории, отражающие обыденные представления о сущности понятия «социальная креативность» (Таблица 10).

Таблица 10 - Категории, отражающие представления о сущности социальной креативности (выделены в результате анализа фокус-групп)

| Категории                                                                                  | Цитаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Человек как субъект социальной креативности</b>                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Составляющая социального интеллекта                                                        | «способность справляться с различными социальными ситуациями, то есть выходить из них, использовать [...] социальный, эмоциональный интеллект и все такое, вот. Вот ну то есть, мне кажется, это близкое понятие к социальному интеллекту»; «составляющая социального интеллекта, когда ты можешь найти какой-то третий путь как решить задачу»; «как будто есть какая-то связь с социальным интеллектом»; «типа социальный интеллект, связанное с ним»                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Совместное творчество                                                                      | «коллективное творчество. Не индивидуальный креативный процесс, а соответственно в группе, то есть с таким механизмом»; «сотворчество что-то такое, когда вы с кем-то, с другими людьми что-то создаёте»; «когда много людей креативят одновременно вместе. Более модное название социального творчества».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Индивидуальность поведения человека в различных социальных ситуациях                       | «наверное какие-то манеры, поведения, наверное, в нашем обществе... то, как себя человек проявляет там тех или иных каких-то ситуациях, допустим. По жизни, как он себя ведёт»; «то, как ведёт себя каждый человек в обществе, каждый индивидуально»; «какое-то поведение в разных ситуациях»; «насколько ты нестандартно ведёшь себя при взаимодействии с другими людьми, то есть насколько у тебя какие-то иные паттерны поведения, реакции и так далее, то есть это то, насколько ты индивидуален в рамках взаимодействия с другими».                                                                                                                                                                                    |
| Создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия | «при решении каких-то задач, именно социальных, объединить людей как-то может, всех как-то собрать»; «придумываешь какие-то креативные решения социальных задач [...] как лучше сделать, как лучше там сообщать о каких-то мероприятиях [...] это касается большой группы людей, а ты как бы думаешь, как это улучшить»; «какие-то сложные ситуации, с которыми как-то необычным образом человек пытается справиться, ситуации, связанные с социальным взаимодействием в группах, коллективах, какие-то новые способы делать то же самое»; «когда ты что-то придумываешь в социальном плане: скреативить не просто в какой-то задаче, которая тебе рабочая дается, а социальная [...] любая ситуация коммуникации, группы». |



|                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Нестандартное решение социальных задач                                                    | «нестандартный подход в решении каких-либо социальных вопросов», «качество, которое помогает в выполнении каких-то социальных задач»; «креативность в решении каких-то социальных вопросов, социальных ситуаций»; «какие-то нестандартные решения в любых аспектах общения между людьми»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Нестандартное поведение в социальных ситуациях                                            | «навык человека или умение оригинально коммуницировать и подавать себя в социуме, социум это может быть и прямой контакт, и даже там какое-то представление самого себя в там социальных сетях»; «оригинальность и необычный подход, соответственно, мы связываем это с действием человека в социуме»; «когда ты придумываешь что-то новое в своих отношениях с людьми»; «я сначала подумал то, что это нестандартный подход какой-то в социуме, то есть ну, например... типа условно бабушек принято через дорогу переводить. А тут не перевести через дорогу, а попросить бабушку тебя перевести через дорогу»                         |
| Проявление нестандартных решений, направленных на положительное социальное взаимодействие | «проявление нестандартных каких-то решений, техник, направленное на положительное социальное взаимодействие».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности        | «какая-то импровизация, какой-то нетворкинг. Что-то новое, такой мозговой штурм, изобретательство»; «какой-то коллективный конструкт, который даёт возможность создавать какие-то оригинальные решения, нестандартные»; «насколько люди могут взаимодействовать и что-то придумывать в момент какого-то вот социального созидания».                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Способность проявлять гибкость в процессе общения                                         | «гибкость в общении с людьми [...] умение как-то вот, может быть, не изменить себя и собственное мировоззрение, а вот как-то так сгладить ситуацию там или как-то вот какие-то нужные слова»; «подстраивание под людей, мне кажется это креативность. Себя подстраивать под разные ситуации под разных людей»; «это что-то связанное с построением отношений в группе людей, человеком, то есть насколько он адаптируется под обстоятельства, насколько он может выстроить отношения с определенным человеком в зависимости от того, как чувствует и понимает собственно, то, что нужно этому человеку от общения, скажем, и все такое». |

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Способность генерировать идеи в групповом взаимодействии | <i>«способность генерировать какие-то идеи, находясь в компании других людей, то, что называется среди моих коллег, думать об другом»; «варианты как вести себя в обществе, генерировать идеи»; «решение задачи каким-то нестандартным образом через других людей, ну то есть, когда там ты не один придумываешь что-то, а когда вы вместе друг от друга придумали какое-то новое решение»</i> |
| Умение нестандартно реагировать на социальные ситуации   | <i>«это умение находить нестандартные решения в ситуациях общения, коммуникации, взаимодействия, то есть в социальных ситуациях»</i>                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Способность генерировать социально-значимый продукт      | <i>«изобретение чего-то, что с другими людьми связано»; «В обществе что-то новое именно. Что-то новое в социальном мире. В социальном плане, то есть».</i>                                                                                                                                                                                                                                     |

В результате метода фокус-группового интервью, схема обыденных представлений была дополнена новыми данными. По результатам фокус-групп методом качественного контент-анализа выделены категории, отражающие представления о роли социальной креативности в повседневной жизни (Таблица 11), а также о характеристиках социально-креативной личности (Таблица 12).

Таблица 11 - Категории, отражающие представления о роли социальной креативности в повседневной жизни

| Категории                                                    | Цитаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Важность любой креативности                                  | <i>«Любая креативность, она важна в жизни ну определенно это вот прям 100%».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Социальная креативность как источник интереса и разнообразия | <i>«С ней просто как-то интереснее становится»; «для того, чтобы сделать свою жизнь интереснее ... и жизнь, наверное, других, кто попал в нашу область креативного действия»; «мемов не возникало в ленте, тогда без креативности социальной»; «если без социальной креативности, то скучно, а так – разнообразие»; «Важна 100%. Ну как бы человек он такое существо, вот у него, может быть все хорошо, отлично, но если все однообразно, ему вдруг плохо становится»; «без нее определенно можно прожить и в принципе я считаю, что большая часть людей проживут, но это будет не так весело»; «не важна, но бывает полезна и приятна».</i> |

|                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Социальная креативность как возможность оставить положительное впечатление о себе | <i>«Потому что именно выход из шаблона запоминается»; «вот и если нет ничего, чем человек выделяется вот так вот внешне при первом знакомстве ему так или иначе нужно будет, чтобы произвести впечатление, запомнить и прочее проявлять социальную креативность и при знакомстве, и в принципе при дальнейшем общении, чтобы условно отпечататься и скажем так возвратить к себе хорошее отношение вот».</i>                          |
| Важность социальной креативности как конструктивного поведения                    | <i>«Если она конструктивная, то все конструктивное, новое полезно»; «социальная креативность как нестандартное и конструктивное поведение конечно же важна»; «важнее, что ты эту ситуацию решил и решил конструктивно, а креативно или не креативно, мне кажется, это не очень важно».</i>                                                                                                                                            |
| Важность рефлексивности при выборе нешаблонных путей во взаимодействии            | <i>«Важна рефлексивность, возможность выбирать и не всегда идти шаблонными путями, если они не работают»; «как бы даже в повседневной жизни были какие-то такие позитивные моменты, от которых ты потом по итогу тоже кайфуешь и думаешь «вау, а я до такого додумался и это сработало как это прикольно!» это дальше тебя тоже заставляет двигаться в том же направлении как-нибудь нестандартно решать какие-то свои проблемы».</i> |
| Возможность получить «большой выигрыш» от применения социальной креативности      | <i>«Большие ставки – большой выигрыш».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Важность социальной креативности при достижении личных и карьерных целей          | <i>«Это позволяет быть максимально эффективным и продуктивным в решении социальных задач. Это и карьерные цели, и цели в построении межличностных отношений, которые тебе помогут эту карьеру или какие-то замыслы осуществить. И в семье тоже важно. Если ты хочешь построить нормальную адекватную семью, то тут тоже полезна будет социальная креативность».</i>                                                                   |
| Важность социальной креативности в ситуациях собеседования и групповой работы     | <i>«Особенно в ситуациях, как мы разбирали, на собеседовании, в групповой работе».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Важность социальной креативности для ограниченного количества людей                                                                          | <i>«Важна тем, кому она важна. Я думаю, что 80% людей на земле – им вообще не нужна социальная креативность, иначе это будет хаос и абсурд полный».</i>                                                                                                                                                                                                              |
| Индивидуальная значимость социальной креативности в обыденной жизни: низкая значимость для интровертов и высокая значимость для экстравертов | <i>«Надо каждого человека брать индивидуально от его психических особенностей: если это интроверт социофоб, то ему не особо важно есть, тем более у него все комфортно, более-менее стабильная работа, там семья, и ему в принципе другие люди не нужны. А если человек экстраверт, там лидер постоянно какие-то мероприятия там нетворкинг, то конечно, нужно».</i> |
| Потенциальная важность социальной креативности в повседневной жизни                                                                          | <i>«Я хотел бы, чтобы она была важна, но в данной ситуации в жизни, как бы я смотрю – её нету».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                  |

Таблица 12 - Категории, отражающие представления о характеристиках социально-креативной личности

| Категории                                   | Цитаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Мотивационно-потребностная сфера</b>     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Свобода от потребности нравиться окружающим | <i>«Свободные от одной из ключевых потребностей людей – быть одобренным социумом, в котором ты варишься»; «человек, который не боится общественного мнения».</i>                                                                                                                                                            |
| Мотивация на поиск нестандартного решения   | <i>«Замотивированный на нестандартное решение задачи социальной».</i>                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Моральная уравновешенность                  | <i>«Когда внутри все стабильно, все в порядке, он как-раз-таки может что-нибудь такое придумать, развеселить»; «морально уравновешенный, не психованный никакой, с хорошим эмоциональным фоном»; «мне кажется социально креативный человек, он, скажем так, более спокоен»; «общим ощущением психической устойчивости».</i> |
| <b>Эмоциональная сфера</b>                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Взрывной характер                          | <i>«Ну не то, что психически неуравновешенным... бывает характер у людей там взрывной, какой-то такой необычный, они обычно могут придумать что-то нестандартное и необычное».</i>                                                                                                                                                                                 |
| Эмпатичность                               | <i>«Способны все, кто умеет чувствовать, кто способен к эмпатии»; «эмпатичный».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Склонность к риску                         | <i>«Со сниженным страхом перед риском, то есть там, или человек либо ситуации, либо в принципе, сам человек, который не боится рисковать».</i>                                                                                                                                                                                                                     |
| Эмоциональный интеллект                    | <i>«Люди с высоким эмоциональным интеллектом».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Когнитивная сфера</b>                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Широта мышления                            | <i>«Если хочешь быть осознанно социально-креативным, то да, тебе нужны мозги там не знаю, широта мышления какая-то, чтобы действительно придумывать эти новые варианты».</i>                                                                                                                                                                                       |
| Аналитическое мышление                     | <i>«Умеющие анализировать».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Понимание социальных норм                  | <i>«Ты должен хорошо понимать эти социальные нормы».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Понимание сущности социальной креативности | <i>«Человек понимает, что есть такая необходимость и это помогает жизни в работе, в достижении целей, значит, скорее всего, он способен это развивать в себе. Вот есть у меня гипотеза такая: тот человек, который не понимает, что такое социальная креативность, тот не сможет её применять в своей жизни, а тот, кто понимает может принять в своей жизни».</i> |
| Творческое мышление                        | <i>«У которых есть творческое мышление обязательно».</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Развитый интеллект                         | <i>«Интеллектуально развитый человек»; «люди с развитым интеллектом, с очень развитым интеллектом»; «люди с высоким уровнем интеллекта».</i>                                                                                                                                                                                                                       |
| Образованность                             | <i>«Образованный»; «в первую очередь это образованный человек»; «он должен быть образованным в какой-то степени»; «образованные люди».</i>                                                                                                                                                                                                                         |
| Независимость мышления                     | <i>«Люди, которые всегда опираются на мнение человека другого, то, скорее всего, менее способны к социальной креативности; «более независимые».</i>                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Коммуникативная сфера</b>               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Экстраверсия                                             | «Это тоже коррелируется там с экстравертом ещё сообщить человеком и так далее что ну ты в принципе должен в этом социуме и так хорошо существовать, понимать его систему, чтобы уметь, ну, то есть, чтобы знать, что решение стандартно, чтобы тебе было легко их придумывать»; «надо быть общительным, в общем, экстравертом»; «экстраверты»; «экстраверт, просто, скажем так, у него должно быть вдохновение и наитие по каким-то причинам»; «экстраверты больше, чем интроверты». |
| Большой опыт общения с людьми и решения социальных задач | «Абсолютно обычно нормально работает мозг, но интеллект или социальный опыт им не даёт воспроизвести стандартные какие-то действия, и поэтому они решают обычные проблемы нестандартно»; «социально-креативно ведут себя люди, у которых большой опыт общения с людьми и решения разных задач».                                                                                                                                                                                      |
| Расскрепощенность в общении                              | «Быть незажатым и опять же не бояться показать себя с какой-то странной стороны»; «не закрепощённые люди, которые ведут себя более неординарно социальный, креативно – это неординарно же, поэтому незамкнутый, менее стеснительные возможно».                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Отношение к себе</b>                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Высокая самооценка                                       | «Высокая самооценка и так далее, чтобы быть незажатым».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Устойчивая самооценка                                    | «С устойчивой самооценкой».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Уверенность в себе                                       | «Сформировавшиеся личности, которые уверены в себе»; «Уверенность в себе и в том, что он делает, потому что все-таки, когда ты поступаешь социально креативно, на тебя же какое-то давление есть каких-то шаблонов там и так далее».                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Отношение к другим</b>                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Доброжелательность                                       | «Наверное, все-таки доброжелательный, если ему интересно поступать каким-то конструктивным образом, а не действовать деструктивно»; «доброжелательный, радостный человек, который несёт в себе какие-то такие положительные, светлые черты»; «он уравновешенный такой, добрый, рассудительный».                                                                                                                                                                                      |
| Открытость к людям                                       | «Открытый явно»; «открытость к людям».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Оптимизм                                                 | «С каким-то позитивным взглядом на мир»; «оптимизмом с ожиданием, что скорее что-то новое, что они попробуют получить».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

При обсуждении третьего пункта гайда фокус-группы (Приложение 1) были получены данные, отражающие особенности субъективного опыта и представлений людей о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения в ситуациях, выделенных на первом этапе исследования (ситуации межличностного и внутригруппового знакомства, межличностного и внутригруппового конфликта, адаптации к новому коллективу, достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия, а также организации группового взаимодействия). Специфика полученных данных обуславливает целесообразность использования метода тематического анализа для решения задачи выявления представлений о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения в ситуациях, выделенных на первом этапе исследования. По результатам проведенного тематического анализа (Приложение 6) были получены темы, отражающие представления о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения в данных ситуациях (Таблицы 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19). Для наглядности представления результатов подсчитано количество фокус-групп, в которых выделена тема (в скобках отражено количество фокус-групп, в которых встречались подтемы). Звездочкой в таблицах отмечены темы, выделенные на основе единичных высказываний.

Таблица 13 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного знакомства

| Кол-во<br>ФГ                          | Тема                                                                                                               |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                    |
| 6                                     | Обсуждение общности: обсуждение общего контекста (4); обсуждение общих планов (1); обсуждение общих интересов (1). |
| 6                                     | Малый разговор на нейтральные темы                                                                                 |
| 5                                     | Обращение за помощью                                                                                               |
| 4                                     | Прямой запрос на знакомство                                                                                        |

|                                                              |                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4                                                            | Обращение с вопросом: вопрос о происходящем (2); нейтральный вопрос (1); житейский вопрос (1).                                          |
| 2                                                            | Комплимент: незнакомцу противоположного пола (1); питомцу человека (1).                                                                 |
| 2                                                            | Нейтральный комментарий происходящего                                                                                                   |
| *                                                            | Шутка, связанная с контекстом                                                                                                           |
| *                                                            | Помощь незнакомцу в ответ на его просьбу                                                                                                |
| *                                                            | Интервьюирование человека                                                                                                               |
| *                                                            | Смешной «подкат» к незнакомцу противоположного пола (например, «Ваши родители случайно не пекари? Тогда откуда у них такая булочка?») ) |
| *                                                            | Обсуждение других людей                                                                                                                 |
| *                                                            | Ориентация на невербальное поведение                                                                                                    |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                         |
| 6                                                            | Нарушение физических личных границ                                                                                                      |
| 4                                                            | Демонстрация агрессии                                                                                                                   |
| 4                                                            | Поведение, пугающее собеседника                                                                                                         |
| 4                                                            | Нарушение социальных норм поведения                                                                                                     |
| 3                                                            | Навязчивое поведение в разговоре                                                                                                        |
| 2                                                            | Нарушение психологических личных границ обсуждением личных тем                                                                          |
| 2                                                            | Комплимент, отталкивающий собеседника                                                                                                   |
| *                                                            | Непрошенные советы                                                                                                                      |
| *                                                            | Наглый «подкат» к незнакомцу противоположного пола (например, «Вашей маме зять не нужен?») )                                            |
| *                                                            | Направление нитью разговора в негативное русло                                                                                          |
| *                                                            | Переход в разговоре на иностранный язык                                                                                                 |
| *                                                            | Демонстрация рассогласованности невербального и вербального поведения                                                                   |



|                                                               |                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *                                                             | Умалчивание об обстоятельствах, препятствующих знакомству (например, не предупредить о наличии романтического партнера при знакомстве с человеком противоположного пола) |
| *                                                             | Знакомство с человеком, который находится внутри другой группы                                                                                                           |
| *                                                             | Шутка, портящее первое впечатление, производимое на незнакомца                                                                                                           |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                                          |
| 6                                                             | Комплимент: элементу во внешности человека (1); через сравнение с известным человеком (1); тому, что человек выбрал сам (1); в форме шутки (1); с вопросом (2).          |
| 6                                                             | Демонстрация своих положительных качеств: эрудиции (1); чувства юмора (2); творческих навыков (3).                                                                       |
| 5                                                             | Проявление неловкости: направленной на себя (1); направленной на незнакомца (3).                                                                                         |
| 4                                                             | Предложение незнакомцу своих услуг на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать незнакомца)                                                        |
| 2                                                             | Небольшой презент для незнакомца                                                                                                                                         |
| 2                                                             | Предложение своих услуг на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать незнакомца)                                                                   |
| 2                                                             | Предложение незнакомцу получить выгоду в обмен на знакомство (например, материальной выгоды)                                                                             |
| 2                                                             | Предложение совместного времяпрепровождения                                                                                                                              |
| *                                                             | Комментарий, подчеркивающий общность с незнакомцем                                                                                                                       |
| *                                                             | Знакомство от лица человека с более высоким социальным статусом                                                                                                          |
| *                                                             | Предложение сыграть в простую игру                                                                                                                                       |
| *                                                             | Добрая шутка                                                                                                                                                             |
| *                                                             | Приглашение незнакомца поучаствовать в психологическом исследовании                                                                                                      |
| *                                                             | Вопрос на грани пересечения психологических личных границ человека                                                                                                       |
| *                                                             | Необычная просьба                                                                                                                                                        |
| *                                                             | Вопрос по резонансной общественной теме                                                                                                                                  |

|   |                                                                                      |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|
| * | Подчеркивание сходства незнакомца с известным человеком                              |
| * | Интервьюирование человека                                                            |
| * | Определение примерного рода деятельности человека и начало разговора на основе этого |

Таблица 14 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового знакомства

| Кол-во<br>ФГ                          | Тема                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                                                                                                        |
| 7                                     | Обсуждение общего контекста: в рамках данной ситуации (например, обсуждение обстановки, в которой находится группа) (6); в рамках более широкого общего контекста (например, обсуждение новостей) (1). |
| 7                                     | Самопрезентация                                                                                                                                                                                        |
| 6                                     | Знакомство через общность членов группы: общность места жительства (1); общность интересов (2); общность планов (1); общность эмоциональных переживаний (1); общность негативных эмоций (1).           |
| 3                                     | Заполнение неловкой паузы: высказываниями (1); побуждениями к высказываниям других людей (1).                                                                                                          |
| 2                                     | Знакомство через шутки                                                                                                                                                                                 |
| 2                                     | Знакомство после установления невербального контакта с членами группы                                                                                                                                  |
| 2                                     | Знакомство через вопросы людям                                                                                                                                                                         |
| 1                                     | Организация игры на знакомство                                                                                                                                                                         |
| *                                     | Присоединение к разговору незнакомцев, обсуждающих близкую для человека тему                                                                                                                           |
| *                                     | Выражение понимания мнений людей                                                                                                                                                                       |
| *                                     | Объединение группы активными людьми                                                                                                                                                                    |
| *                                     | Знакомство с последующим взаимным анализом людей друг друга                                                                                                                                            |
| *                                     | Разделение на мини-группы                                                                                                                                                                              |
| *                                     | Присоединение к разговору незнакомцев, обсуждающих близкую для человека тему                                                                                                                           |

|                                                               |                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *                                                             | Знакомство через комплимент                                                                                                                    |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>  |                                                                                                                                                |
| 6                                                             | Негативные высказывания: об окружающей обстановке (3); о членах группы (2); о собственном состоянии.                                           |
| 5                                                             | Затрагивание табуированных тем (политика, религия, здоровье, деньги, отношения, беременность)                                                  |
| 5                                                             | Неуместные для данной группы высказывания: отражающие противоположное мнение по резонансным вопросам (1).                                      |
| 5                                                             | Неадекватное контексту действие (например, флиртовать с девушкой в присутствии ее молодого человека)                                           |
| 3                                                             | Причинение физического дискомфорта окружающим (например, шуметь)                                                                               |
| 3                                                             | Чрезмерные высказывания исключительно о себе                                                                                                   |
| 3                                                             | Попытки насильственно объединить группу                                                                                                        |
| 3                                                             | Неуместные шутки: пугающие шутки (1); шутки над членами группы (1); глупые шутки (1).                                                          |
| 2                                                             | Непрошенные советы членам группы                                                                                                               |
| 2                                                             | Обсуждение в негативном ключе людей: присутствующих в группе (1); не присутствующих в группе (1).                                              |
| 2                                                             | Неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов                                                                        |
| 1                                                             | Неудачная попытка объединить членов группы на основе творчества (например, предложить танцевать под плохую музыку)                             |
| *                                                             | Создание угрозы безопасности для окружающих людей (например, сказать, в очереди в поликлинику, что ваш ребенок болеет заразной болезнью)       |
| *                                                             | Развязывание конфликта в группе                                                                                                                |
| *                                                             | Демонстрация своего превосходства над людьми                                                                                                   |
| *                                                             | Молчание и игнорирование членов группы                                                                                                         |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                |
| 5                                                             | Организовать игру в группе: на знакомство и сплочение (1); настольная, карточная игра (1); словесная игра (1).                                 |
| 4                                                             | Создание фактора, объединяющего людей: творчество (игра на гитаре, танцы, фокусы) (1); алкоголь (1); бытовая тема, связанная с контекстом (1). |
| 3                                                             | Знакомство через угощение                                                                                                                      |

|   |                                                                                                       |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Информирование: инсайдерская информация (1); информация по общему контексту (1); интересный факт (1). |
| 3 | Знакомство через комплименты                                                                          |
| 2 | Предложение поучаствовать в психологическом исследовании                                              |
| 2 | Улучшение окружающей обстановки (например, включить хорошую музыку)                                   |
| 2 | Демонстрация позитивных и актуальных видео, мемов                                                     |
| 2 | Юмор, связанный с контекстом (например, шутки и анекдоты)                                             |
| * | Попросить совет                                                                                       |
| * | Знакомство через подарки, не вызывающие опасения                                                      |
| * | Новая активность как шаг за норму обычного в группе                                                   |
| * | Предложение для обсуждения философских вопросов                                                       |
| * | Проявление интереса к окружающим людям                                                                |
| * | Знакомство через осуществление доброго поступка                                                       |

Таблица 15 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного конфликта

| Кол-во<br>ФГ                          | Тема                                                                                                           |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                |
| 7                                     | Агрессивное отстаивание своей позиции                                                                          |
| 5                                     | Эмоциональный выплеск: с последующим решением конфликта (3); с последующим уходом из конфликтной ситуации (2). |
| 4                                     | Разговор о конфликтной ситуации: с целью доказательства неправоты оппонента (1).                               |
| 4                                     | Проявление агрессии: рукоприкладство (1); оскорбления оппонента (2); переход на личности (1).                  |
| 4                                     | Поиск компромисса                                                                                              |
| 3                                     | Обращение к третьей стороне                                                                                    |
| 3                                     | Уступка оппоненту                                                                                              |

|                                                              |                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3                                                            | Избегание конфликта                                                                                                                      |
| 3                                                            | Принятие вины и извинение                                                                                                                |
| 2                                                            | Выяснение нанесенного оппоненту урона: с последующим возмещением урона (1).                                                              |
| *                                                            | Уход из конфликта и отсроченный ущерб оппоненту                                                                                          |
| *                                                            | Защита от обвинений, воспринимаемых несправедливыми                                                                                      |
| *                                                            | Конфликт как самоцель                                                                                                                    |
| *                                                            | Отрицание всех аргументов оппонента                                                                                                      |
| *                                                            | Косвенное участие в конфликте посредством демонстрации агрессии невербальным поведением                                                  |
| *                                                            | Фокус внимания исключительно на собственной позиции                                                                                      |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                          |
| 6                                                            | Физическое насилие                                                                                                                       |
| 4                                                            | Нанесение ущерба имуществу оппонента                                                                                                     |
| 3                                                            | Нанесение ущерба себе, оппоненту и наблюдателям конфликта                                                                                |
| 2                                                            | Вовлечение других людей в конфликт                                                                                                       |
| 2                                                            | Оскорбление оппонента: через указание на его физическую характеристику (1); через указание на низкое социальное положение оппонента (1). |
| 2                                                            | Переход на личности                                                                                                                      |
| 2                                                            | Нарушение личных границ оппонента                                                                                                        |
| 2                                                            | Игнорирование оппонента                                                                                                                  |
| *                                                            | Отказ от действий до принятия оппонентом выгодного для человека решения                                                                  |
| *                                                            | Демонстрация безразличия к негативным эмоциям оппонента                                                                                  |
| *                                                            | Газлайтинг направленный на оппонента                                                                                                     |
| *                                                            | Расширение конфликта путем припоминания предыдущих конфликтов                                                                            |
| *                                                            | Употребление необдуманных неправильные аргументов                                                                                        |

|                                                               |                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *                                                             | Переход в конфликте на иностранный язык                                                                                                        |
| *                                                             | Чрезмерное эмоциональное и неадекватные ситуации действия (например, кругами бегать и орать)                                                   |
| *                                                             | Мат и громкая речь                                                                                                                             |
| *                                                             | Попытка сделать так, чтобы оппонент замолчал                                                                                                   |
| *                                                             | Объявление о намерениях никогда не общаться с оппонентом и реализация этого намерения                                                          |
| *                                                             | Попытка слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента                                                                                        |
| *                                                             | «Театральное» поведение                                                                                                                        |
| *                                                             | Обращение в полицию для решения незначительного конфликта                                                                                      |
| *                                                             | Передразнивание оппонента                                                                                                                      |
| *                                                             | Словесная атака оппонента в его «больное место»                                                                                                |
| *                                                             | Высказывание проклятия на оппонента                                                                                                            |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                |
| 8                                                             | Внезапное позитивное действие: подарок оппоненту (4); угощение оппонента (1); танец (1); обнять оппонента (1).                                 |
| 4                                                             | Смена обстановки: изменение взаимоположения людей в пространстве (например, сесть рядом с оппонентом) (1); улучшение места взаимодействия (4). |
| 3                                                             | Комплимент: оппоненту (2); имуществу оппонента, ставшим причиной конфликта (1).                                                                |
| 3                                                             | Внезапное позитивное высказывание: анонсирование выгоды для оппонента (1).                                                                     |
| 2                                                             | Переход на юмор                                                                                                                                |
| 2                                                             | Внезапно согласиться с оппонентом                                                                                                              |
| 2                                                             | Пауза для снижения эмоций                                                                                                                      |
| 2                                                             | Сотрудничество с целью выяснения сути конфликта                                                                                                |
| 2                                                             | Предложение помощи оппоненту                                                                                                                   |

|   |                                                                                        |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|
| * | Разработка плана предотвращения подобного конфликта в будущем                          |
| * | Празднование конфликта                                                                 |
| * | Нанесение себе ущерба аналогичному ущербу, нанесенному оппоненту                       |
| * | Выражение сочувствия оппоненту                                                         |
| * | Объединение с оппонентом против общей проблемы                                         |
| * | Изображение своей невключенности в конфликтную ситуацию                                |
| * | Вежливые ответы оппоненту                                                              |
| * | Уход из конфликта с последующим позитивным действием для себя                          |
| * | Неагрессивное проявление эмоций, структурирование конфликта и позитивный выход из него |
| * | Активное слушание оппонента                                                            |
| * | Решение конфликта посредством простой игры                                             |
| * | Привлечение третьей стороны: обращение в вышестоящие инстанции                         |

Таблица 16 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового конфликта

| Кол-во ФГ                             | Тема                                                                                                                               |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                                    |
| 5                                     | Разделение группы на конфликтующих и наблюдателей: модулирующая функция наблюдателей (1); фасилитирующая функция наблюдателей (1). |
| 5                                     | Концентрация исключительно на своей позиции                                                                                        |
| 2                                     | Призывы успокоиться конфликтующим членам группы                                                                                    |
| 2                                     | Поиск компромисса                                                                                                                  |
| 2                                     | Обращение к третьей стороне                                                                                                        |

|                                                              |                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2                                                            | Решение конфликта посредством лидера или руководителя                                                                                                                             |
| 2                                                            | Поляризация группы по сторонам конфликта                                                                                                                                          |
| 2                                                            | Избегание участия в конфликте                                                                                                                                                     |
| 2                                                            | Доведение конфликта до эмоционального предела                                                                                                                                     |
| 2                                                            | Предоставление возможности высказаться каждому участнику конфликта (2): с целью поиска решения конфликта, удовлетворяющего всех участников группы (1).                            |
| 2                                                            | Выражение эмоций (2): проявление агрессии к другой стороне конфликта (1); с целью привлечения участников к своей стороне (1); затрудняющих возможность услышать других людей (1). |
| *                                                            | Продолжение обсуждения конфликта                                                                                                                                                  |
| *                                                            | Избавиться от физического присутствия участников конфликта                                                                                                                        |
| *                                                            | Использование метода мозгового штурма                                                                                                                                             |
| *                                                            | Взаимные оскорбления с последующей паузой и решением конфликтной ситуации                                                                                                         |
| *                                                            | Взаимные обвинения с последующим уходом из конфликтной ситуации                                                                                                                   |
| *                                                            | Продолжение конфликта с целью получения эмоций                                                                                                                                    |
| *                                                            | Поиск эффективного решения с целью завершения конфликта                                                                                                                           |
| *                                                            | Углубление в конфликтной ситуации посредством оправданий                                                                                                                          |
| *                                                            | Призывы к решению конфликта от одного члена группы                                                                                                                                |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                                                   |
| 6                                                            | Переход на личности                                                                                                                                                               |
| 4                                                            | Уход из конфликта                                                                                                                                                                 |
| 4                                                            | Направление негативных эмоций на одного человека: агрессия (1); обвинение (2); осуждение (1); критика (1).                                                                        |



|   |                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Деструктивное привлечение третьей стороны в конфликт: привлечение лиц выше по статусу, чем участники конфликта (1); настаивание третьей стороны на своем варианте решения конфликта (1); агрессивная позиция третьей стороны (1). |
| 2 | Завершение лидером конфликта: посредством обмана членов группы (1); без учета мнения членов группы (1).                                                                                                                           |
| 2 | Проявление физической агрессии: посредством выливания на человека воды (1); драка (1)                                                                                                                                             |
| 2 | Поддержка одной из сторон в конфликте: принятие модератором позиции конфликта (1).                                                                                                                                                |
| 2 | Поддержка одного человека в конфликте                                                                                                                                                                                             |
| 2 | Припоминание предыдущих конфликтов                                                                                                                                                                                                |
| 2 | Поляризация людей в группе по сторонам конфликта                                                                                                                                                                                  |
| 1 | Попытка стать лидером человека, не воспринимаемого группой как лидер                                                                                                                                                              |
| * | Обзывание участников конфликта                                                                                                                                                                                                    |
| * | Передразнивание участников конфликта                                                                                                                                                                                              |
| * | Распространение видеозаписи конфликта среди группы                                                                                                                                                                                |
| * | Обесценивание высказываний участников конфликта                                                                                                                                                                                   |
| * | Перекладывание ответственности за возникновение конфликта на астрологию                                                                                                                                                           |
| * | Апелляция к варианту решения конфликта, предложенному на сомнительных интернет-форумах                                                                                                                                            |
| * | Создание нового конфликта из-за попытки отвлечь участников от актуального конфликта                                                                                                                                               |
| * | Раскрытие чужих секретов                                                                                                                                                                                                          |
| * | Возвышение себя над другими участниками конфликта                                                                                                                                                                                 |
| * | Угроза отказа от членства в группе                                                                                                                                                                                                |
| * | Усугубление конфликта употреблением алкоголя                                                                                                                                                                                      |
| * | Голосование с целью поиска человека, который прав в конфликтной ситуации                                                                                                                                                          |

|                                                               |                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *                                                             | Отказ от общей идеи группы                                                                                                                            |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                       |
| 4                                                             | Решение конфликта посредством голосования: обезличенного голосования (1); вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников (2). |
| 4                                                             | Направление фокуса внимания на личности участников конфликта и их эмоции                                                                              |
| 3                                                             | Решение конфликта посредством игры                                                                                                                    |
| 3                                                             | Предоставление возможности высказаться каждому участнику группы для выявления решения, подходящего всем                                               |
| 2                                                             | Использование существующих методов принятия решений (например, квадрат Декарта, метод мозгового штурма)                                               |
| 2                                                             | Резко привлечь к себе внимание                                                                                                                        |
| 2                                                             | Объединиться против причины конфликта: внутри группы (1); вне группы (1).                                                                             |
| 2                                                             | Озвучивание истинных мотивов поведения: своих (1); участников конфликта (1).                                                                          |
| 2                                                             | Указание на частичную правоту каждого участника конфликта                                                                                             |
| 2                                                             | Пауза в конфликте для снижения эмоций                                                                                                                 |
| 2                                                             | Медиация конфликтного взаимодействия: третьим лицом (1); участником конфликта (1).                                                                    |
| 2                                                             | Выбор решения конфликта на основе случая (Например, использование рандомайзера или гадание на кофейной гуще).                                         |
| *                                                             | Составление совместного плана решения проблемы                                                                                                        |
| *                                                             | Приглашение третьего лица, имеющего большой опыт                                                                                                      |
| *                                                             | Приглашение группы в спланирующее и расслабляющее пространство                                                                                        |
| *                                                             | Предложение поменяться сторонами конфликта и отстаивать позиции друг друга                                                                            |
| *                                                             | Проявление сочувствия и доброты                                                                                                                       |
| *                                                             | Совместная деятельность группы                                                                                                                        |

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| * | Модерация конфликтного взаимодействия |
|---|---------------------------------------|

Таблица 17 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации адаптации к новому коллективу

| Кол-во<br>ФГ                          | Тема                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                                                                                                                          |
| 7                                     | Самопрезентация: презентация общих фактов о себе (1); презентация своих хобби и интересов (2); самопрезентация в случае чьей-то заинтересованности (1); самопрезентация после представления группе другим человеком (1). |
| 5                                     | Адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком                                                                                                                                                                |
| 5                                     | Задавать вопросы членам коллектива: вопросы о членах коллектива (1); вопросы на бытовую тему (1).                                                                                                                        |
| 4                                     | Организация неформального общения                                                                                                                                                                                        |
| 2                                     | Демонстрация своей потребности в помощи                                                                                                                                                                                  |
| 2                                     | Демонстрация своей готовности помочь                                                                                                                                                                                     |
| 2                                     | Угощения для членов коллектива                                                                                                                                                                                           |
| 2                                     | Демонстрация своей доброжелательности                                                                                                                                                                                    |
| 1                                     | Совместное решение задачи                                                                                                                                                                                                |
| *                                     | Обсуждение актуальных для коллектива организационных моментов                                                                                                                                                            |
| *                                     | Взаимодействие посредством юмора                                                                                                                                                                                         |
| *                                     | Проявление инициативы в контактах с людьми                                                                                                                                                                               |
| *                                     | Обсуждение насущных тем                                                                                                                                                                                                  |
| *                                     | Вопросы новому члену коллектива сначала от лидера, а затем от других участников группы                                                                                                                                   |
| *                                     | Адаптация на основе наличия общей проблемы                                                                                                                                                                               |
| *                                     | Попытка вклиниться в беседу других на интересующую человека тему                                                                                                                                                         |

|                                                               |                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| *                                                             | Разделение людей по активной и пассивной позиции в знакомстве с членами коллектива                               |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>  |                                                                                                                  |
| 7                                                             | Нанесение ущерба членам коллектива: репутационный ущерб (3); материальный ущерб (1); причинение дискомфорта (3). |
| 6                                                             | Демонстрация своего превосходства над членами коллектива                                                         |
| 6                                                             | Нарушение норм: социальных норм (5); норм коллектива (2).                                                        |
| 3                                                             | Чрезмерные рассказы исключительно о себе                                                                         |
| 3                                                             | Неудавшаяся шутка: глупая (1); оскорбляющая члена коллектива (1); пугающая (1).                                  |
| 2                                                             | Несоблюдение личных границ                                                                                       |
| 2                                                             | Проявление неуверенности в себе                                                                                  |
| 2                                                             | Обсуждение запретных тем (политика, религия, заработная плата);                                                  |
| 2                                                             | Демонстрация ценностей, противоположных ценностям коллектива                                                     |
| *                                                             | Утрированное следование правилам коллектива                                                                      |
| *                                                             | Намеренное создание плохого впечатления о себе с целью дальнейшего его исправления                               |
| *                                                             | Попросить денег в долг                                                                                           |
| *                                                             | Следование нормам чужой группы, неадекватным для данного коллектива                                              |
| *                                                             | Передразнивание члена коллектива                                                                                 |
| *                                                             | Неуместное высказывание вне контекста                                                                            |
| *                                                             | Трансляция негативного опыта, полученного в предыдущем коллективе на новый коллектив                             |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                  |
| 10                                                            | Предложение деятельности, объединяющей коллектив: игра (1); неформальное общение (7); совместное фото (1).       |
| 5                                                             | Помочь членам коллектива: взять на себя роль в группе, которую никто из коллектива не хотел брать (2).           |

|   |                                                                                                                 |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Демонстрация хорошего чувства юмора                                                                             |
| 3 | Необычная самопрезентация: на сцене для всех членов коллектива (1); письменно для каждого члена коллектива (2). |
| 3 | Презенты для членов коллектива: угощение (2).                                                                   |
| 2 | Решение коллективной проблемы                                                                                   |
| 2 | Улучшение пространства, в котором находится коллектив                                                           |
| 2 | Выражение заинтересованности членами коллектива                                                                 |
| * | Создание своим примером новой социальной нормы                                                                  |
| * | Информирование по актуальной для коллектива теме                                                                |
| * | Демонстрация себя в ежедневном амплуа                                                                           |
| * | Включить музыку и начать танцевать известный танец                                                              |
| * | Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики                                                   |
| * | Предложение своих услуг, которые обычно не распространяются в коллективе                                        |
| * | Выступление с позитивной поддерживающей речью                                                                   |
| * | Демонстрация готовности принять помощь от других                                                                |
| * | Предоставление денег членам коллектива                                                                          |
| * | Вопрос, выходящий за рамки ситуации                                                                             |

Таблица 18 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия

| Кол-во<br>ФГ                          | Тема                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i> |                                                                                                                                                         |
| 6                                     | Презентация себя и своей деятельности: презентация с положительными эмоциями (1); презентация в рекламном стиле (1); структурированная презентация (1). |

|                                                              |                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4                                                            | Использование манипуляций: ссылка на авторитет (1); ссылка на срочность принятия решения (2).                                   |
| 3                                                            | Демонстрация дружелюбности как способ расположить к себе собеседника                                                            |
| 2                                                            | Демонстрация своих положительных личностных качеств                                                                             |
| 2                                                            | Лесть собеседнику ради достижения цели                                                                                          |
| 2                                                            | Демонстрация своих предыдущих достижений и имеющихся навыков                                                                    |
| 2                                                            | Соблюдение норм вежливого поведения                                                                                             |
| 1                                                            | Демонстрация своей вовлеченности в достижение цели                                                                              |
| 1                                                            | Строгое следование заранее подготовленному плану: теряться при отступлении от него (1); внимательно описывать каждый пункт (1). |
| 1                                                            | Переживание волнения: проявление в речи неуверенности (1); проявление в поведении решительности (1).                            |
| 1                                                            | Демонстрация себя собеседнику в образе, совпадающим с его представлением                                                        |
| *                                                            | Сообщение формальных сведений о себе                                                                                            |
| *                                                            | Проявление старания по расположению к себе собеседника                                                                          |
| *                                                            | Взаимное выслушивание с параллельным конспектированием                                                                          |
| *                                                            | Положительные высказывания о желаемой цели                                                                                      |
| *                                                            | Прямые перечисления преимуществ своей деятельности                                                                              |
| *                                                            | Вести себя как обычно                                                                                                           |
| *                                                            | Поиск общих точек соприкосновения с собеседником                                                                                |
| <b><i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                 |
| 6                                                            | Демонстрация своего превосходства: над собеседником (5); над бывшими коллегами (2).                                             |
| 5                                                            | Проявление агрессивности                                                                                                        |
| 3                                                            | Деструктивная критика собеседника                                                                                               |
| 3                                                            | Нарушение норм поведения в данной ситуации                                                                                      |

|                                                               |                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2                                                             | Непонятный рассказ о своей деятельности: по причине стеснения (1); по причине его предварительного заучивания (1).                                                                 |
| 2                                                             | Демонстрация безразличия по отношению к собеседнику                                                                                                                                |
| 2                                                             | Демонстрация своего индивидуализма                                                                                                                                                 |
| 2                                                             | Выделение материальной выгоды как ведущего мотива в достижении цели                                                                                                                |
| 2                                                             | Навязчивое поведение                                                                                                                                                               |
| 2                                                             | Вызов негативных эмоций у собеседника через чрезмерно сложные вопросы для него                                                                                                     |
| 1                                                             | Оскорбление собеседника                                                                                                                                                            |
| 1                                                             | Демонстрация противоположного собеседнику мировоззрения                                                                                                                            |
| 1                                                             | Преувеличение значимости процесса своей работы                                                                                                                                     |
| 1                                                             | Дискредитация себя посредством излишнего преувеличения своих достижений                                                                                                            |
| *                                                             | Чрезмерно искренний рассказ о своих успехах                                                                                                                                        |
| *                                                             | Разговаривать и не давать слова собеседнику                                                                                                                                        |
| *                                                             | Чрезмерно подробный и скучный рассказ собеседнику                                                                                                                                  |
| *                                                             | Нарушение личных границ собеседника посредством флирта                                                                                                                             |
| *                                                             | Выбор неадекватных ситуации паравербальных аспектов общения                                                                                                                        |
| *                                                             | Конфликт из-за равнодушной реакции собеседника                                                                                                                                     |
| *                                                             | Торг с собеседником                                                                                                                                                                |
| *                                                             | Манипуляция собеседником                                                                                                                                                           |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                                                                    |
| 4                                                             | Подстраивание под собеседника: подстройка по невербальному поведению (1); подстройка под интересы собеседника (3); подстройка под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу (1). |
| 4                                                             | Заранее подготовиться к беседе: подготовка тем для беседы (1); сбор информации о собеседнике (3); подготовка презента для собеседника (1).                                         |

|   |                                                                                                                             |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Проявление искреннего интереса к мнению собеседника                                                                         |
| 3 | Демонстрация перспектив сотрудничества                                                                                      |
| 2 | Демонстрация своего чувства юмора                                                                                           |
| 2 | Проявление эмпатии к собеседнику                                                                                            |
| 2 | Формирование доверия у собеседника: демонстрация своих навыков (1); подтверждения качества продукта своей деятельности (1). |
| 2 | Инициирование активного диалога посредством взаимодействия в формате "вопрос-ответ"                                         |
| 2 | Выявление проблем собеседника и предложение вариантов их решения                                                            |
| 2 | Выявление потребностей собеседника и выстраивание диалога с их учетом                                                       |
| 2 | Переход на личностное взаимодействие с собеседником                                                                         |
| 2 | Проявление своего интереса к цели посредством демонстрации своей осведомленности в ней                                      |
| 2 | Удивить собеседника демонстрацией своих творческих навыков                                                                  |
| 1 | Искренний рассказ о своих достижениях на пути к цели                                                                        |
| * | Обычное поведение на контрасте с человеком, который произвел на собеседника плохое впечатление                              |
| * | Аккуратное добавление тактильных элементов в беседу                                                                         |
| * | Сопереживание собеседнику выше по статусу                                                                                   |
| * | Выбор нестандартного места для проведения беседы                                                                            |
| * | Обмен социальными ролями с собеседником                                                                                     |



Таблица 19 - Темы, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации организации группового взаимодействия

| Кол-во<br>ФГ                                          | Тема                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Стандартные варианты поведения</i>                 |                                                                                                        |
| 5                                                     | Определение лидера группы                                                                              |
| 5                                                     | Разделение лидером задачу между участниками группы                                                     |
| 5                                                     | Структурирование лидером процесса выполнения задачи группой                                            |
| 3                                                     | Разделение задачи между участниками группы                                                             |
| 2                                                     | Мозговой штурм                                                                                         |
| 2                                                     | Обсуждение идей, предлагаемых участниками                                                              |
| *                                                     | Обозначение проблемы и ее обсуждение                                                                   |
| *                                                     | Тотальная демократия: учет голосов всех участников                                                     |
| *                                                     | Визуальное представление целей и планов группы                                                         |
| *                                                     | Участники предлагают и отстаивают свой вариант решения                                                 |
| *                                                     | Обсуждение при участии модератора                                                                      |
| *                                                     | Авторитарный лидер раздает задачи, которые не нравятся участникам группы                               |
| *                                                     | Групповое решение задачи презентует один участник группы                                               |
| *                                                     | Одновременная работа всех участников группы над одним аспектом задачи                                  |
| *                                                     | Ясная и короткая постановка задачи группе                                                              |
| *                                                     | Без лидера участники болтают, а затем экстренно выполняют задачу                                       |
| *                                                     | Организация удобного пространства для групповой работы                                                 |
| <i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i> |                                                                                                        |
| 5                                                     | Распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям |

|                                                               |                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5                                                             | Чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе                                                                                                |
| 4                                                             | Индивидуальное выполнение групповой задачи                                                                                                    |
| 4                                                             | Попытка стать лидером без потребности группы в этом                                                                                           |
| 3                                                             | Отказ от выделения лидера группы                                                                                                              |
| 3                                                             | Использование лидером группы ради личной выгоды                                                                                               |
| 2                                                             | Бездействие: участника группы (1); лидера группы (1).                                                                                         |
| 2                                                             | Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков                                                                              |
| 2                                                             | Торопить процесс решения групповой задачи                                                                                                     |
| 2                                                             | Организация взаимодействия участников группы в физически некомфортных условиях                                                                |
| 2                                                             | Одновременное выполнение членами группы одной задачи                                                                                          |
| *                                                             | Физическая активность, не организующая группу                                                                                                 |
| *                                                             | Разделение участников группы на мини-группы                                                                                                   |
| *                                                             | Отказ от совместной деятельности                                                                                                              |
| *                                                             | Разделение участников группы по знакам зодиака                                                                                                |
| *                                                             | Импульсивная смена настроения участника группы                                                                                                |
| *                                                             | Выбор задачи, неадекватной контингенту участников группы                                                                                      |
| *                                                             | Мешать участникам группы                                                                                                                      |
| *                                                             | Перекалывание ответственности на других участников группы                                                                                     |
| *                                                             | Выбор неадекватных инструментов для решения задачи                                                                                            |
| *                                                             | Гиперопека и излишнее информирование членов группы                                                                                            |
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |                                                                                                                                               |
| 4                                                             | Распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям                                           |
| 4                                                             | Поощрение после выполнения группой задания: неформальное общение (2); материальное поощрение (1); поощрение, выходящее за рамки ситуации (1). |

|   |                                                                                                         |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи                                    |
| 2 | Предоставление возможности выбора участникам группы: выбор формы власти в группе (1); выбор задачи (1). |
| 2 | Организация удобного пространства взаимодействия участников группы                                      |
| 2 | Анализ высказываний всех участников в контексте решаемой задачи                                         |
| 2 | Мотивация участников группы через конкуренцию с другой группой                                          |
| 2 | Включение игровых элементов в процесс решения группой задачи                                            |
| 1 | Действия, направленные на сплочение команды                                                             |
| 1 | Мотивация членов группы через придание личностной значимости групповой задаче                           |
| * | Мозговой штурм                                                                                          |
| * | Перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности                                                 |
| * | Разделение людей по какому-то признаку                                                                  |
| * | Объединение группы через общий интерес                                                                  |
| * | Высказывание участников по очереди                                                                      |
| * | Предоставление каждому участнику возможности высказаться на любую тему в течении пяти минут             |
| * | Стимуляция групповой динамики через молчание лидера                                                     |
| * | Разделение группы на микрокоманды и организация взаимодействия лидера с лидерами микрокоманд            |

#### **2.3.2.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода фокус-группового интервью**

В процессе интерпретации результатов были сопоставлены согласующиеся по смыслу категории, выделенные по результатам использования метода незаконченных предложений и метода фокус-групп (Таблица 20).

Таблица 20 - Сопоставление категорий, отражающих представления о сущности понятия «социальная креативность», выделенных по результатам использования метода неоконченных предложений и метода фокус-групп

| <b>Категории, выделенные по результатам использования метода неоконченных предложений</b>     | <b>Категории, выделенные по результатам использования метода фокус-групп</b>              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия    |                                                                                           |
| Способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности            |                                                                                           |
| Способность проявлять гибкость в процессе общения                                             |                                                                                           |
| Создание благополучной для совместного творчества социальной среды                            | Совместное творчество                                                                     |
| Способность человека проявлять положительные личностные качества в обществе                   | Индивидуальность поведения человека в различных социальных ситуациях                      |
| Способность к нестандартному решению задач и проблем в общественных отношениях                | Нестандартное решение социальных задач                                                    |
| Способность к нестандартному поведению в социальных ситуациях                                 | Нестандартное поведение в социальных ситуациях                                            |
| Способность устанавливать позитивные межличностные отношения в различных социальных ситуациях | Проявление нестандартных решений, направленных на положительное социальное взаимодействие |
| Умение нестандартно, быстро и адекватно реагировать на социальные ситуации                    | Умение нестандартно реагировать на социальные ситуации                                    |
| Способность группы к решению социальных задач (групповой конструкт)                           | Способность генерировать идеи в групповом взаимодействии (индивидуальный конструкт)       |
| Способность общества генерировать социально-значимый продукт (общественный конструкт)         | Способность генерировать социально-значимый продукт (индивидуальный конструкт)            |

Выделены категории, которые в процессе триангуляции оказались специфичные и не сопоставлялись по смыслу с категориями, выделенными другим

методом. По результатам метода неоконченных предложений такими категориями явились «способность человека адаптироваться под изменяющиеся социальные условия», «способность адаптировать межличностные отношения под изменяющиеся условия», «умение адаптироваться под изменяющиеся социальные условия», «умение прогнозировать пути развития межличностных отношений» и «адаптация общества к окружающей среде». По результатам метода фокус-групп не удалось сопоставить по смыслу категорию «составляющая социального интеллекта».

Триангуляция данных позволила выявить ряд различий в категориях, выделенных в результате метода неоконченных предложений и метода фокус-групп:

- 1) в результате метода неоконченных предложений получены категории, носящие более конкретный характер, в то время как в результате метода фокус-групп выделены более абстрактные категории;
- 2) категории, полученные в результате метода неоконченных предложений, отражают представления о социальной креативности, субъектом которой может быть человек, группа или общество, в то время как в категориях, полученных в результате метода фокус-групп в качестве субъекта социальной креативности выделяется только человек;
- 3) в результате использования метода фокус-групп выделена категория «составляющая социального интеллекта», в то время как по результатам метода неоконченных предложений близкая по смыслу категория выделена не была;
- 4) в результате использования метода неоконченных предложений выделена группа категорий, отражающая процесс адаптации («способность человека адаптироваться под изменяющиеся социальные условия», «способность адаптировать межличностные отношения под изменяющиеся условия», «умение адаптироваться под изменяющиеся социальные условия», «умение прогнозировать пути развития межличностных отношений» и «адаптация общества к окружающей среде»), в то время как по результатам фокус-групп близкие по смыслу категории выделены не были.

Также в процессе триангуляции выявлены сходства по полученным данным. По результатам метода неоконченных предложений и фокус-групп выделены категории, согласующиеся с научным понятием «социальной творчество». К таким

категориям относится выделенная по результатам обоих методов категория «создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия», выделенная в результате метода неоконченных предложений категория «создание благополучной для совместного творчества социальной среды», согласующаяся по смыслу с выделенной в результате фокус-групп категорией «совместное творчество». Таким образом, триангуляция данных позволяет сделать вывод о том, что в реальности повседневного общения, отраженной в обыденных представлениях респондентов, не разделяются понятия «социальная креативность» и «социальное творчество».

Анализируя полученные результаты, отметим, что категории «способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности» и «способность проявлять гибкость в процессе общения» совпали в процессе триангуляции данных. Эти категории согласуются с научными представлениями о социальной креативности. Также, в категориях, выделенных как по результатам использования метода неоконченных предложений, так и по результатам фокус-групп можно выделить две характеристики, которые употребляются для описания представлений о социальной креативности: нестандартность и положительность (позитивность).

По результатам триангуляции данных было принято решение включить в схему обыденных представлений о социальной креативности категории «способность человека проявлять творческий подход в ситуации групповой деятельности» и «способность проявлять гибкость в процессе общения», «создание и использование нестандартных способов межличностного и группового взаимодействия», а также нестандартность и конструктивность (положительность, позитивность) как характеристику социальной креативности, так как эти данные являются устойчивыми. При этом необходимо учитывать то, что научные понятия «социальное творчество» и «социальная креативность» не дифференцируются в обыденных представлениях респондентов.

Результаты триангуляции данных были рассмотрены в контексте схемы обыденных представлений, полученной на первом этапе исследования (Рисунок 3), а также дополнены новыми данными (Таблица 12, Таблица 13). На основе интерпретации совокупности данных об обыденных представлениях, полученных на

первом и втором этапах исследования, представлена схема обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристике, проявляемой в межличностном и внутригрупповом взаимодействии. В схеме ситуации, в которых проявляется социальная креативность, были переформулированы и уточнены, на основе результатов их обсуждения в фокус-группах: межличностном уровне социальная креативность проявляется в ситуациях межличностного знакомства, межличностного конфликта, достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия, а также в ситуации адаптации к новому коллективу, а на внутригрупповом уровне – в ситуации знакомства внутри группы, внутригруппового конфликта, организации взаимодействия людей в группе, а также в ситуации адаптации к новому коллективу. Таким образом, ситуация «адаптация к новому коллективу» выделяется одновременно и на межличностном, и на внутригрупповом уровне (Рисунок 4).

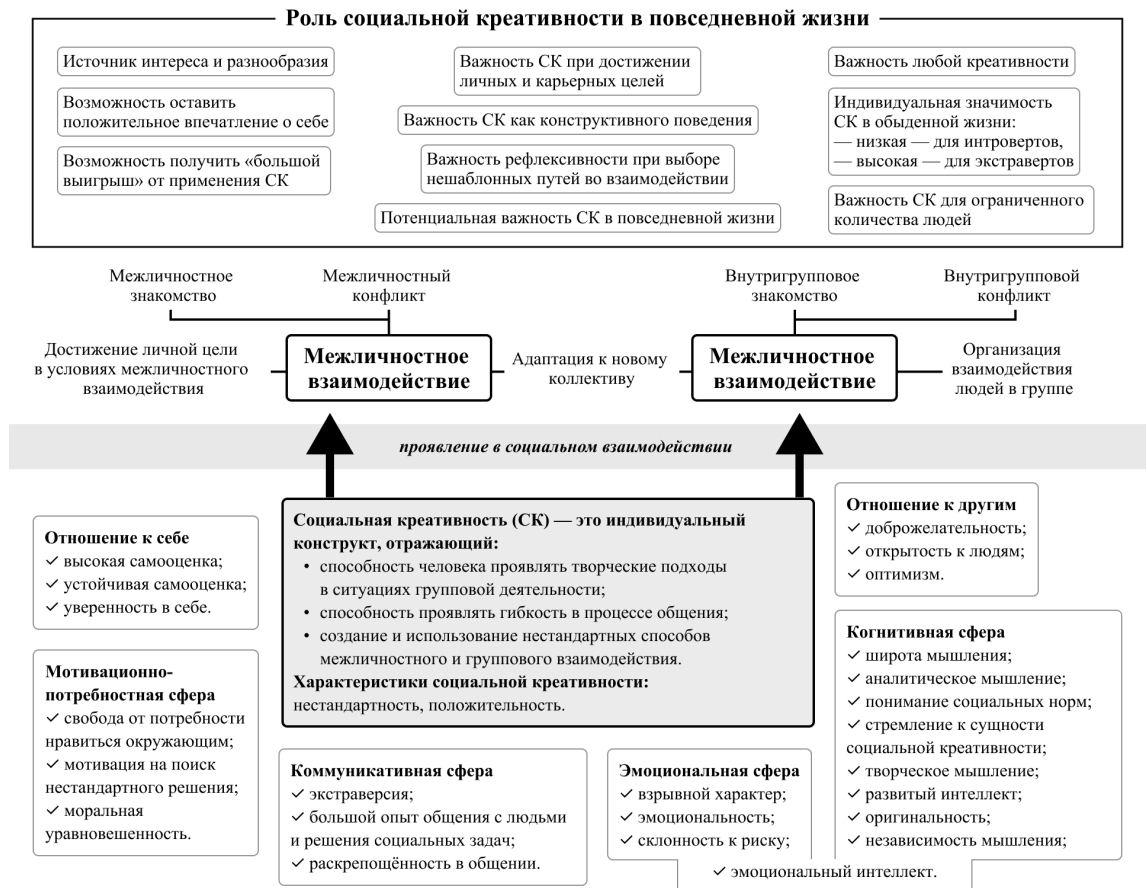


Рисунок 4 - Схема обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристике, проявляемой в межличностном и внутригрупповом взаимодействии

В результате выявления представлений о стандартных вариантах поведения в ситуациях межличностного и внутригруппового знакомства, межличностного и внутригруппового конфликта, адаптации к новому коллективу, достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия, а также организации группового взаимодействия, были отмечены темы, повторяющиеся более чем в половине фокус-групп. Такие результаты мы сочли возможным считать устойчивыми использовать в дальнейшем исследовании. Темы, которые встречаются реже или являются уникальными, мы связываем с особенностями индивидуального опыта участников фокус-групп, а также с особенностями социального контекста, который является привычным для каждого из участников фокус-групп. Таким образом, для дальнейшего использования в количественной части исследования, выделены темы, отражающие стандартные варианты поведения в различных ситуациях:



1. В ситуации *межличностного знакомства* варианты стандартного поведения представлены следующими темами: «обсуждение общности (подтемы: обсуждение общего контекста, обсуждение общих планов, обсуждение общих интересов)», «малый разговор на нейтральные темы», «обращение за помощью».

2. В ситуации *знакомства внутри группы* варианты стандартного поведения представлены следующими темами: «обсуждение общего контекста (подтемы: в рамках данной ситуации, в рамках более широкого общего контекста)», «самопрезентация», «знакомство через общность членов группы (подтемы: общность интересов, общность планов, общность эмоциональных переживаний, общность негативных эмоций)».

3. Варианты стандартного поведения в ситуации *межличностного конфликта* представлены следующими темами: «агрессивное отстаивание своей позиции», «эмоциональный выплеск (подтемы: эмоциональный выплеск с последующим решением конфликта, эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной ситуации)».

4. В ситуации *конфликта внутри группы* варианты стандартного поведения представлены следующими темами: «разделение группы на конфликтующих и наблюдателей (подтемы: модерирующая функция наблюдателей, фасилитирующая функция наблюдателей)», «концентрация исключительно на своей позиции».

5. Варианты стандартного поведения в ситуации *адаптации к новому коллективу* представлены следующими темами: «самопрезентация (подтемы: презентация общих фактов о себе, презентация своих хобби и интересов, самопрезентация в случае чьей-то заинтересованности, самопрезентация после представления группе другим человеком)», «адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком», «задавать вопросы членам коллектива (подтемы: вопросы о членах коллектива, вопросы на бытовую тему)».

6. В ситуации *достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия* варианты стандартного поведения представлены темой «презентация себя и своей деятельности (подтемы: презентация с положительными эмоциями, презентация в рекламном стиле, структурированная презентация)».

7. Варианты стандартного поведения в ситуации *организации группового взаимодействия* представлены следующими темами: «определение лидера группы»,

«разделение лидером задачи между участниками группы», «структурирование лидером процесса выполнения задачи группой».

По результатам фокус-групп были выделены темы, отражающие нестандартные деструктивные и конструктивные варианты поведения в ситуациях межличностного и внутригруппового знакомства, межличностного и внутригруппового конфликта, адаптации к новому коллективу, достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия, а также организации группового взаимодействия. Следует учитывать, что полученные темы основаны не только на реальном индивидуальном опыте респондентов, но и, во многом, на придумывании участниками вариантов нестандартного поведения в процессе обсуждения на фокус-группах. Этим обусловлено большое количество полученных тем (325 тем): выделена 161 тема, отражающая нестандартные деструктивные варианты поведения и 164 темы – нестандартные конструктивные варианты поведения. При этом темы, отражающие нестандартные конструктивные варианты поведения оказались менее устойчивые, чем темы, отражающие стандартные варианты поведения: в ситуациях внутригруппового знакомства, достижения целей в условиях межличностного взаимодействия и организации группового взаимодействия полученные темы, отражающие нестандартные конструктивные варианты поведения встречаются менее чем в половине фокус-групп.

Таким образом, необходимо использовать способ отбора тем для дальнейшего использования в количественной части исследования, отличный от того, который был использован применительно к темам, отражающим стандартные варианты поведения. Представляется целесообразным провести количественную оценку нестандартности полученных по результатам фокус-групп тем.

### **2.3.3. Результаты применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения»**

#### **2.3.3.1. Представление результатов применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения»**

С целью выявления количественных показателей, полученных на предыдущем этапе исследования качественных данных, полученные темы и подтемы, отражающие нестандартные варианты поведения в различных ситуациях были переформулированы в пункты опросника (Приложение 7.1). На основе полученных пунктов был составлен авторский опросник «Оценка нестандартности общения» (Приложение 2). Каждый пункт опросника представляет собой тему, отражающую нестандартное деструктивное (164 пункта) и нестандартное конструктивное (161 пункт) поведение человека в различных ситуациях. Пункты опросника представлялись респондентам по блокам «Конструктивные варианты поведения» и «Деструктивные варианты поведения». Пункты внутри блоков предъявлялись респондентам в случайном порядке. Задача респондентов заключалась в оценке нестандартности действий человека по шкале от 1 до 7, где 1 – совершенно стандартный способ, а 7 – совершенно нестандартный способ.

Полученные данные по опроснику анализировались с использованием методов описательной статистики и кластерного анализа. На первом этапе анализа посредством построения по каждому пункту «ящичков с усами» были выявлены и исключены кейсы, в которых результаты измерений, выделяются из общей выборки (выбросы). Примеры «ящичков с усами» приведены в Приложении 7.2. Далее подсчитано стандартное отклонение, среднее значение, медиана, мода, минимум и максимум по каждому из пунктов опросника, отражающих варианты нестандартного деструктивного и нестандартного конструктивного поведения (Приложение 7.3). Из полученных значений отобраны пункты, в которых средняя оценка нестандартности больше 4, а стандартное отклонение меньше 2. Эти показатели позволяют сделать вывод о том, что при оценке нестандартности данных вариантов деструктивного и поведения наблюдается согласованность в групповом мнении. В связи с тем, что отобранные пункты характеризуются разной степенью абстрактности формулировок, было принято решение провести на данных пунктах

кластерный анализ. Также упорядочивание объектов в группы позволит сократить количество пунктов для дальнейшего решения задач исследования. В кластерном анализе был использован метод межгрупповых связей, поскольку он дает наиболее близкий к реальной группировке результат (Бусыгина, 2019).

В результате кластерного анализа были получены дендрограммы по отобранным пунктам, отражающим нестандартные варианты поведения в различных ситуациях (Приложение 7.4). По дендрограммам отобранные пункты опросника «Оценка нестандартности общения», отражающие нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в различных ситуациях, были разделены по кластерам (Таблица 21 и Таблица 22). Ситуации в таблицах обозначены следующим образом: МЛЗ – ситуация межличностного знакомства; ВГЗ – ситуация внутригруппового знакомства; МЛК – ситуация межличностного конфликта; ВГК – ситуация внутригруппового конфликта; АДАПТ–ситуация адаптации к новому коллективу; ЦЕЛЬ – ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия; ГРУПП – ситуация организации группового взаимодействия.

Таблица 21 - Распределение по кластерам отобранных пунктов опросника «Оценка нестандартности общения», отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения в различных ситуациях

| Ситуация         | Пункт | Содержание пункта опросника                                                 | SD   | М    |
|------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <i>Кластер 1</i> |       |                                                                             |      |      |
| ЦЕЛЬ             | 237   | Проявлять агрессию                                                          | 1,63 | 5,31 |
| ЦЕЛЬ             | 247   | Оскорблять собеседника                                                      | 1,41 | 5,72 |
| ЦЕЛЬ             | 256   | Развязать конфликт из-за равнодушной реакции собеседника                    | 1,64 | 5,16 |
| ЦЕЛЬ             | 239   | Нарушать нормы поведения в данной ситуации                                  | 1,65 | 4,88 |
| ЦЕЛЬ             | 238   | Высказывать деструктивную критику собеседнику                               | 1,88 | 4,63 |
| ГРУПП            | 299   | Импульсивно менять настроение                                               | 1,73 | 4,91 |
| АДАПТ            | 192   | Нанести материальный ущерб членам коллектива (например, сломать чужую вещь) | 1,48 | 5,80 |

|                  |     |                                                                                                                                               |      |      |
|------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| АДАПТ            | 208 | Следовать нормам чужой группы, которые неадекватны для коллектива (например, вести себя по тюремным законам в коллективе, работающем в офисе) | 1,50 | 5,73 |
| АДАПТ            | 209 | Передразнивать членов коллектива                                                                                                              | 1,51 | 5,65 |
| МЛК              | 99  | Чрезмерно эмоционировать и совершать неадекватные действия (например, бегать кругами и орать)                                                 | 1,75 | 5,30 |
| ВГК              | 160 | Настаивать на варианте решения конфликта, предложенном на сомнительных интернет-форумах                                                       | 1,64 | 5,28 |
| ВГК              | 161 | Попытаться отвлечь участников от конфликта, непреднамеренно создав новый конфликт                                                             | 1,53 | 5,18 |
| МЛК              | 86  | Нанести ущерб себе, оппоненту и наблюдателям конфликта                                                                                        | 1,51 | 5,75 |
| ВГК              | 144 | Привлечь для разрешения конфликта агрессивно настроенного человека                                                                            | 1,61 | 5,36 |
| ВГЗ              | 42  | Негативно высказываться о членах группы                                                                                                       | 1,72 | 5,08 |
| ВГЗ              | 55  | Обсуждать в негативном ключе присутствующих в группе людей                                                                                    | 1,54 | 5,48 |
| ВГЗ              | 60  | Развязать конфликт к группе                                                                                                                   | 1,51 | 5,60 |
| ВГЗ              | 48  | Причинить физический дискомфорт окружающим (например, шуметь)                                                                                 | 1,94 | 4,96 |
| <b>Кластер 2</b> |     |                                                                                                                                               |      |      |
| ВГК              | 157 | Снять конфликт на видео и распространить запись среди членов группы                                                                           | 1,49 | 5,57 |
| ВГК              | 162 | Раскрывать чужие секреты                                                                                                                      | 1,82 | 4,93 |
| ВГЗ              | 47  | Начать флиртовать с человеком в присутствии его романтического партнера                                                                       | 1,72 | 5,26 |
| ЦЕЛЬ             | 255 | Говорить либо шепотом, либо кричать и активно жестикулировать                                                                                 | 1,67 | 5,10 |
| <b>Кластер 3</b> |     |                                                                                                                                               |      |      |

|                  |     |                                                                                                                                   |      |      |
|------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| МЛЗ              | 3   | Напугать незнакомца                                                                                                               | 1,34 | 5,82 |
| АДАПТ            | 207 | Попросить денег в долг                                                                                                            | 1,56 | 5,59 |
| ВГЗ              | 57  | Совершать неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов                                                 | 0,78 | 6,45 |
| ВГЗ              | 59  | Создать угрозу безопасности для окружающих людей (например, сказать в очереди в поликлинику что вы болеете инфекционной болезнью) | 0,88 | 6,43 |
| ВГК              | 147 | Облить участников конфликта водой                                                                                                 | 0,76 | 6,47 |
| АДАПТ            | 206 | Намеренно создавать плохое впечатление о себе, чтобы в дальнейшем его исправить                                                   | 1,60 | 5,85 |
| МЛК              | 98  | Начать говорить на иностранном языке                                                                                              | 1,02 | 6,27 |
| АДАПТ            | 205 | Утрированно следовать правилам коллектива (например, если в коллективе принят свободный стиль одежды прийти в пижаме)             | 1,50 | 5,66 |
| ГРУП             | 303 | Выбрать неадекватные инструменты для решения задачи (например, делать записи левой рукой, если участники группы правши)           | 1,40 | 5,81 |
| МЛК              | 105 | Обратиться в полицию для решения незначительного конфликта                                                                        | 1,44 | 5,78 |
| <b>Кластер 4</b> |     |                                                                                                                                   |      |      |
| ВГК              | 148 | Развязать драку                                                                                                                   | 1,86 | 5,05 |
| ВГК              | 165 | Усугублять конфликт употреблением алкоголя                                                                                        | 1,90 | 4,75 |
| МЛК              | 108 | Проклясть оппонента                                                                                                               | 1,89 | 5,07 |
| <b>Кластер 5</b> |     |                                                                                                                                   |      |      |
| ВГЗ              | 50  | Пытаться насильно объединить членов группы                                                                                        | 1,73 | 4,93 |
| ВГЗ              | 58  | Предложить членам группы танцевать под плохую музыку                                                                              | 1,64 | 4,97 |
| <b>Кластер 6</b> |     |                                                                                                                                   |      |      |

|                   |     |                                                                                                                                                         |      |      |
|-------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| МЛК               | 104 | Включить «театральщину» (например, наигранно эмоционировать или жестикулировать)                                                                        | 1,87 | 4,30 |
| МЛК               | 106 | Передразнивать оппонента                                                                                                                                | 1,93 | 4,03 |
| <b>Кластер 7</b>  |     |                                                                                                                                                         |      |      |
| ЦЕЛЬ              | 254 | Флиртовать с собеседником                                                                                                                               | 1,81 | 4,64 |
| ГРУП              | 295 | Организовать физическую активность, не организующую группу                                                                                              | 1,78 | 4,84 |
| <b>Кластер 8</b>  |     |                                                                                                                                                         |      |      |
| МЛЗ               | 2   | Высказаться об окружающей обстановке в агрессивной форме                                                                                                | 1,87 | 4,22 |
| ВГЗ               | 56  | Обсуждать в негативном ключе не присутствующих в группе людей                                                                                           | 1,93 | 4,30 |
| МЛЗ               | 10  | Направлять разговор в негативное русло                                                                                                                  | 1,93 | 4,49 |
| МЛЗ               | 7   | Сделать комплимент, отталкивающий собеседника                                                                                                           | 1,95 | 4,71 |
| ВГЗ               | 52  | Неуместно шутить над членами группы                                                                                                                     | 1,87 | 4,64 |
| МЛЗ               | 6   | Начать разговор на очень личную тему                                                                                                                    | 1,75 | 4,79 |
| ВГЗ               | 44  | Начать обсуждение табуированных тем                                                                                                                     | 1,81 | 4,85 |
| МЛЗ               | 4   | Нарушить общепринятые нормы поведения в данной ситуации (например, правила этикета)                                                                     | 1,78 | 4,39 |
| <b>Кластер 9</b>  |     |                                                                                                                                                         |      |      |
| ЦЕЛЬ              | 244 | Выделять получение материальной выгоды как главной причины в желании достичь цели (например, в разговоре с собеседником интересоваться только деньгами) | 1,85 | 4,18 |
| ЦЕЛЬ              | 257 | Торговаться с собеседником                                                                                                                              | 1,87 | 4,36 |
| ЦЕЛЬ              | 251 | Слишком честно рассказывать о своих неудачах                                                                                                            | 1,80 | 4,21 |
| <b>Кластер 10</b> |     |                                                                                                                                                         |      |      |

|       |     |                                                                                                                  |      |      |
|-------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| ЦЕЛЬ  | 246 | Задавать собеседнику слишком сложные вопросы, вызвав тем самым у него негативные эмоции                          | 1,86 | 4,22 |
| ГРУП  | 286 | Пытаться стать лидером без потребности группы в этом                                                             | 1,84 | 4,03 |
| ГРУП  | 297 | Отказаться от совместной деятельности                                                                            | 1,97 | 4,08 |
| АДАПТ | 195 | Нарушить общепринятые нормы поведения                                                                            | 1,81 | 4,70 |
| АДАПТ | 196 | Нарушить нормы поведения данного коллектива                                                                      | 1,99 | 4,26 |
| АДАПТ | 199 | Озвучить шутку, оскорбляющую члена коллектива                                                                    | 1,86 | 4,79 |
| АДАПТ | 201 | Нарушить личные границы членов коллектива                                                                        | 1,88 | 4,67 |
| АДАПТ | 191 | Нанести репутационный ущерб членам коллектива (например, распускать слухи)                                       | 1,78 | 4,98 |
| АДАПТ | 200 | Озвучить шутку, пугающую членов коллектива                                                                       | 1,79 | 4,89 |
| ВГК   | 143 | Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает исключительно на своем варианте решения конфликта | 1,63 | 4,63 |
| ЦЕЛЬ  | 242 | Показывать безразличие по отношению к собеседнику                                                                | 1,70 | 4,47 |
| АДАПТ | 204 | Демонстрировать свою приверженность ценностям, которые противоположны ценностям коллектива                       | 1,76 | 4,52 |
| ВГЗ   | 45  | Озвучить неуместное для данной группы высказывание                                                               | 1,79 | 4,54 |
| ВГЗ   | 61  | Продemonстрировать свое превосходство над членами группы                                                         | 1,83 | 4,33 |
| АДАПТ | 194 | Демонстрировать свое превосходство над членами коллектива                                                        | 1,89 | 4,16 |
| ЦЕЛЬ  | 235 | Демонстрировать свое превосходство над собеседником                                                              | 1,88 | 4,09 |
| ЦЕЛЬ  | 252 | Разговаривать и не давать слова собеседнику                                                                      | 1,91 | 4,03 |
| ЦЕЛЬ  | 248 | Демонстрировать мировоззрение, противоположное собеседнику                                                       | 1,71 | 4,06 |



|                                         |     |                                                                                                               |      |      |
|-----------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| ГРУП                                    | 293 | Организовать взаимодействие участников группы в физически некомфортных условиях                               | 1,70 | 4,87 |
| ГРУП                                    | 300 | Выбрать задачу, неадекватную контингенту участников группы                                                    | 1,78 | 4,66 |
| ГРУП                                    | 301 | Мешать участникам группы                                                                                      | 1,95 | 4,44 |
| ГРУП                                    | 283 | Распределить части задачи между группой так, что они не соответствуют желаниям и возможностям членов группы   | 1,86 | 4,13 |
| АДАПТ                                   | 193 | Причинение дискомфорта членам коллектива (например, погреть рыбу в общей микроволновке)                       | 1,93 | 4,61 |
| <b>Кластер 11</b>                       |     |                                                                                                               |      |      |
| ВГК                                     | 159 | Переложить ответственность за возникновение конфликта на астрологию                                           | 1,56 | 5,61 |
| ГРУП                                    | 298 | Разделить участников по знакам зодиака                                                                        | 1,45 | 5,88 |
| <b>Пункты, не включенные в кластеры</b> |     |                                                                                                               |      |      |
| МЛЗ                                     | 11  | Перейти в разговоре на иностранный язык                                                                       | 1,57 | 5,67 |
|                                         | 12  | Демонстрировать жесты и мимику, которые не соотносятся со словами, которые вы говорите                        | 1,75 | 4,96 |
| ВГЗ                                     | 51  | Неуместно пошутить, напугав членов группы                                                                     | 1,89 | 4,91 |
|                                         | 62  | Молчать и игнорировать членов группы»), межличностного конфликта                                              | 1,97 | 4,68 |
| МЛК                                     | 102 | Объявить о намерениях никогда не общаться с оппонентом и потом действительно их реализовать                   | 1,99 | 4,17 |
| ВГК                                     | 145 | Лидер завершает конфликт обманом группы (например, обещает реализовать выбранное решение, но не делает этого) | 1,87 | 4,66 |
|                                         | 150 | Поддержка модератором конфликта одной из сторон                                                               | 1,74 | 4,01 |
|                                         | 156 | Передразнивать участников конфликта                                                                           | 1,85 | 4,46 |

|       |     |                                                                  |      |      |
|-------|-----|------------------------------------------------------------------|------|------|
| ГРУПП | 291 | Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков | 1,79 | 5,30 |
|-------|-----|------------------------------------------------------------------|------|------|

Таблица 22 - Распределение по кластерам отобранных пунктов опросника «Оценка нестандартности общения», отражающих нестандартные конструктивные варианты поведения в различных ситуациях

| Ситуация         | Пункт | Содержание пункта опросника                                                                                                             | SD   | M    |
|------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| <i>Кластер 1</i> |       |                                                                                                                                         |      |      |
| АДАПТ            | 228   | Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену)                                                                 | 1,40 | 5,86 |
| АДАПТ            | 229   | Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики                                                                           | 1,18 | 6,03 |
| АДАПТ            | 219   | Письменно подготовить небольшую самопрезентацию для каждого члена группы (например, подготовить для каждого записку с самопрезентацией) | 1,61 | 5,28 |
| ЦЕЛЬ             | 276   | Удивить собеседника, продемонстрировав свои творческие навыки (например, сыграть на гитаре на онлайн-собеседовании)                     |      |      |
| АДАПТ            | 233   | Дать денег членам коллектива                                                                                                            | 1,21 | 5,82 |
| МЛК              | 111   | Внезапно начать танцевать                                                                                                               | 0,59 | 6,69 |
| МЛК              | 125   | Отпраздновать конфликт                                                                                                                  | 1,39 | 6,03 |
| <i>Кластер 2</i> |       |                                                                                                                                         |      |      |
| МЛК              | 134   | Решить конфликт через простую игру                                                                                                      | 1,69 | 4,98 |
| ВГК              | 171   | Решить конфликт через игру                                                                                                              | 1,73 | 5,03 |
| ВГК              | 187   | Предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга                                                                | 1,85 | 5,10 |
| ЦЕЛЬ             | 282   | Поменяться социальными ролями с собеседником                                                                                            | 1,77 | 4,93 |
| <i>Кластер 3</i> |       |                                                                                                                                         |      |      |
| МЛЗ              | 25    | Познакомиться, поставив незнакомца в неловкую ситуацию (например, перепутать его с официантом)                                          | 1,60 | 5,16 |

|                  |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |
|------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| МЛЗ              | 39  | Начать проводить интервью с незнакомцем                                                                                                                                                                    | 1,49 | 5,31 |
| МЛЗ              | 31  | Пригласить человека выпить кофе, представившись продюсером кино, который заинтересовался внешностью незнакомца                                                                                             | 1,81 | 5,27 |
| <b>Кластер 4</b> |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |
| МЛК              | 109 | Внезапно что-то подарить оппоненту                                                                                                                                                                         | 1,89 | 5,11 |
| МЛК              | 110 | Внезапно угостить оппонента чем-то вкусным                                                                                                                                                                 | 1,93 | 4,72 |
| МЛК              | 112 | Внезапно обнять оппонента                                                                                                                                                                                  | 1,84 | 5,08 |
| <b>Кластер 5</b> |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |
| МЛК              | 116 | Сделать комплимент имуществу оппонента, которое стало предметом конфликта (например, в случае конфликта по причине занятости Вашего парковочного места автомобилем оппонента – похвалить марку его машины) | 1,92 | 4,67 |
| МЛК              | 118 | Внезапно анонсировать выгоду для оппонента после решения конфликта (например, что Вы подарите ему ужин в ресторане)                                                                                        | 1,89 | 4,30 |
| МЛК              | 115 | Сделать комплимент оппоненту                                                                                                                                                                               | 1,92 | 4,13 |
| <b>Кластер 6</b> |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |
| ЦЕЛЬ             | 264 | Заранее подготовить презент для собеседника                                                                                                                                                                | 1,61 | 4,09 |
|                  | 281 | Выбрать необычное место для проведения беседы                                                                                                                                                              | 1,64 | 4,44 |
|                  | 279 | Аккуратно добавить элементы физического контакта (например, дотронуться до собеседника)                                                                                                                    | 1,70 | 4,39 |
| <b>Кластер 7</b> |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |
| АДАПТ            | 225 | Примером своего поведения создать новую социальную норму                                                                                                                                                   | 1,76 | 4,27 |
| ГРУП             | 324 | Лидер молчит, тем самым провоцируя взаимодействие членов группы                                                                                                                                            | 1,76 | 4,35 |
| <b>Кластер 8</b> |     |                                                                                                                                                                                                            |      |      |

|                                                |     |                                                                                                                                       |      |      |
|------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| МЛЗ                                            | 34  | Пригласить поучаствовать в психологическом исследовании                                                                               | 1,98 | 4,67 |
| ВГЗ                                            | 74  | Предложить членам группы поучаствовать в психологическом исследовании                                                                 | 1,88 | 4,84 |
| <b><i>Пункты, не включенные в кластеры</i></b> |     |                                                                                                                                       |      |      |
| МЛЗ                                            | 23  | Продemonстрировать свои творческие навыки (например, показать фокус или прочитать стихотворение)                                      | 1,85 | 4,25 |
|                                                | 28  | Предложить в парке поделиться с человеком кормом для белок в обмен на знакомство                                                      | 1,93 | 4,92 |
|                                                | 32  | Предложить сыграть в простую игру (например, в крестики-нолики или морской бой)                                                       | 1,71 | 4,79 |
|                                                | 35  | Задать незнакомцу вопрос на грани пересечения его личных границ                                                                       | 1,65 | 4,61 |
|                                                | 36  | Обратиться к незнакомцу с необычной просьбой                                                                                          | 1,71 | 4,16 |
| МЛК                                            | 126 | Нанести себе ущерб, аналогичный ущербу, нанесенному оппоненту (например, поцарапать свою машину, если Вы поцарапали машину оппонента) | 1,50 | 5,90 |
|                                                | 135 | Обратиться для решения конфликта в вышестоящие инстанции                                                                              | 1,92 | 4,11 |
| ВГК                                            | 183 | Выбрать решение конфликта с помощью рандомайзера                                                                                      | 1,96 | 5,17 |
| АДАПТ                                          | 212 | Предложить игру, объединяющую коллектив                                                                                               | 1,81 | 4,05 |
|                                                | 218 | Выступить со сцены с самопрезентацией                                                                                                 | 1,72 | 4,63 |

### **2.3.3.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода опроса: авторский опросник «Оценка нестандартности общения»**

Обращаясь к результатам, представленным в Таблице 21 и 22, отметим, что при оценке нестандартности вариантов деструктивного поведения выделено 86 пунктов, в которых наблюдается согласованность, а при оценке нестандартности вариантов конструктивного поведения таких пунктов выделено 37. Таким образом, при оценке нестандартности вариантов деструктивного поведения респонденты более согласованы во мнениях. Мы полагаем, что это связано с тем, что конструктивное поведение в приведенных ситуациях во многом является социально-желательным и представляет собой определенную социальную норму. Так как деструктивное поведение выходит за рамки социальной желательности его варианты чаще оцениваются респондентами как нестандартные, в то время как варианты конструктивного поведения, которое является в определенной степени социально-желательным, реже оцениваются респондентами как нестандартное.

*Полученные кластеры, отражающие варианты нестандартного деструктивного поведения в различных ситуациях (Таблица 21) были проинтерпретированы следующим образом:*

Кластер 1: «Причинение дискомфорта окружающим людям». Кластер содержит в себе 18 пунктов, отражающие нестандартные деструктивные варианты поведения, которые причиняют физический (например, громкость, шум) и психологический (например, оскорбления) дискомфорт окружающим людям в ситуациях внутригруппового знакомства (4 пункта), межличностного конфликта (2 пункта), внутригруппового конфликта (3 пункта), достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (5 пунктов), адаптации к новому коллективу (3 пункта) и организации группового взаимодействия (1 пункт).

Кластер 2: «Нарушение границ в отношениях». В кластер включены 4 пункта, отражающие варианты поведения, нарушающие физические и психологические границы в ситуациях внутригруппового конфликта (2 пункта), внутригруппового знакомства (1 пункт) и достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (1 пункт).

Кластер 3: «Угроза окружающим людям». Кластер содержит в себе 10 пунктов, которые отражают создание угрозы, а также неудобств окружающим

людям в ситуациях межличностного знакомства (1 пункт), внутригруппового знакомства (2 пункта), межличностного конфликта (2 пункта), внутригруппового конфликта (1 пункт), адаптации к новому коллективу (3 пункта) и организации группового взаимодействия (1 пункт).

Кластер 4: «Агрессивное поведение». В кластер включены 3 пункта, отражающие агрессивные варианты поведения в ситуациях межличностного конфликта (1 пункт) и внутригруппового конфликта (2 пункта).

Кластер 5: «Неуместные действия, направленные на знакомства людей внутри группы». В кластер включено 2 пункта, отражающих действия в ситуации внутригруппового знакомства, направленные на принудительное объединение людей через общую деятельность, неуместную социальному контексту.

Кластер 6: «Наигранная демонстрация эмоций при знакомстве с человеком». В кластер включено 2 пункта, отражающих действия в ситуации межличностного знакомства, которые характеризуются наигранной демонстрацией своих эмоций и поведения оппонента.

Кластер 7: «Неадекватные ситуации действия». Кластер содержит 2 пункта, отражающих действия неадекватные контексту ситуаций достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (1 пункт) и организации группового взаимодействия (1 пункт).

Кластер 8: «Создание негативного эмоционального фона неуместными обсуждениями в процессе знакомства». Данный кластер включает в себя 8 пунктов, отражающих варианты поведения, направленные на обсуждение неадекватных уровню знакомства тем и создание негативного эмоционального фона в ситуациях межличностного знакомства (5 пунктов) и внутригруппового знакомства (3 пункта).

Кластер 9: «Чрезмерная искренность при достижении личной цели». Кластер содержит в себе 3 пункта, отражающих излишнюю искренность в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия.

Кластер 10: «Демонстрация превосходства над другими людьми». В кластер включено 23 пункта, отражающих такие варианты поведения, в которых демонстрируется превосходство одного человека над другими, в частности выражающееся в том, что не учитываются чувства и эмоции других людей. В этом кластере содержатся пункты, отражающие поведения в ситуациях внутригруппового

знакомства (2 пункта), внутригруппового конфликта (1 пункт), достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (5 пунктов), адаптации к новому коллективу (9 пунктов) и организации группового взаимодействия (6 пунктов).

Кластер 11: «Обращение к астрологии при взаимодействии в группе людей». Кластер содержит варианты поведения, основанные на обращении к астрологии в ситуациях внутригруппового конфликта (1 пункт) и организации группового взаимодействия (1 пункт).

Выделенные кластеры, отражающие варианты нестандартного конструктивного поведения в различных ситуациях (Таблица 22) были проинтерпретированы следующим образом:

Кластер 1: «Создание позитивного эмоционального фона». В данный кластер включено 7 пунктов, отражающих варианты поведения, которые направлены на создание позитивного эмоционального фона в ситуациях межличностного конфликта (2 пункта), достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (1 пункт) и адаптации к новому коллективу (4 пункта).

Кластер 2: «Элементы игры в межличностном и внутригрупповом взаимодействии». Кластер включает в себя 4 пункта, которые отражают включение элементов игры в ситуациях межличностного конфликта (1 пункт), внутригруппового конфликта (2 пункта), а также в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (1 пункт).

Кластер 3: «Намеренное создание неловкости при знакомстве с человеком». В кластер включено 3 пункта, которые отражают намеренное создание неловкости в ситуации межличностного знакомства.

Кластер 4: «Внезапное позитивное действие, направленное на оппонента в конфликте». Данный кластер содержит 3 пункта, отражающих совершение внезапного позитивного действия, направленного на оппонента в ситуации межличностного конфликта.

Кластер 5: «Предоставление психологической и материальной выгоды в межличностном конфликте». Кластер содержит в себе 3 пункта, отражающие предоставление психологической (комплимент) и материальной выгоды оппоненту в ситуации межличностного конфликта.

Кластер 6: «Намеренное укрепление межличностных отношений с человеком в процессе достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия». В кластер включены 3 пункта, которые отражают действия, направленные на намеренное укрепление межличностных отношений с человеком.

Кластер 7: «Латентное положительное воздействие на окружающих людей» Кластер содержит в себе 2 пункта, отражающих латентное положительное воздействие на окружающих людей в ситуациях адаптации к новому коллективу (1 пункт) и организации группового взаимодействия (1 пункт).

Кластер 8: «Приглашение поучаствовать в психологическом исследовании при знакомстве». Кластер содержит в себе 2 пункта, отражающих варианты поведения, связанные с приглашением поучаствовать в психологическом исследовании в ситуациях межличностного знакомства (1 пункт) и внутригруппового знакомства (1 пункт).

#### **2.3.4. Результаты применения метода опроса: авторский опросник**

##### **«Социальная креативность»**

##### **2.3.4.1. Представление результатов применения метода опроса: авторский опросник «Социальная креативность»**

С целью операционализации конструкта «социальная креативность» необходимо составить опросник, в котором содержатся пункты, отражающие варианты стандартного, нестандартного конструктивного и нестандартного деструктивного поведения.

Формулирование пунктов, которые отражают стандартные варианты поведения в различных ситуациях, основывалось на результатах второго этапа исследования. Темы, которые встречаются более чем в половине фокус-групп были переформулированы в пункты опросника «Социальная креативность». Формулирование пунктов, которые отражают нестандартные деструктивные и конструктивные варианты поведения в различных ситуациях, основывалось на результатах третьего этапа исследования. В данном случае мы опирались на результаты кластерного анализа с целью сокращения количества пунктов и формулирование их на одном уровне абстракции. При объединении пунктов опросника «Оценка нестандартности общения» мы руководствовались схожестью



пунктов по смыслу и отнесением пунктов к одной ситуации. В процессе формулировки пунктов опросника «Социальная креативность» с целью их уточнения мы обращались к стенограммам фокус-групп и результатам тематического анализа. По аналогии с пунктами, отражающими нестандартными деструктивные варианты поведения, были переформулированы пункты опросника «Оценка нестандартности общения», отражающие нестандартные конструктивные варианты поведения в пункты опросника «Социальная креативность» (Приложение 7.5). Получилось 32 пункта, отражающих стандартные варианты поведения, 46 пунктов – нестандартные деструктивные варианты поведения и 31 – нестандартные конструктивные варианты поведения. Полученные пункты были дополнены контекстом ситуаций, сформулированным с опорой на описания картинок респондентами фокус-групп (Приложение 5).

На первом этапе анализа посредством построения по каждому пункту «ящичков с усами» были выявлены и исключены кейсы, в которых результаты измерений, выделяются из общей выборки (выбросы) (Приложение 7.6). В результате образовались пропущенные данные, которые были заменены на среднее значение по соответствующему пункту опросника (Tabachnick, Fidell, 2006). Также были исключены некоторые пункты, которые оказались неинформативными, так как в них медиана ящика с усами находилась на уровне минимального значения, что свидетельствует о том, что респонденты их не выбирали как возможный вариант поведения. Такие пункты мы сочли неинформативными и исключили из опросника. В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации внутригруппового знакомства исключено 5 пунктов, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения (11. Я бы начал громко кашлять; 12. Я бы включил на своем телефоне музыку и организовал людей разучивать простой танец; 13. Я бы ради шутки начал проверять у людей билеты на мероприятие; 14. Я бы сказал, что я VIP-гость на таких мероприятиях, потому что знаком с организаторами; 15. Я бы пошутил над тем, что большинство людей пришло на мероприятие без своих романтических партнеров и начал обсуждать тему отношений). В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации межличностного конфликта исключено 4 пункта, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения (4. Я бы громко озвучил окружающим людям, что очередь не

продвинется, пока конфликт не будет решен; 5. Я бы вызвал полицию для решения этого конфликта; 6. Я бы начал говорить на иностранном языке; 7. Я бы высказал проклятия на оппонента), а также 2 пункта, отражающих нестандартные конструктивные варианты поведения (10. Я бы внезапно начал танцевать; 11. Я бы предложил вместе отпраздновать возникший конфликт). В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации внутригруппового конфликта исключено 4 пункта, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения (5. Я бы облил участников конфликта водой; 6. Я бы выпил алкогольный напиток и начал решать конфликт с применением физической силы; 9. Я бы начал копировать поведение участников конфликта; 12. Я бы заснял конфликт на видео и выложил в социальные сети), а также 1 пункт, отражающий нестандартный конструктивный вариант поведения (13. Я бы решил конфликт через игру в крестики-нолики: кто выиграл – того позицию принимает группа). В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации адаптации к новому коллективу исключено 4 пункта, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения (9. Я бы «случайно» пролил кофе или чай на рабочее место коллеги, чтобы поближе с ним познакомиться; 10. Я бы ради шутки следовал тюремным законам в коллективе коллег; 11. Я бы ради шутки начал копировать поведение членов коллектива; 12. Я бы взял с собой контейнер с рыбой и погрел еду в общей микроволновке), а также 2 пункта, отражающих нестандартные конструктивные варианты поведения (18. Я бы включил музыку и начал танцевать известный танец (например, макарену); 20. Я бы предложил членам коллектива обыграть сцену из истории или кино для того, чтобы хорошо провести время и познакомиться). В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия исключено 2 пункта, отражающих нестандартные конструктивные варианты поведения (13. Я бы удивил собеседника своими творческими навыками (например, сыграл на музыкальном инструменте или сделал оригами из бумаги); 14. Я бы предложил собеседнику поменяться ролями и презентовать мой проект). В блоке опросника, содержащем варианты поведения в ситуации организации взаимодействия в группе исключено 3 пункта, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения (4. Я бы предложил разделить участникам группы по знакам зодиака;

6. Я бы предложил группе делать записи левой рукой (в группе все люди правши);  
 7. Я бы менял свое настроение: от «мы сейчас все классно сделаем» до «мы неудачники» и обратно). После исключения 27 пунктов в опроснике осталось 82 пункта, на основе которых проводился дальнейший анализ (Приложение 7.7).

С целью выявления ситуативной специфики индикаторов конструкта «социальная креативность» был проведен конфирматорный факторный анализ. В результате были получены структурные модели, отражающие стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуациях межличностного и внутригруппового знакомства, межличностного и внутригруппового конфликта, адаптации к новому коллективу, достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия, а также организации группового взаимодействия. Модели построены с опорой на теоретические положения исследования и включают в себя три фактора: фактор нестандартного конструктивного поведения (F1), фактор нестандартного деструктивного поведения (F2) и фактор стандартного поведения (F3).

*Ситуация межличностного знакомства.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(252)} = 560.419$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.91, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, RMSEA = 0.051, 90% CI = [0.065, 0.081]) (Рисунок 5).

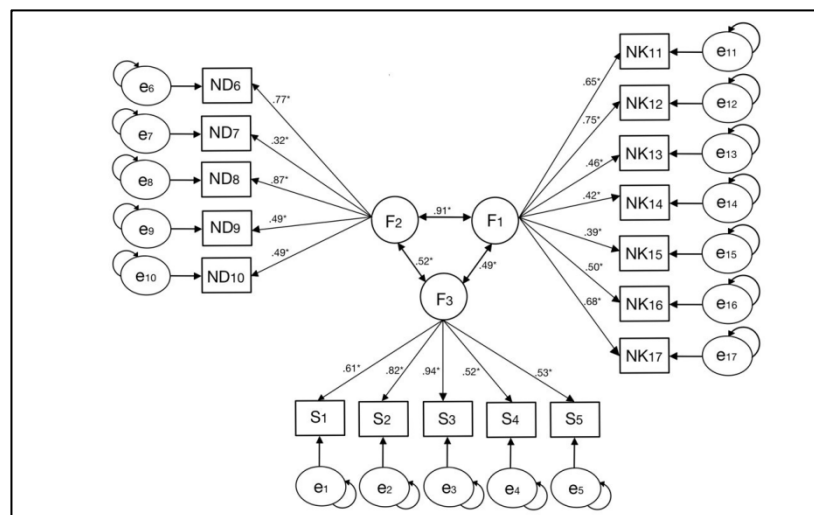


Рисунок 5 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного знакомства

На основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели были исключены пункты S1 («Я бы

обсудил окружающую обстановку, в которой мы находимся»), S4 («Я бы завел ненавязчивый разговор на нейтральную тему»), S5 («Я бы спросил у незнакомца как пройти к моему месту в зрительном зале»), ND10 («Я бы перешел в разговоре с незнакомцем на иностранный язык»), NK15 («Я бы, представившись продюсером, сделал вид, что перепутал незнакомца с организатором мероприятия и начал брать у него интервью»). В результате получена итоговая модель по ситуации межличностного знакомства, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(51)} = 55.557$ ,  $p = 0.3$ , CFI = 0.99, GFI = 0.96, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.020, 90% CI = [0.000, 0.048]). В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.92$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.58$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 6).

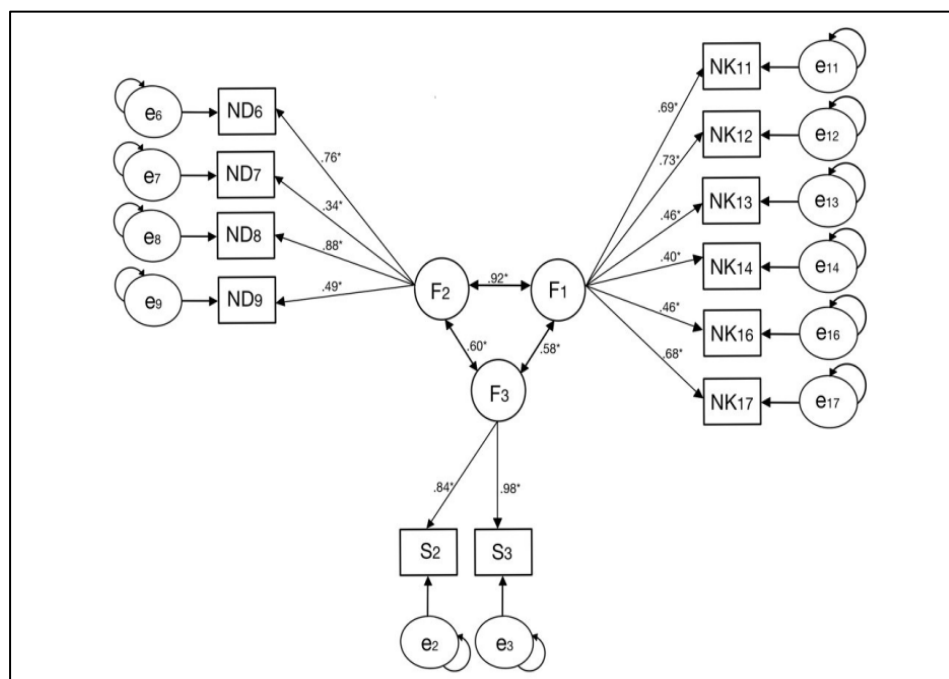


Рисунок 6 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного знакомства

*Ситуация внутригруппового знакомства.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(41)} = 82.788$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.92, GFI = 0.94, AGFI = 0.9, RMSEA = 0.067, 90% CI = [0.046, 0.087]). В данной модели отмечено, что пункт ND25 не вносит значимый вклад в фактор (Рисунок 7).

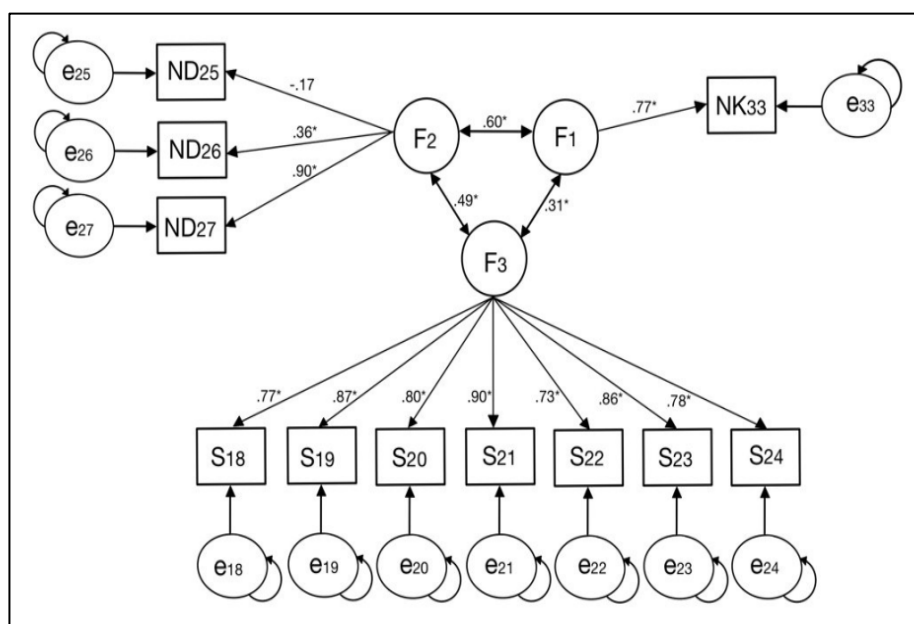


Рисунок 7 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового знакомства

На основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели были исключены пункты S18 («Я бы обсудил окружающую обстановку, в которой мы оказались»), S19 («Я бы обсудил актуальные новости»), S24 («Я бы обсудил эмоции по поводу того, что мы все пришли задолго до начала мероприятия»), ND25 («Я бы промолчал и сделал вид, что не замечаю окружающих людей»). Также пункт ND25 исключен из модели в связи с тем, что он не вносит значимый вклад в фактор. В результате получена итоговая модель по ситуации внутригруппового знакомства, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(11)} = 5.591$ ,  $p = 0.89$ , CFI = 1, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMSEA = 0.000, 90% CI = [0.000, 0.031]). В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.62$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.45$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.48$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 8).

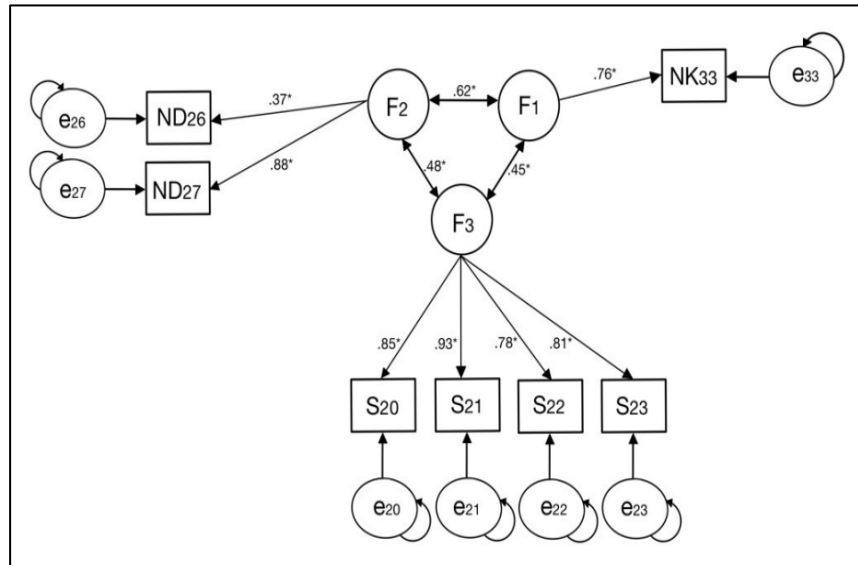


Рисунок 8 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового знакомства

*Ситуация межличностного конфликта.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(41)} = 76.204$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.91, GFI = 0.95, AGFI = 0.91, RMSEA = 0.061, 90% CI = [0.046, 0.087]) (Рисунок 9).

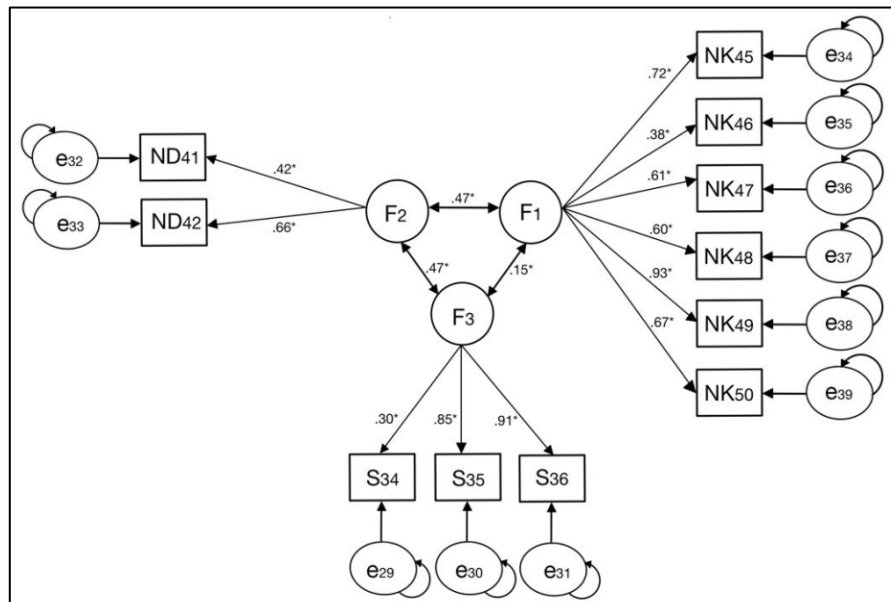


Рисунок 9 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного конфликта

На основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели были исключены пункты S34 («Я бы во что бы то ни стало отстаивал свою позицию»), S35 («Я бы выразил свои эмоции, а затем приступил к решению конфликтной ситуации»), NK45 («Я бы предложил решить конфликт с помощью игры “камень-ножницы-бумага”») и NK46 («Я бы обратился к администратору магазина для решения конфликта»). В результате получена итоговая модель по ситуации межличностного конфликта, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(11)} = 11.158$ ,  $p = 0.43$ , CFI = 1, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.008, 90% CI = [0.000, 0.070]). В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.42$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.72$ ,  $p < 0.05$ ). Положительная корреляция между факторами 1 и 3 незначима. В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 10).

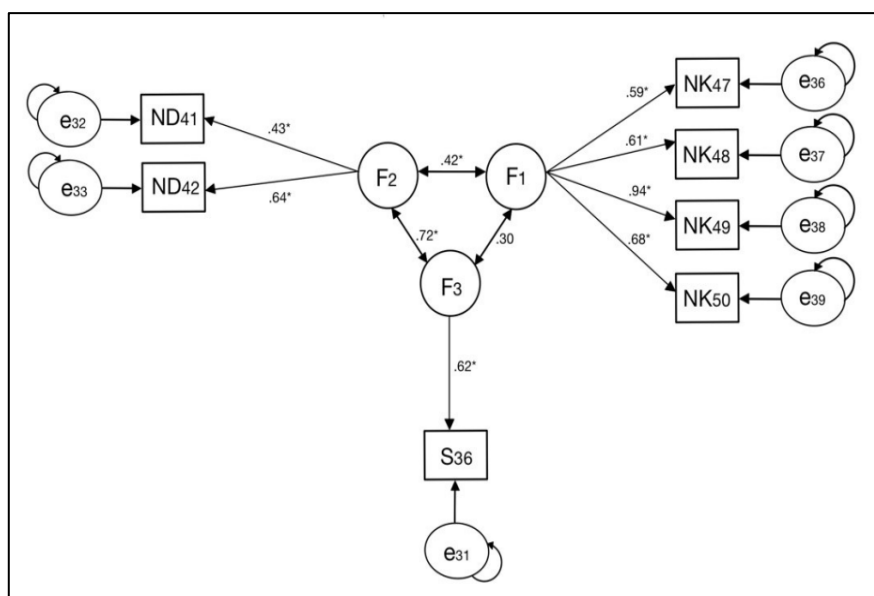


Рисунок 10 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации межличностного конфликта

*Ситуация внутригруппового конфликта.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(32)} = 101.348$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.65, GFI = 0.92, AGFI = 0.86, RMSEA = 0.097, 90% CI = [0.076, 0.118]). В данной модели отмечено, что пункт S51 не вносит значимый вклад в фактор (Рисунок 11).

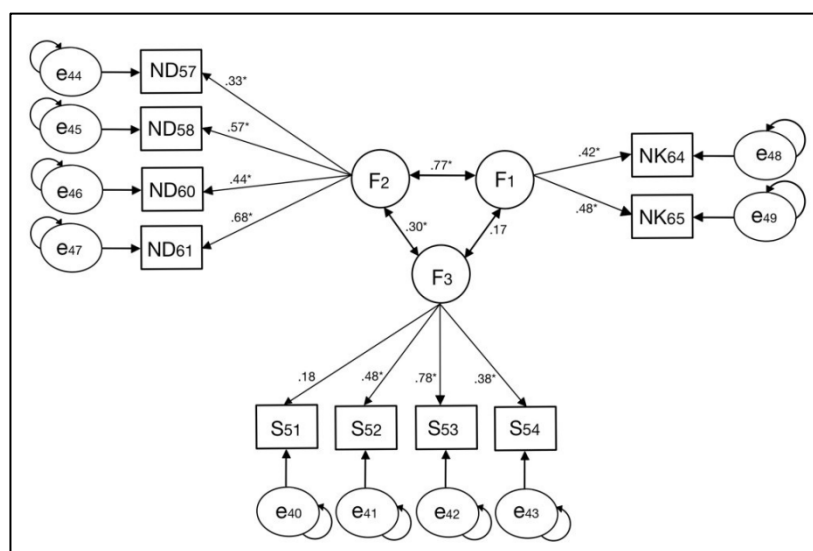


Рисунок 11 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового конфликта

На основе показателей корреляций по переменным, дающим максимальный вклад в ошибку, из модели был исключен пункт S54 («Я бы сфокусировался на своей позиции в конфликте») и S51 («Я бы наблюдал со стороны за происходящим конфликтом»), который при этом не вносит значимый вклад в фактор. После этого показатели модели приняли следующий вид:  $\chi^2_{(17)} = 39.851$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.85, GFI = 0.96, AGFI = 0.91, RMSEA = 0.077, 90% CI = [0.046, 0.108]. на основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели был исключен пункт ND58 («Я бы вызвался урегулировать конфликт и оказал поддержку одной из сторон»). После этого показатели модели приняли следующий вид:  $\chi^2_{(11)} = 22.876$ ,  $p = 0.02$ , CFI = 0.9, GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.069, 90% CI = [0.027, 0.108]. При этом в новой модели пункт S53 («Я бы предложил конфликтующим по очереди высказаться, а затем провести голосование внутри группы») не вносит значимый вклад в фактор, на основании чего было принято решение об исключении его из модели. Также на основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели был исключен пункт ND57 («Я бы сказал группе, что причиной возникновения конфликта является текущее положение планет»). В результате получена итоговая модель, которая обладает приемлемыми показателями:  $\chi^2_{(2)} = 3.797$ ,  $p = 0.15$ , CFI = 0.95, GFI = 0.99, AGFI = 0.99, RMSEA = 0.063, 90% CI = [0.000,



0.158]. В модели отмечена значимая положительная корреляция между факторами 1 и 2 ( $r = 0.61$ ,  $p < 0.05$ ). Отрицательные корреляции между факторами 1 и 3, а также факторами 2 и 3 незначимы. В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 12).

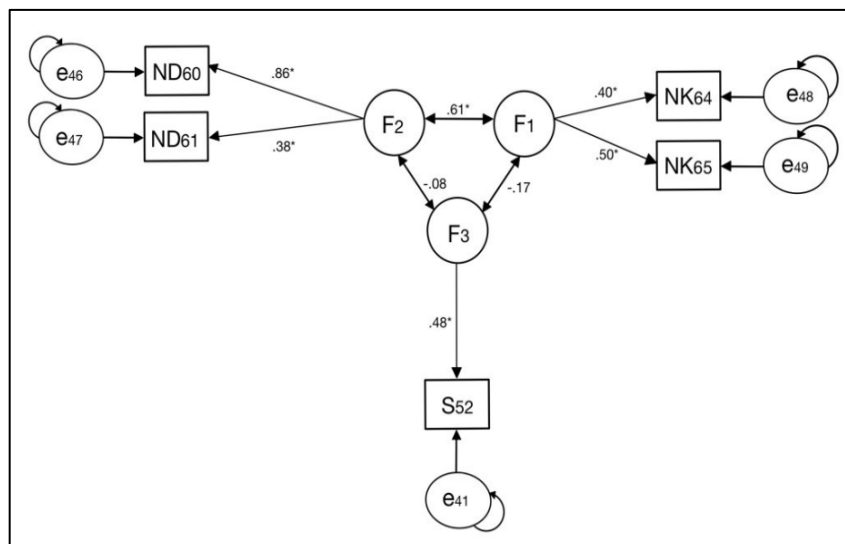


Рисунок 12 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации внутригруппового конфликта

*Ситуация адаптации к новому коллективу.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(74)} = 114.002$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.94, GFI = 0.93, AGFI = 0.9, RMSEA = 0.049, 90% CI = [0.030, 0.065]) (Рисунок 13).

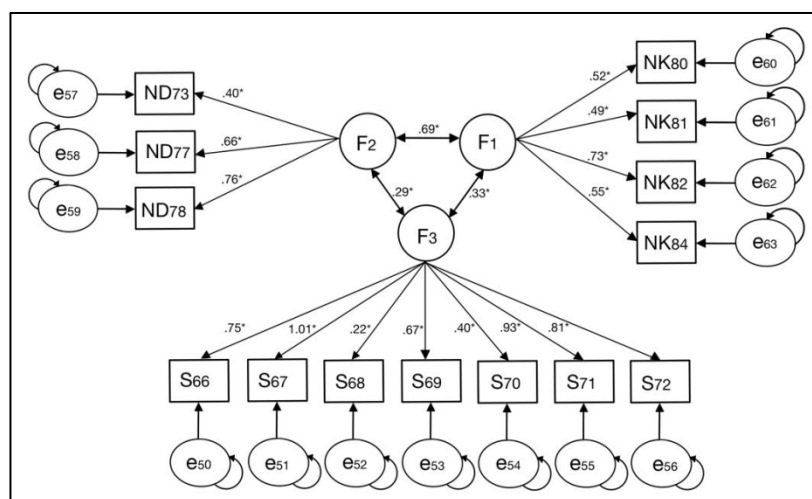


Рисунок 13 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации адаптации к новому коллективу

На основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели были исключены пункты S66 («Я бы рассказал общие факты о себе»), S68 («Я бы рассказал о себе в том случае, если кто-то заинтересовался и задал вопрос»), S72 («Я бы задавал вопросы членам коллектива на бытовые темы»). В результате получена итоговая модель, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(41)} = 53.570$ ,  $p = 0.09$ , CFI = 0.97, GFI = 0.96, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.037, 90% CI = [0.000, 0.061]). В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.69$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.36$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.29$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 14).

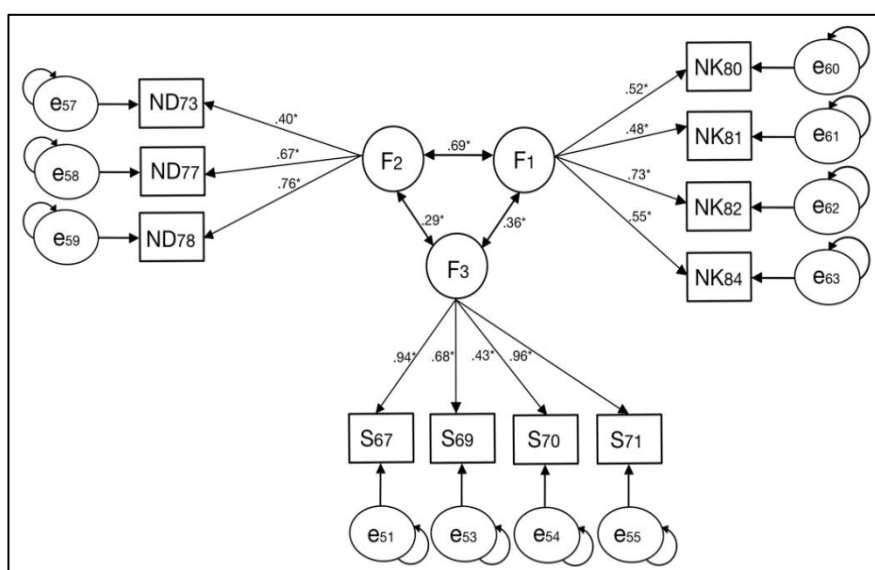


Рисунок 14 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации адаптации к новому коллективу

*Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(51)} = 144.306$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.81, GFI = 0.09, AGFI = 0.85, RMSEA = 0.089, 90% CI = [0.072, 0.106]) (Рисунок 15).

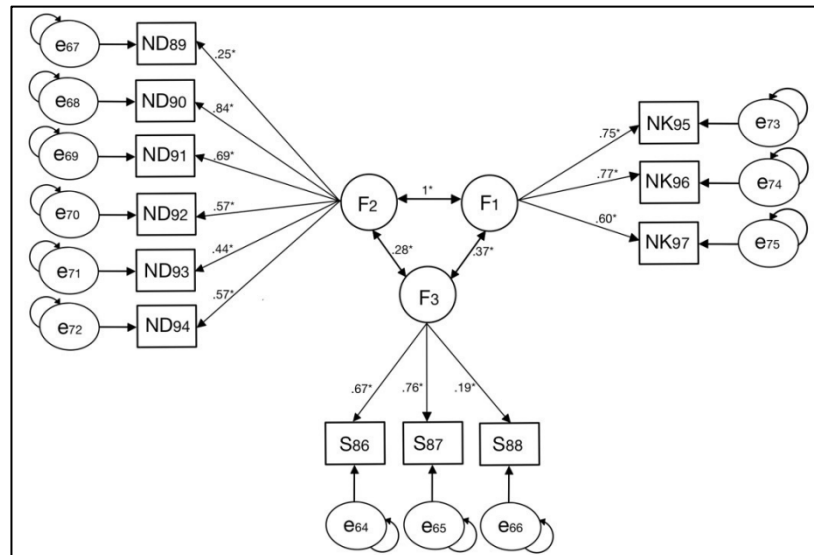


Рисунок 15 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия

На основе показателей корреляций по переменным, дающим максимальный вклад в ошибку, из модели были исключены пункты S87 («Я бы рекламировал себя и свой проект»), ND94 («Я бы задавал вопросы собеседнику из той области, в которой я являюсь высококвалифицированным специалистом») и NK97 («Я бы добавил элементы физического контакта с собеседником в процессе презентации проекта (например, дотронулся до собеседника)'). После этого показатели модели приняли следующий вид:  $\chi^2_{(24)} = 50.082$ ,  $p = 0.01$ , CFI = 0.9, GFI = 0.96, AGFI = 0.92, RMSEA = 0.069, 90% CI = [0.042, 0.096]. Обращаясь к показателям корреляций по переменным, дающим максимальный вклад в ошибку, из новой модели были исключены пункты S88 («Я бы структурировано рассказал о моей деятельности и подготовленном проекте»), ND89 («Я бы указал на недостаточную компетентность собеседника, если он не поймет ценность моего проекта»), ND93 («Я бы честно рассказал о своих неудачах при работе над проектом»). В результате получена итоговая модель, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(6)} = 5.657$ ,  $p = 0.56$ , CFI = 1, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.000, 90% CI = [0.000, 0.083]). В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.88$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.54$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.33$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 16).

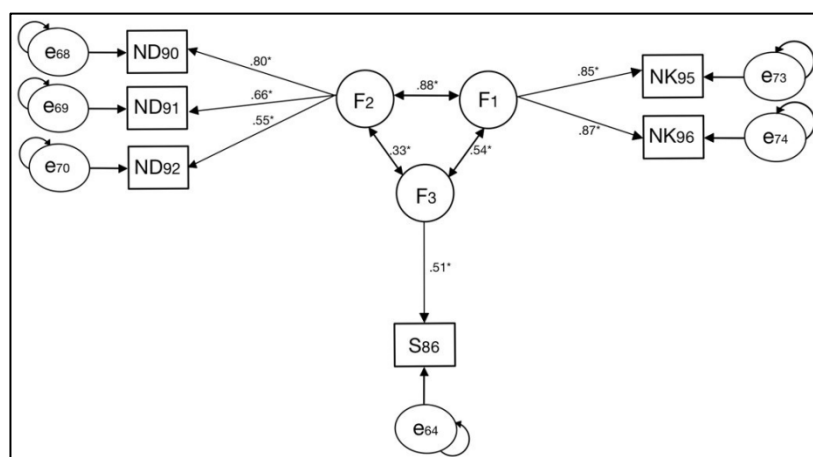


Рисунок 16 - Итоговая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия

*Ситуация организации взаимодействия людей в группе.* Гипотетическая модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(11)} = 46.185$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.79, GFI = 0.94, AGFI = 0.85, RMSEA = 0.118, 90% CI = [0.084, 0.154]) (Рисунок 17).

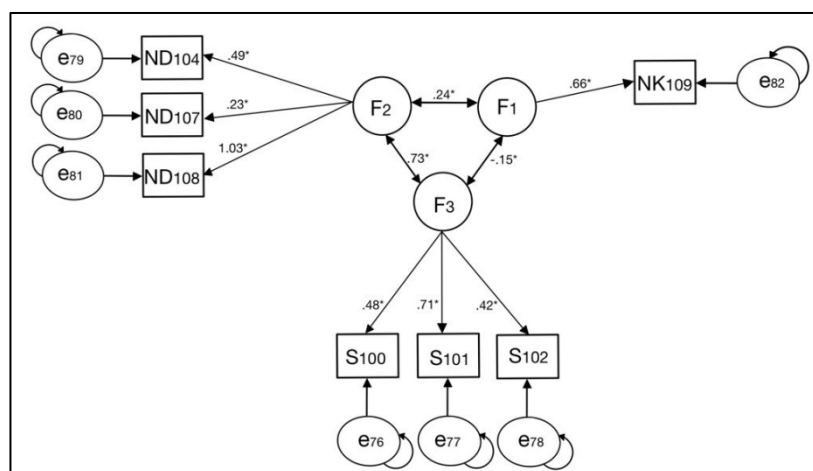


Рисунок 17 - Гипотетическая модель, отражающая стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации организации взаимодействия людей в группе

На основе показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, из модели был исключен пункт ND108 («Я бы определил задачи и физическое расположение участников группы, основываясь на моем личном опыте лидерства»). После этого показатели модели приняли следующий вид:  $\chi^2_{(6)} = 14.152$ ,  $p < 0.03$ , CFI = 0.92, GFI = 0.98, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.077, 90% CI = [0.024, 0.130]. Обращаясь к показателям корреляций по

переменным, дающим максимальный вклад в ошибку, из новой модели были исключены пункт S100 («Я бы определил лидера группы»). В результате получена итоговая модель, которая хорошо соответствует данным ( $\chi^2_{(2)} = 1.923$ ,  $p = 0.38$ , CFI = 1, GFI = 1, AGFI = 0.97, RMSEA = 0.000, 90% CI = [0.000, 0.129]). В модели отмечены значимая положительная корреляция между факторами 1 и 2 ( $r = 0.41$ ,  $p < 0.05$ ), значимая отрицательная корреляция между факторами 1 и 3 ( $r = -0.26$ ,  $p < 0.05$ ), а также незначимая положительная корреляция между факторами 2 и 3. В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 18).

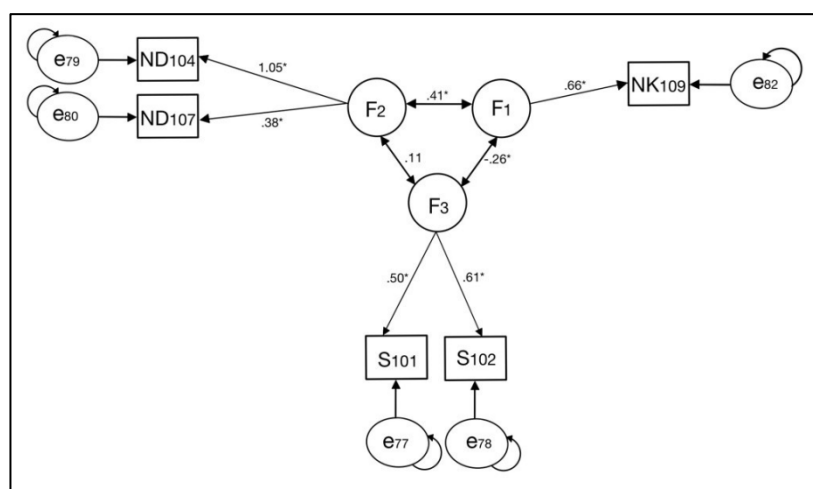


Рисунок 18 - Итоговая модель пунктов, отражающих стандартные, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в ситуации организации взаимодействия людей в группе

Пункты опросника, которые остались в итоговых моделях по каждой ситуации являются ситуативно-специфичными индикаторами конструкта «социальная креативность». Далее по ситуативно-специфичным индикаторам были подсчитаны усредненные шкальные значения, отражающие средний балл каждого респондента по шкалам «стандартные варианты поведения (F1)», «нестандартные деструктивные варианты поведения (F2)» и «нестандартные конструктивные варианты поведения (F3)» в различных ситуациях. В итоге получена 21 переменная для вторичного конфирматорного факторного анализа (Таблица 23).

Таблица 23 - Содержание переменных для вторичного конфирматорного факторного анализа

| Переменная | Содержание                                                                                        |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S_1        | Стандартное поведение в ситуации межличностного знакомства.                                       |
| ND_1       | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства.                       |
| NK_1       | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства.                      |
| S_2        | Стандартное поведение в ситуации внутригруппового знакомства.                                     |
| ND_2       | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства.                     |
| NK_2       | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства.                    |
| S_3        | Стандартное поведение в ситуации межличностного конфликта.                                        |
| ND_3       | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта.                        |
| NK_3       | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта.                       |
| S_4        | Стандартное поведение в ситуации внутригруппового конфликта.                                      |
| ND_4       | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта.                      |
| NK_4       | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта.                     |
| S_5        | Стандартное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу.                                   |
| ND_5       | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу.                   |
| NK_5       | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу.                  |
| S_6        | Стандартное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия. |

|      |                                                                                                                    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ND_6 | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия.  |
| NK_6 | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия. |
| S_7  | Стандартное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе.                                        |
| ND_7 | Нестандартное деструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе.                        |
| NK_7 | Нестандартное конструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе.                       |

В гипотетическую модель были включены все переменные. Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 401.437$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.81, GFI = 0.86, AGFI = 0.82, RMSEA = 0.071, 90% CI = [0.061, 0.080]) (Рисунок 19).

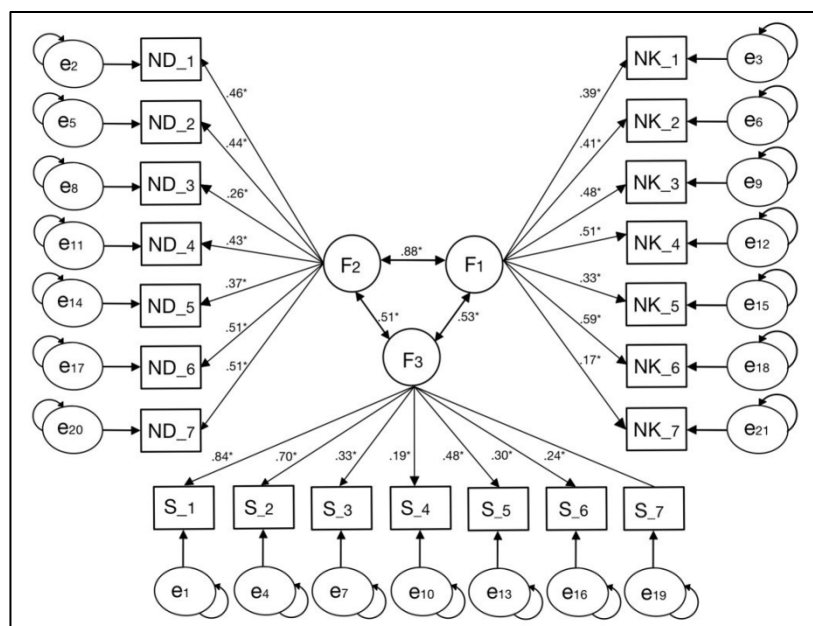


Рисунок 19 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, были построены ряд моделей (Таблица 24).

Таблица 24 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа

| Номер модели                  | №2                  | №3                      | №4                | №5                | №6                |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Исключенные переменные</b> | S_4; NK_7;<br>ND_6. | NK_4;<br>NK_6;<br>ND_3. | NK_5.             | S_7.              | S_3;<br>S_6.      |
| $\chi^2$                      | 278.465             | 172.151                 | 117.737           | 96.692            | 46.749            |
| <b>df</b>                     | 132                 | 87                      | 74                | 62                | 41                |
| <b>p</b>                      | <0.01               | <0.01                   | <0.01             | <0.01             | 0.248             |
| <b>CFI</b>                    | 0.844               | 0.886                   | 0.933             | 0.944             | 0.990             |
| <b>GFI</b>                    | 0.883               | 0.918                   | 0.936             | 0.943             | 0.966             |
| <b>AGFI</b>                   | 0.849               | 0.886                   | 0.909             | 0.917             | 0.945             |
| <b>RMSEA</b>                  | 0.070               | 0.065                   | 0.051             | 0.049             | 0.025             |
| <b>CI</b>                     | [0.058,<br>0.081]   | [0.051,<br>0.079]       | [0.033,<br>0.067] | [0.029,<br>0.068] | [0.000,<br>0.053] |

Модель №6 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.84$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.55$ ,  $p < 0.05$ ), а также 3 и 2 ( $r = 0.57$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 20).



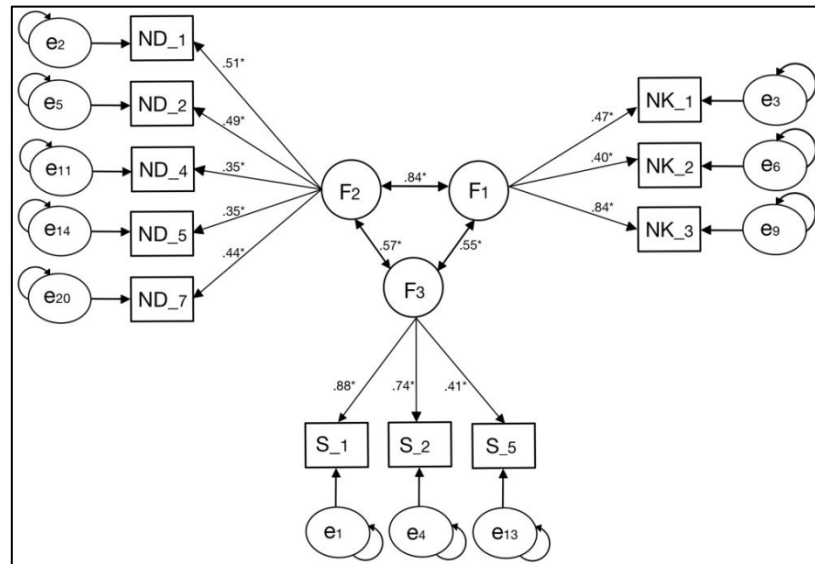


Рисунок 20 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях

Далее вторичный конфирматорный факторный анализ проводился с целью выявления возрастной, половой и профессиональной специфики индикаторов конструкта «социальная креативность».

*Возрастная специфика индикаторов конструкта «социальная креативность».* Выборка разделена на две группы: в первую включены респонденты от 18 до 25 лет (128 респондентов), а во вторую от 26 до 47 лет (102 респондента). Такое разделение выбрано с учетом того, что люди, включенные в первую группу, находятся преимущественно в социальной среде вузов, а во вторую – в социальной среде профессиональной деятельности.

Выборка от 18 до 25 лет. Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 328.127$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.80, GFI = 0.82, AGFI = 0.77, RMSEA = 0.078, 90% CI = [0.063, 0.091]) (Рисунок 21).

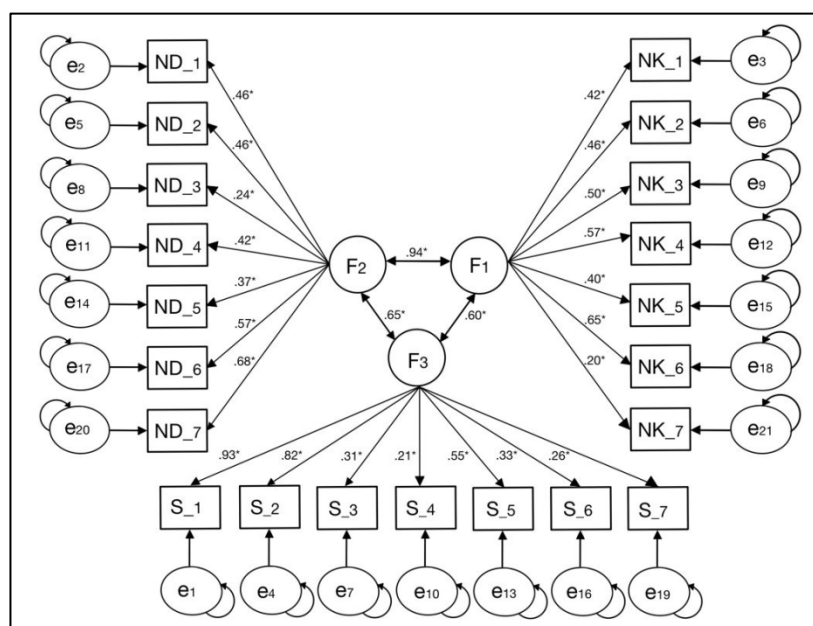


Рисунок 21 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, был построен ряд моделей (Таблица 25).

Таблица 25 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке респондентов от 18 до 25 лет

| Номер модели       | №2                | №3                  | №4                | №5                | №6                |
|--------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Исключенные пункты | S_4.              | NK_2;<br>NK_7; S_5. | S_7;<br>S_3.      | ND_1;<br>ND_2.    | ND_3;<br>NK_6.    |
| $\chi^2$           | 291.716           | 193.691             | 126.992           | 83.664            | 42.251            |
| df                 | 167               | 116                 | 87                | 62                | 41                |
| p                  | <0.01             | <0.01               | <0.01             | 0.03              | 0.42              |
| CFI                | 0.817             | 0.863               | 0.922             | 0.947             | 0.996             |
| GFI                | 0.825             | 0.854               | 0.881             | 0.912             | 0.946             |
| AGFI               | 0.780             | 0.807               | 0.836             | 0.871             | 0.913             |
| RMSEA              | 0.077             | 0.073               | 0.060             | 0.052             | 0.016             |
| CI                 | [0.062,<br>0.091] | [0.054, 0.090]      | [0.035,<br>0.081] | [0.015,<br>0.079] | [0.000,<br>0.063] |

Модель №6 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.98, p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.51, p < 0.05$ ), а также 3 и 2 ( $r = 0.60, p < 0.05$ ). В полученной модели все переменные вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 22).

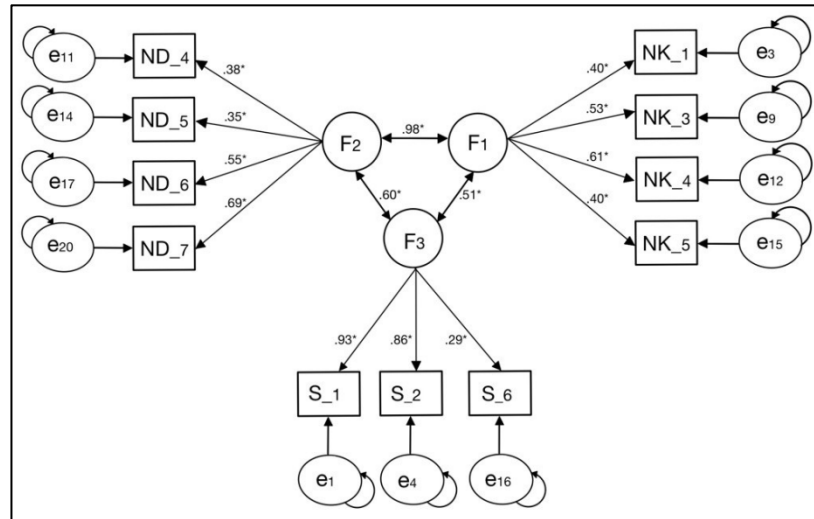


Рисунок 22 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет

Выборка от 26 до 47 лет. Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 307.894, p < 0.01, CFI = 0.73, GFI = 0.78, AGFI = 0.72, RMSEA = 0.081, 90\% CI = [0.064, 0.096]$ ) (Рисунок 22).

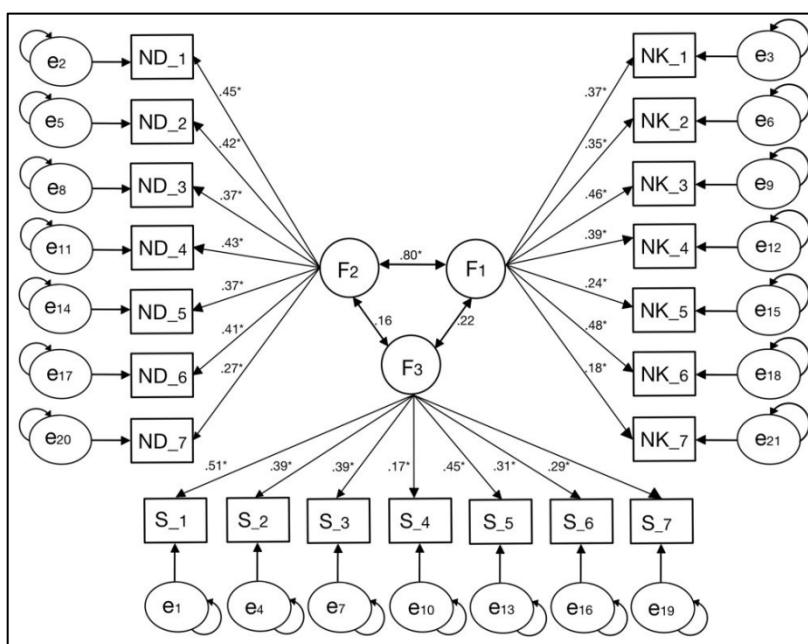


Рисунок 23 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, был построен ряд моделей (Таблица 26).

Таблица 26 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке респондентов от 26 до 47 лет

| Номер модели           | №2                | №3                | №4                | №5                | №6                | №7                | №8                |
|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Исключенные переменные | S_4.              | ND_1;<br>S_6.     | S_5;<br>NK_6.     | NK_4;<br>S_3.     | S_1;<br>NK_7.     | S_7.              | ND_6.             |
| $\chi^2$               | 278.733           | 203.240           | 131.490           | 85.242            | 52.764            | 42.938            | 29.346            |
| df                     | 167               | 132               | 101               | 74                | 51                | 41                | 32                |
| p                      | <0.01             | <0.01             | 0.02              | 0.17              | 0.40              | 0.38              | 0.6               |
| CFI                    | 0.745             | 0.791             | 0.888             | 0.952             | 0.991             | 0.990             | 1                 |
| GFI                    | 0.788             | 0.821             | 0.868             | 0.905             | 0.928             | 0.934             | 0.952             |
| AGFI                   | 0.733             | 0.768             | 0.823             | 0.866             | 0.890             | 0.894             | 0.917             |
| RMSEA                  | 0.081             | 0.073             | 0.055             | 0.039             | 0.019             | 0.022             | 0.000             |
| CI                     | [0.064,<br>0.097] | [0.052,<br>0.092] | [0.022,<br>0.079] | [0.000,<br>0.071] | [0.000,<br>0.067] | [0.000,<br>0.072] | [0.000,<br>0.065] |

Модель №7 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.86$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.44$ ,  $p < 0.05$ ), а также незначимая положительная корреляция между факторами 3 и 2. В полученной модели все переменные вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 24).

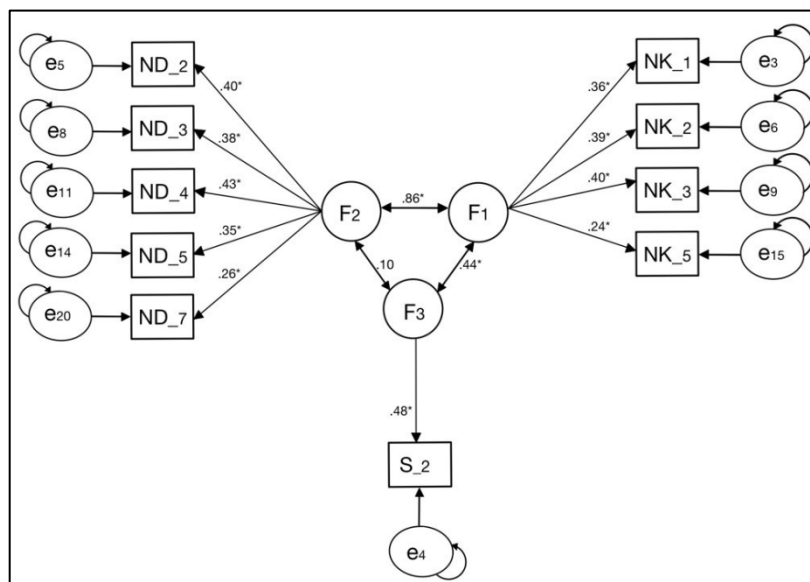


Рисунок 24 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет

*Половая специфика индикаторов конструкта «социальная креативность».* Выборка разделена на две группы: в первую включены мужчины (108 респондентов), а во вторую женщины (122 респондента).

Мужчины. Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 316.186$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.73, GFI = 0.78, AGFI = 0.72, RMSEA = 0.081, 90% CI = [0.065, 0.095]) (Рисунок 25).

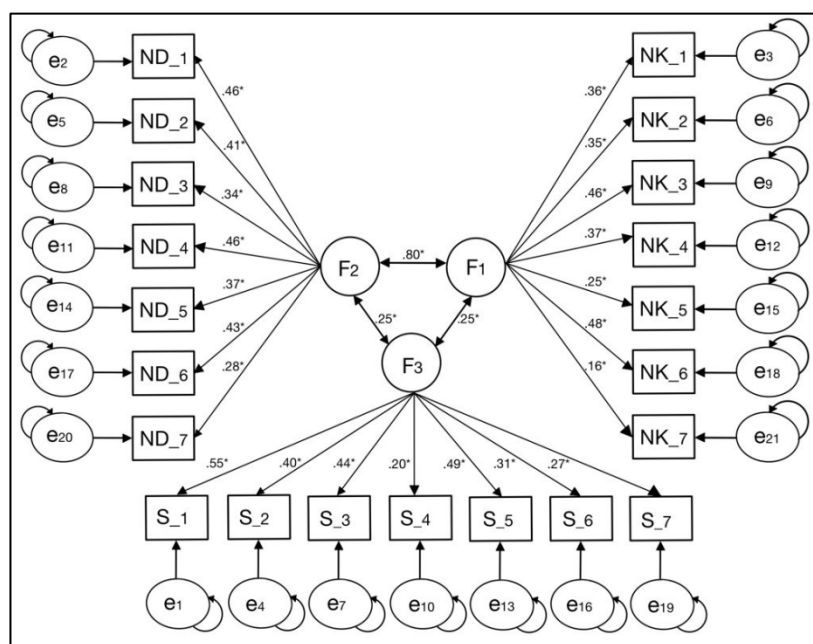


Рисунок 25 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов мужского пола

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, был построен ряд моделей (Таблица 27).

Таблица 27 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке респондентов мужского пола

| Номер модели           | №2                | №3                | №4                     | №5                     | №6                | №7                | №8                |
|------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Исключенные переменные | S_3.              | S_2,<br>S_4.      | S_1,<br>NK_6,<br>NK_7. | ND_4,<br>NK_4,<br>S_6. | S_7.              | ND_3.             | ND_1.             |
| $\chi^2$               | 286.480           | 220.384           | 129.437                | 58.137                 | 47.345            | 38.449            | 29.054            |
| df                     | 167               | 132               | 87                     | 51                     | 41                | 32                | 24                |
| p                      | <0.01             | <0.01             | <0.01                  | 0.23                   | 0.23              | 0.20              | 0.22              |
| CFI                    | 0.744             | 0.784             | 0.875                  | 0.971                  | 0.972             | 0.967             | 0.963             |
| GFI                    | 0.790             | 0.820             | 0.868                  | 0.921                  | 0.927             | 0.936             | 0.948             |
| AGFI                   | 0.735             | 0.766             | 0.818                  | 0.879                  | 0.882             | 0.889             | 0.902             |
| RMSEA                  | 0.082             | 0.079             | 0.068                  | 0.036                  | 0.038             | 0.043             | 0.440             |
| CI                     | [0.065,<br>0.097] | [0.060,<br>0.097] | [0.041,<br>0.090]      | [0.000,<br>0.074]      | [0.000,<br>0.079] | [0.000,<br>0.087] | [0.000,<br>0.094] |

Модель №8 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.84$ ,  $p < 0.05$ ). Незначимые положительные корреляции отмечены между 1 и 3, а также 3 и 2. В полученной модели все переменные вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 26).

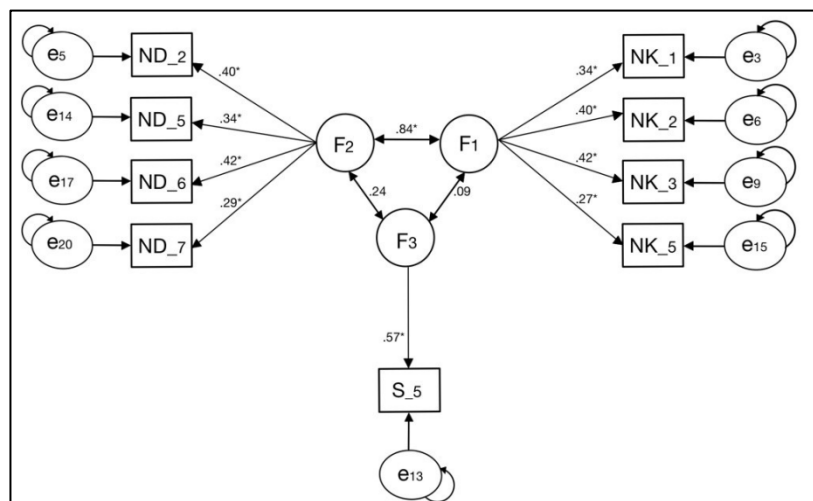


Рисунок 26 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов мужского пола

Женщины. Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 316.188$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.81, GFI = 0.81, AGFI = 0.77, RMSEA = 0.076, 90% CI = [0.061, 0.090]). (Рисунок 27).

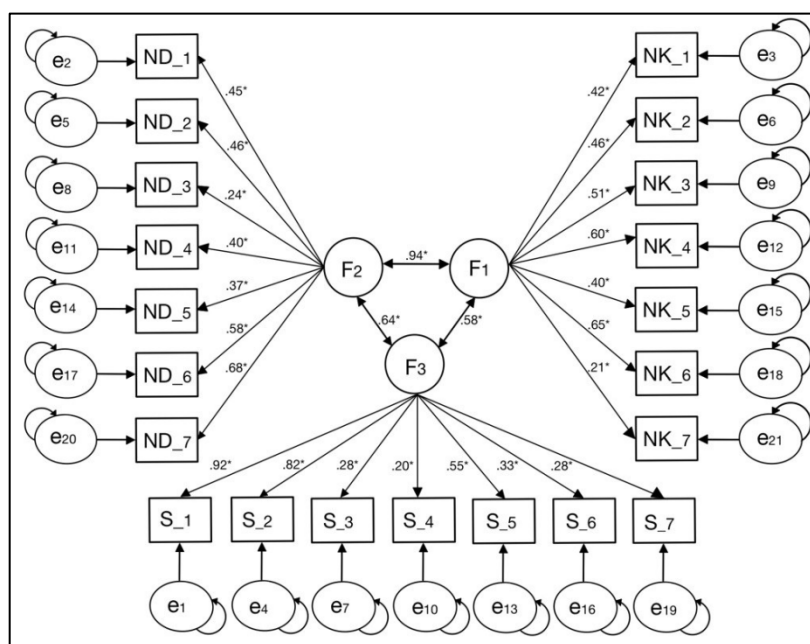


Рисунок 27 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов женского пола

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, а также на основании того, что переменная не вносит значимый вклад в фактор (S\_3 в модели №5) был построен ряд моделей (Таблица 28).

Таблица 28 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке респондентов женского пола

| Номер модели           | №2      | №3                      | №4            | №5                    | №6     | №7            |
|------------------------|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|--------|---------------|
| Исключенные переменные | S_4.    | NK_2,<br>ND_3,<br>NK_7. | ND_2,<br>NK6. | ND_1,<br>S_7,<br>S_3. | S_6.   | S_2,<br>NK_1. |
| $\chi^2$               | 280.601 | 183.683                 | 12.606        | 60.615                | 48.095 | 23.325        |
| df                     | 167     | 116                     | 87            | 51                    | 41     | 24            |
| p                      | <0.01   | <0.01                   | <0.01         | 0.17                  | 0.21   | 0.50          |
| CFI                    | 0.826   | 0.883                   | 0.928         | 0.974                 | 0.980  | 1             |
| GFI                    | 0.824   | 0.859                   | 0.895         | 0.930                 | 0.938  | 0.959         |
| AGFI                   | 0.779   | 0.814                   | 0.855         | 0.892                 | 0.900  | 0.924         |



|              |                |                |                |                |                |                |
|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>RMSEA</b> | 0.075          | 0.069          | 0.057          | 0.039          | 0.038          | 0.000          |
| <b>CI</b>    | [0.059, 0.090] | [0.050, 0.088] | [0.029, 0.079] | [0.000, 0.073] | [0.000, 0.076] | [0.000, 0.071] |

Модель №7 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.98$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.57$ ,  $p < 0.05$ ), а также 3 и 2 ( $r = 0.60$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все переменные вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 28).

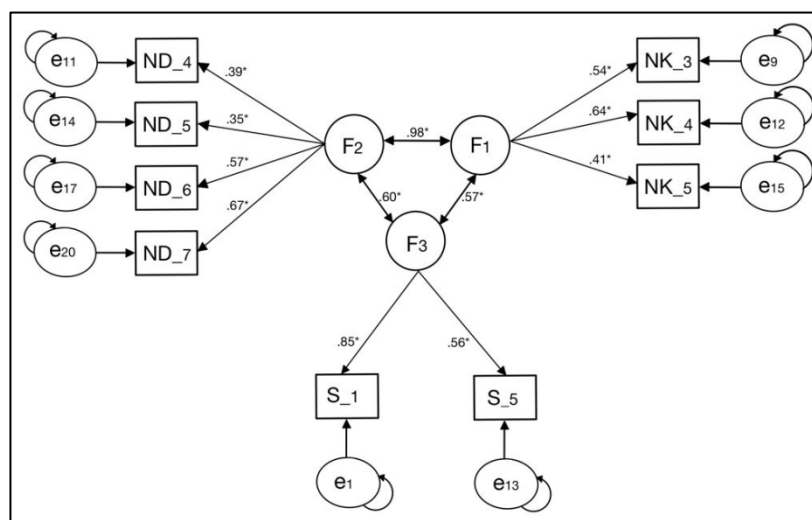


Рисунок 28 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов респондентов женского пола

*Профессиональная специфика индикаторов конструкта «социальная креативность».* Выборка была проанализирована с точки зрения профессиональной принадлежности респондентов с опорой на классификацию профессий, предложенную Е.А. Климовым (Климов, 2004). В результате было отмечено, что 120 респондентов профессия относится к типу «человек-человек», у 33 респондентов – к типу «человек-знак», у 52 респондентов – к типу «человек-техника», у 10 респондентов – к типу «человек-художественный образ», а у 15 респондентов – к типу «человек-природа». На основе этого выборка была поделена на две группы: в

первую группу включены 120 респондентов, у которых предметом труда является человек (тип профессии «человек-человек»), а во вторую – 110 респондентов, у которых предметом труда является не человек (типы профессии «человек-знак», «человек-техника», «человек-художественный образ», «человек-природа»).

Представители профессий, у которых предметом труда является человек.

Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 359.936$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.74, GFI = 0.79, AGFI = 0.74, RMSEA = 0.089, 90% CI = [0.075, 0.102]). (Рисунок 29)

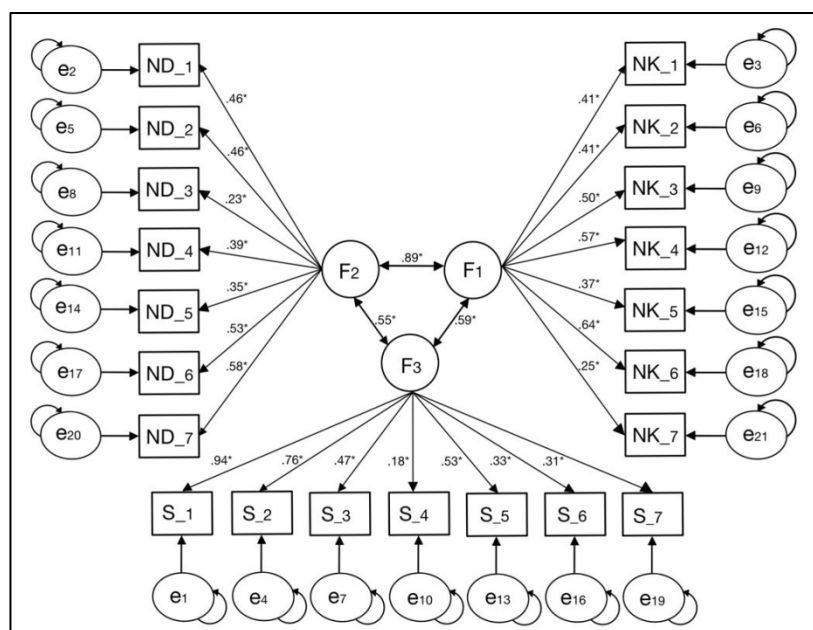


Рисунок 29 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предметом труда является человек

Далее, на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, был построен ряд моделей (Таблица 29).

Таблица 29 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке представителей профессий, у которых предметом труда является человек

| Номер модели                  | №2                | №3                | №4                | №5                | №6                | №7                |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| <b>Исключенные переменные</b> | S_4,<br>NK_7.     | ND_4              | ND_3,<br>ND_1.    | NK_6,<br>ND_2.    | NK_2,<br>S_1.     | S_2.              |
| $\chi^2$                      | 278.790           | 242.292           | 176.851           | 116.422           | 55.530            | 38.585            |
| <b>df</b>                     | 149               | 132               | 101               | 74                | 51                | 41                |
| <b>p</b>                      | <0.01             | <0.01             | <0.01             | <0.01             | 0.31              | 0.58              |
| <b>CFI</b>                    | 0.790             | 0.810             | 0.846             | 0.891             | 0.984             | 1                 |
| <b>GFI</b>                    | 0.811             | 0.824             | 0.852             | 0.889             | 0.935             | 0.950             |
| <b>AGFI</b>                   | 0.759             | 0.773             | 0.801             | 0.842             | 0.900             | 0.919             |
| <b>RMSEA</b>                  | 0.086             | 0.084             | 0.079             | 0.069             | 0.027             | 0.000             |
| <b>CI</b>                     | [0.070,<br>0.100] | [0.067,<br>0.100] | [0.059,<br>0.098] | [0.044,<br>0.092] | [0.000,<br>0.066] | [0.000,<br>0.057] |

Модель №7 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.98$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.49$ ,  $p < 0.05$ ), а также 2 и 3 ( $r = 0.42$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 30).

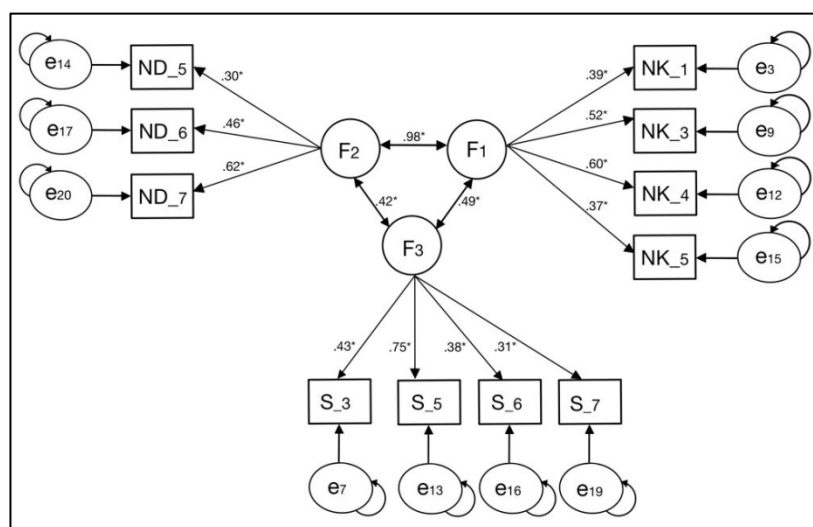


Рисунок 30 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предметом труда является человек

Представители профессий, у которых предметом труда является не человек.

Полученная модель не очень хорошо соответствовала данным ( $\chi^2_{(186)} = 293.486$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.78, GFI = 0.81, AGFI = 0.76, RMSEA = 0.073, 90% CI = [0.056, 0.088]). (Рисунок 31).

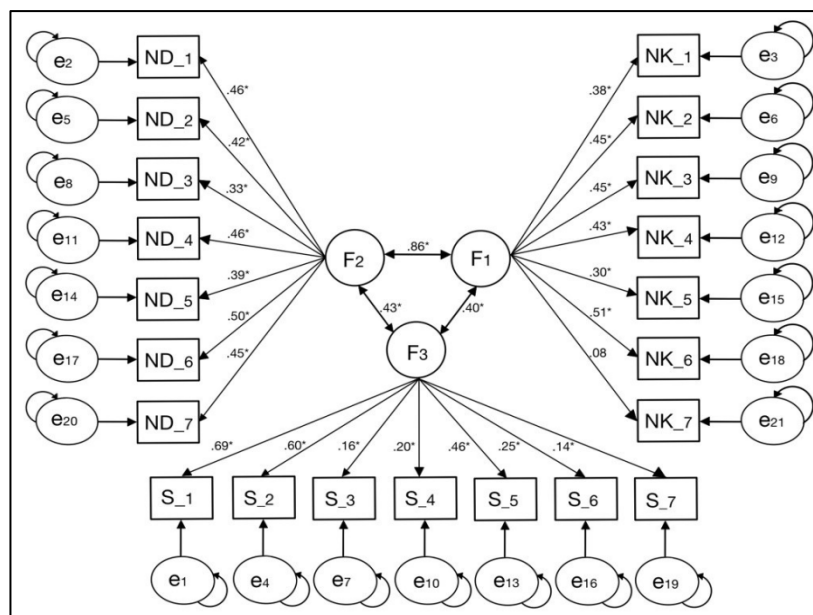


Рисунок 31 - Гипотетическая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предметом труда является не человек

Далее путем исключения пунктов на основании показателей корреляций по переменным, которые дают максимальный вклад в ошибку, а также на основании того, что пункт не вносит значимый вклад в фактор (NK\_7) были построены ряд моделей (Таблица 30).

Таблица 30 - Показатели моделей вторичного конфирматорного факторного анализа на выборке представителей профессий, у которых предметом труда является не человек

| Номер модели              | №2             | №3                       | №4                        |
|---------------------------|----------------|--------------------------|---------------------------|
| <b>Исключенные пункты</b> | ND_3,<br>S_4.  | NK_2, NK_6,<br>S_7, S_3. | ND_1, NK_1,<br>S_6, NK_7. |
| $\chi^2$                  | 220.741        | 105.483                  | 33.334                    |
| df                        | 149            | 87                       | 41                        |
| p                         | <0.01          | 0.09                     | 0.80                      |
| CFI                       | 0.828          | 0.943                    | 1                         |
| GFI                       | 0.833          | 0.885                    | 0.951                     |
| AGFI                      | 0.786          | 0.842                    | 0.921                     |
| RMSEA                     | 0.066          | 0.044                    | 0.000                     |
| CI                        | [0.047, 0.084] | [0.000, 0.071]           | [0.000, 0.044]            |

Модель №4 принята как итоговая, так как ее показатели свидетельствуют о том, что она хорошо соответствует данным. В модели отмечены значимые положительные корреляции между факторами 1 и 2 ( $r = 0.88$ ,  $p < 0.05$ ), 1 и 3 ( $r = 0.34$ ,  $p < 0.05$ ), а также 3 и 2 ( $r = 0.45$ ,  $p < 0.05$ ). В полученной модели все пункты вносят значимый вклад в факторы (Рисунок 32).

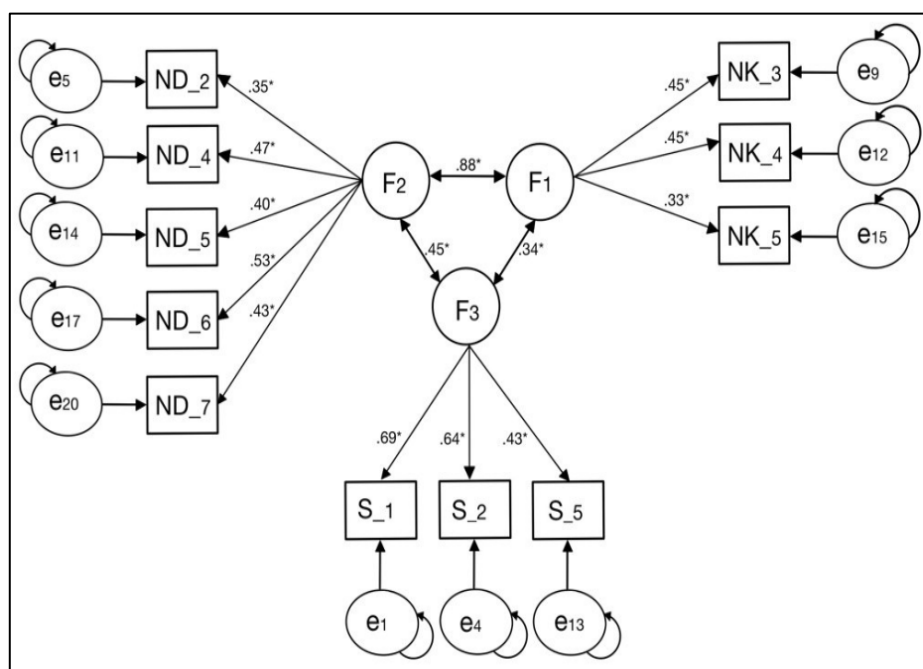


Рисунок 32 - Итоговая модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предмет труда является не человек

#### 2.3.4.2. Обсуждение и интерпретация результатов применения метода опроса: авторский опросник «Социальная креативность»

Пункты опросника «Социальная креативность», которые были исключены из дальнейшего анализа на первом этапе, отражают нестандартные варианты поведения во всех рассматриваемых ситуациях, кроме межличностного знакомства. Исключенные пункты являются неинформативными в связи с тем, что подавляющее большинство респондентов не выбирали их как возможный вариант поведения. При этом, большинство исключенных пунктов отражают нестандартные деструктивные варианты поведения (20 пунктов). Пунктов, отражающих нестандартные конструктивные поведения, было исключено меньше (7 пунктов). Важно отметить, что не было исключено ни одного пункта, который отражает стандартные варианты поведения. С учетом вышесказанного можно сделать вывод о том, что варианты поведения, предложенные в исключенных из дальнейшего анализа пунктах, выходят за рамки допустимого поведения в ситуациях внутригруппового знакомства, межличностного и внутригруппового конфликта, адаптации к новому коллективу,

достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия, а также организации взаимодействия в группе.

В процессе анализа *структурных моделей, отражающих специфику индикаторов конструкта «социальная креативность» в различных ситуациях* было отмечено, что все индикаторы, соотносящиеся с компонентами социальной креативности, представляют собой коммуникативные действия, которые можно рассмотреть с трех ракурсов. Первый ракурс анализа заключается в том, какие средства общения раскрываются в индикаторах (вербальные и невербальные средства общения). Второй ракурс, с опорой на идеи Г.М. Андреевой (Андреева, 2017), позволяет выделить ведущую сторону общения, которая отражена в индикаторах (коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения). Третий же ракурс фокусируется на эмоциональном содержании индикаторов и позволяет учесть то, какой эмоциональный фон общения в них отражается. Для более точной интерпретации мы систематически обращались к стенограммам фокус-групп и результатам тематического анализа, на основе которых сконструированы пункты опросника, выделенные в результате конфирматорного факторного анализа как компоненты социальной креативности.

Ситуация межличностного знакомства (Рисунок 6). Для индикаторов, которые соотносятся с компонентом нестандартного конструктивного поведения, характерны преимущественно вербальные средства общения, но также отмечаются и невербальные элементы (например, «показать фокус» в пункте N14 и «выбор удачного фото» в пункте NK16). Заметим, что невербальные средства общения в данном случае играют в определенной степени второстепенную роль в действиях, направленных на нестандартное конструктивное установление контакта с незнакомцем. Рассматривая выделенные индикаторы через призму сторон общения, отмечается преобладание в содержании пунктов интерактивной стороны общения. Для того чтобы выделить специфику общения в рамках данных индикаторов, обратимся к схеме регистрации взаимодействия, предложенную Р. Бейлсом (Андреева, 2017). Индикаторы отражают действия, которые относятся к области решения проблем (предложение, отраженное в пунктах NK11, NK12, NK13), области позитивных эмоций (снятие напряжения, отражаемое в пункте NK14) и области постановки проблемы (просьба об указании, содержащееся в пункте NK16, а также

просьба об информации в пункте NK17). Во всех индикаторах отмечается позитивный эмоциональный фон общения.

Индикаторы, включенные в компонент нестандартного деструктивного поведения, характеризуются отражением в них как вербальных, так и невербальных средств общения. При этом, на первый план выходит перцептивная сторона общения. Обращаясь к контексту, в котором обсуждалась в процессе фокус-групп темы, на основе которых созданы пункты опросника, отметим, что в данном индикаторе преобладает позитивный эмоциональный фон (исключение – пункт ND\_9, в нем преобладает негативный эмоциональный фон). В качестве специфики индикаторов в данном случае можно выделить демонстрацию инициатором знакомства рассогласования между вербальным и невербальным поведением (ND6), между степенью знакомства и темой общения (ND8), а также между демонстрируемым инициатором знакомства действиями и социально-желательным поведением (ND7, ND9).

Индикаторы, отражающие компонент стандартного поведения в рассматриваемой ситуации, характеризуются вербальными средствами общения и нейтральным эмоциональным фоном. В полученных индикаторах раскрывается коммуникативная сторона общения, так как их содержание заключается в обмене информацией, касающейся общности незнакомцев.

Ситуация внутригруппового знакомства (Рисунок 8). Компонент нестандартного конструктивного поведения представлен одним индикатором (NK33 – Я бы пригласил людей принять участие в психологическом исследовании), который по содержанию совпадает с индикатором, включенным в компонент нестандартного конструктивного поведения в ситуации межличностного знакомства. В связи с этим было принято решение проинтерпретировать его по аналогии с пунктом N11 («Я бы пригласил незнакомца принять участие в психологическом исследовании»). Таким образом, индикатор отражает действие, которое относится к области решения проблем (предложение) и реализуется вербальными средствами общения. При этом спецификой данного индикатора является то, что инициатор знакомства предлагает принять участие в психологическом исследовании группе людей. В связи с тем, что индикатор один, представляется невозможным сделать вывод об эмоциональном фоне общения,



которым он сопровождается. Обращаясь к стенограммам фокус-групп с целью уточнения контекста выделения темы, лежащей в основе данного пункта, выявлено, что данный индикатор обладает нейтральным эмоциональным фоном. Проиллюстрируем вышесказанное некоторыми цитатами из стенограмм фокус-групп: *«предложить поучаствовать в психологическом исследовании»*; *«предложить ребятам провести фокус-группу»*; *«надо обернуться к ним и сказать "ребята, я провожу психологическое исследование для диссертации, приглашаю вас в фокус-группу"»*.

Компонент нестандартного деструктивного поведения представлен индикаторами, которые характеризуются ведущей ролью вербальных средств и второстепенной ролью невербальных средств общения (паралингвистические аспекты – повышение громкости голоса). В данном компоненте, как и в ситуации межличностного знакомства, на первый план выходит перцептивная сторона общения. Обращаясь к контексту, в котором обсуждалась в процессе фокус-групп темы, на основе которых созданы пункты опросника, отметим, что в данном индикаторе пункт ND26 обладает негативным эмоциональным фоном, а пункт ND27 – позитивным. Индикаторы, выделенные в данном компоненте, соотносятся с индикаторами этого же компонента в ситуации межличностного знакомства: ND27 («Я бы сделал комплимент человеку в присутствии его романтического партнера») соотносится с ND8 («Я бы сделал комплимент семейному положению незнакомца»), а ND26 («Я бы громко высказался о негативной черте характера из-за которой мы все пришли на мероприятие задолго до его начала») с ND9 («Я бы высказал недовольство организацией мероприятия и обсудил это с незнакомцем»). Специфика индикаторов в ситуации внутригруппового знакомства заключается в нарушении инициатором знакомства психологических границ других людей. Нарушение психологических границ осуществляется как в широком (громкое высказывание негативного комментария всей группе), так и в более узком («вторжение» в психологическую общность романтической пары) контексте. В качестве специфики индикаторов можно выделить нарушение психологических границ других людей, продуцируемое рассогласованием между поведением инициатора знакомства и социально-желательным поведением (ND26), а также рассогласованием между степенью отношений, ситуацией и высказыванием (ND27).

Индикаторы, отражающие компонент стандартного поведения в рассматриваемой ситуации в некоторой степени схожи с индикаторами этого же компонента в ситуации межличностного знакомства. Они также характеризуются вербальными средствами общения и нейтральным эмоциональным фоном. В полученных индикаторах раскрывается коммуникативная сторона общения, так как их содержание заключается в обмене информацией, касающейся общности незнакомцев. Специфика компонента стандартного поведения в ситуации внутригруппового знакомства заключается в предоставлении информации о себе (самопредставление) и обмен информацией, касающейся общего контекста.

Ситуация межличностного конфликта (Рисунок 10). Для индикаторов, соотносящихся с компонентом нестандартного конструктивного поведения, характерны преимущественно вербальные средства общения, но также отмечаются и невербальные элементы (например, «подарить шоколадку», «обняться» в пункте NK48). При этом невербальные средства общения играют второстепенную роль в действиях, направленных на нестандартное конструктивное решение межличностного конфликта. Рассматривая выделенные индикаторы через призму сторон общения, отмечается преобладание в содержании пунктов интерактивной стороны общения. Специфика общения в рамках данных индикаторов выделена с опорой на схему регистрации взаимодействия Р. Бейлса. Индикаторы отражают действия, которые относятся преимущественно к области позитивных эмоций (солидарность, отраженная в пункте NK47; снятие напряжение, отраженное в пунктах NK48 и NK49). Один индикатор относится к области решения проблем (предложение, отраженное в пункте NK50). Во всех индикаторах отмечается нацеленность на создание позитивного эмоционального фона общения с оппонентов в ситуации межличностного конфликта.

Индикаторы, отражающие компонент нестандартного деструктивного поведения, характеризуются негативным эмоциональным фоном и уходом от решения конфликта: в одном случае он осуществляется невербальными средствами без физического ухода из конфликтной ситуации (ND41), а в другом – вербальными средствами с последующим физическим уходом из конфликтной ситуации (ND42). На первый план в этих индикаторах выходит коммуникативная сторона общения и

их специфика в том, что они отражают коммуникативные барьеры, созданные в процессе реализации такой стратегии поведения в конфликте как избегание.

Индикатор, отражающий компонент стандартного поведения в рассматриваемой ситуации, так же, как и индикаторы нестандартного деструктивного поведения характеризуется избеганием конфликта, но при этом содержит предоставление информации человеком о своем эмоциональном состоянии. На первый план в этом индикаторе выходит коммуникативная сторона общения и вербальные средства. В связи с тем, что индикатор один, представляется невозможным сделать вывод об эмоциональном фоне общения, которым он сопровождается. Обращаясь к стенограммам фокус-групп с целью уточнения контекста выделения темы, лежащей в основе данного пункта, выявлено, что данный индикатор обладает негативным эмоциональным фоном. Проиллюстрируем вышесказанное некоторыми цитатами из стенограмм фокус-групп: *«люди как-то решают эти конфликты, там, высказывают, кто очень недоволен, потом, может быть, расходятся, немножко обидевшись, остывают и как бы принимают к сведению»; «кричат, ругаются, спускают пар, расходятся»; «друг на друга орут и потом уходят».*

Ситуация внутригруппового конфликта (Рисунок 12). Индикаторы, соотносящиеся с компонентом нестандартного конструктивного поведения, отражают варианты поведения, в которых на первый план выходит интерактивная сторона общения, реализуемая в первую очередь вербальными, а затем невербальными (использование рандомайзера) средствами общения. Обращаясь к схеме Р. Бейлса, в индикаторы отражают действия, относящиеся к области решения проблем, а именно к ориентации других (NK65) и предложению (NK64). Специфика данных индикаторов заключается в том, что в отражаемых ими действиях человек не включается напрямую в конфликт, а осуществляет попытки решить конфликт внутри группы опосредованно предложением конфликтующим отстаивать позиции друг друга и обращением группы к решению конфликта случайным образом. Обращаясь к контексту, в котором обсуждались в процессе фокус-групп темы, на основе которых сформулированы анализируемые пункты, отметим, что данные индикаторы обладают нейтральным эмоциональным фоном. Проиллюстрируем вышесказанное некоторыми цитатами из стенограмм фокус-групп: *«предложить*

*людям просто сторонами поменяться, то есть попытаться отстаивать в сторону противника»; «погадать по кофейне гуще, прикольно выйти так за рамки ситуации и решить, кто прав»; «если это что-то действительно не фундаментальное, решить это рандомайзером, ну буквально генератор случайных чисел».*

Индикаторы, отражающие компонент нестандартного деструктивного поведения, характеризуются преобладанием вербальных средств общения, реализующихся в процессе общения как взаимодействия (интерактивная сторона общения). Выделенные индикаторы отражают организацию деятельности по решению конфликта, в которой ведущая роль отводится одному человеку: либо лидеру группы (ND61), либо привлеченному в конфликт человеку (ND60). В обоих случаях группа имеет дело с фигурой, которая позиционирует себя авторитетом для нее. В первом случае этот авторитет впоследствии подрывается («будучи лидером, завершил конфликт, пообещав членам группы учесть мнение каждого, но в итоге все сделал бы по-своему»), а во втором случае – авторитет является изначально ложным для группы («человек, который настаивает на варианте решения, предложенном в Интернете»). Обращаясь к контексту, в котором обсуждались темы в процессе фокус-групп, на основе которых сформулированы анализируемые пункты, отметим, что данные индикаторы обладают негативным эмоциональным фоном. Проиллюстрируем вышесказанное некоторыми цитатами из стенограмм фокус-групп: *«когда вот этот человек, который, грубо говоря, лидер, он соглашается со всеми, вот с этими мнениями, и они договариваются об этом мнении, то он как бы решает, но делает по-другому, то есть он делает деструктив, обманывая их»; «когда третий скажет: "Давайте не вашим, не нашим, давайте сделаем, как я хочу". И тогда возникнет типа "Какого фига ты вообще решаешь за всех и почему у нас нет права голоса?"»; «загуглить решения в интернете на каком-то женском форуме и там самый там популярный ответ какой-то дебильный найти и сказать: "Вот, вот! Тут написано ну посмотрите!"».*

Индикатор, отражающий компонент стандартного поведения, представлен одним пунктом, который характеризуется социальной желательностью. Данный пункт сформулирован на основе темы «Разделение группы на конфликтующих и наблюдателей: фасилитирующая функция наблюдателей». Обращаясь к

стенограммам фокус-групп, проиллюстрируем вышеуказанную тему следующей цитатой: *«Ну вот двое сидят друг напротив друга и разговаривают, остальные просто их поддерживают как бы. Потом двое мирятся и все такие "Ну да, да, точно, так и надо было!"»*. Таким образом, в данном случае на первый план выходят невербальные средства общения. Также, данный индикатор выступает в ракурсе интерактивной стороны общения, так как мы имеем дело с совместной деятельностью наблюдателей по поддержке перехода конфликтующих к конструктивному взаимодействию. Обращаясь к контексту, в котором обсуждалась в процессе фокус-групп тема, отметим, что данный индикатор обладает нейтральным эмоциональным фоном.

Ситуация адаптации к новому коллективу (Рисунок 14). Индикаторы, соотносящиеся с компонентом нестандартного конструктивного поведения, отражают варианты поведения, которые, с одной стороны, характеризуются направленностью на объединение коллектива (NK80, NK82), а с другой – на самопрезентацию, которая отличается включением невербальных элементов из области организации пространства коммуникативного процесса (NK81), а также созданием нового канала коммуникации для представления себя коллективу (NK84). Ведущая роль в индикаторах отводится интерактивной стороне общения, где взаимодействие осуществляется преимущественно вербальными средствами, которые дополняются невербальными элементами общения. Эмоциональный фон, которым обладают данные индикаторы, является позитивным.

Индикаторы, отражающие компонент нестандартного деструктивного поведения, характеризуются преобладанием вербальных средств общения, реализующихся в процессе общения как взаимодействия (интерактивная сторона общения). Выделенные индикаторы составляют некие крайние точки континуума от противопоставления коллективу (ND78) до чрезмерного сближения с членами коллектива (ND77). Обратим внимание на то, что пункт ND73 сформулирован на основе следующих тем, которые по результатам кластерного анализа опросника «Оценка нестандартности общения» включены в один кластер: «попросить денег в долг», «намеренное создание плохого впечатления о себе с целью дальнейшего его исправления», «утрированное следование правилам коллектива». Данные темы по смыслу также находятся в рамках выделенного ранее континуума. При этом,

обращаясь стенограммам фокус-групп и к темам, на основе которых выделены пункты, отмечается позитивный эмоциональный фон полученных в рамках этого компонента индикаторов. Проиллюстрируем вышесказанное некоторыми цитатами из стенограмм фокус-групп: *«надо прийти там, ну, со всеми познакомиться, поздороваться, показать, что ты нормальный тип. Потом войти в групповой чат и отправить на какую-нибудь неуместную картинку»* (ND73); *«какие-нибудь сплетни или банальные нарушения границ типа "Что это у тебя там за девушка на заставке на рабочем столе?"* (ND77)»; *«душить и умничать [...] начинать вести какие-то заумные речи»* (ND78).

Компонент стандартного поведения представляется индикаторами, которые, с одной стороны характеризуются предоставлением коллективу информации о себе (S67, S69), а с другой – сбором информации о коллективе (S70, S71). В индикаторах преобладают вербальные средства общения, и на первый план выходит коммуникативная сторона общения. Эмоциональный фон, которым обладают данные индикаторы, характеризуется нейтральностью.

Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия (Рисунок 16). Индикаторы компонента нестандартного конструктивного поведения, отражают варианты поведения, где ведущей стороной общения является перцептивная, а на первый план выходят невербальные средства общения, которые с одной стороны находятся в области организации пространства коммуникативного процесса, а с другой – в области включения дополнительных невербальных элементов общения (презент для собеседника). Спецификой данных индикаторов является то, что для их реализации требуется предварительная подготовка. Эмоциональный фон, которым обладают данные индикаторы, является позитивным.

Компонент нестандартного деструктивного поведения представлен индикаторами, отражающими способы повышения эффективности речевого воздействия на собеседника, которые отражаются в применении как невербальных (паравербальные аспекты в пункте ND90), так и вербальных средств общения (убеждение в пункте ND92). Также в индикаторы включен вариант поведения, включающий в себя флирт с собеседником (пункт ND91). На первый план в анализируемых индикаторах выходит коммуникативная сторона общения и их

эмоциональный фон характеризуется нейтральностью. Рассматривая индикаторы в совокупности, можно сделать вывод о том, что они характеризуются определенным отклонением от социально-желательного поведения в данной ситуации.

Компонент стандартного поведения представлен одним индикатором, характеризующимся преобладанием вербальных средств общения с включением невербальных элементов («проявил положительные эмоции»). На первый план в рассматриваемом индикаторе выходит коммуникативная сторона общения и его эмоциональный фон характеризуется как позитивный. Специфика индикатора заключается в предоставлении информации о себе и своей деятельности. Следует отметить, что данный индикатор обладает социальной желательностью.

Ситуация организации взаимодействия людей в группе (Рисунок 18).

Компонент нестандартного конструктивного поведения представлен одним индикатором, который характеризуется использованием невербальных средств общения. В индикаторе отражается интерактивная сторона общения, содержащее в себе действие от лица лидера, направленное на создание возможности самоорганизации группы для выполнения поставленной задачи (посредством молчания лидера). Эмоциональный фон данного индикатора характеризуется как нейтральный.

Компонент нестандартного деструктивного поведения представлен индикаторами, отражающими взаимодействие участника и группы (интерактивная сторона общения) и характеризующиеся позитивным эмоциональным фоном. С опорой на схему Р. Бейлса, индикаторы отражают действия, осуществляемые вербальными и невербальными средствами, которые относятся к области позитивных действий (снятие напряжения, отраженное в пункте ND104), а также к области решения проблем (предложение, отраженное в пункте ND107). Спецификой данных индикаторов является то, что они не связаны с актуальной задачей группы, а также то, что отражаемые в них действия характеризуются неуместностью в актуальном контексте.

Компонент стандартного поведения представлен индикаторами, отражающими взаимодействие лидера и группы (интерактивная сторона общения). С опорой на схему Р. Бейлса, индикаторы отражают действия, которые относятся к

области решения проблем (ориентация других). Действия лидера осуществляются вербальными средствами и характеризуются нейтральным эмоциональным фоном.

Далее были проинтерпретированы показатели корреляции, полученные между факторами в моделях, которые отражают конструкт «социальная креативность» в различных ситуациях (Таблица 31).

Таблица 31 - Межфакторные корреляции в моделях, отражающих, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в различных ситуациях

| Корреляция между F1 и F2                      |                                        | Корреляция между F1 и F3   |                                  | Корреляция между F2 и F3   |                                  |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| Значение                                      | Интерпретация                          | Значение                   | Интерпретация                    | Значение                   | Интерпретация                    |
| <i>Ситуация межличностного знакомства</i>     |                                        |                            |                                  |                            |                                  |
| $r = 0.92$ ,<br>$p < 0.05$                    | Очень высокая положительная корреляция | $r = 0.58$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя положительная корреляция | $r = 0.60$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя положительная корреляция |
| <i>Ситуация внутригруппового знакомства</i>   |                                        |                            |                                  |                            |                                  |
| $r = 0.62$ ,<br>$p < 0.05$                    | Средняя положительная корреляция       | $r = 0.45$ ,<br>$p < 0.05$ | Слабая положительная корреляция  | $r = 0.48$ ,<br>$p < 0.05$ | Слабая положительная корреляция  |
| <i>Ситуация межличностного конфликта</i>      |                                        |                            |                                  |                            |                                  |
| $r = 0.42$ ,<br>$p < 0.05$                    | Слабая положительная корреляция        | $r = 0.50$                 | Незначимая корреляция            | $r = 0.72$ ,<br>$p < 0.05$ | Высокая положительная корреляция |
| <i>Ситуация внутригруппового конфликта</i>    |                                        |                            |                                  |                            |                                  |
| $r = 0.61$ ,<br>$p < 0.05$                    | Средняя положительная корреляция       | $r = -0.08$                | Незначимая корреляция            | $r = -0.17$                | Незначимая корреляция            |
| <i>Ситуация адаптации к новому коллективу</i> |                                        |                            |                                  |                            |                                  |



|                                                                                        |                                        |                           |                                             |                           |                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------|
| $r = 0.69,$<br>$p < 0.05$                                                              | Средняя<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.36,$<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>корреляция                        | $r = 0.29,$<br>$p < 0.05$ | Очень<br>слабая<br>положительная<br>корреляция |
| <b><i>Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия</i></b> |                                        |                           |                                             |                           |                                                |
| $r = 0.88,$<br>$p < 0.05$                                                              | Высокая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.54,$<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция      | $r = 0.33,$<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция          |
| <b><i>Ситуация организации взаимодействия людей в группе</i></b>                       |                                        |                           |                                             |                           |                                                |
| $r = 0.41,$<br>$p < 0.05$                                                              | Слабая<br>положительная<br>корреляция  | $r = -0.26, p < 0.05$     | Очень слабая<br>отрицательная<br>корреляция | $r = 0.11$                | <i>Незначимая<br/>корреляция</i>               |

Обратим внимание на то, что во всех ситуациях, кроме ситуации межличностного знакомства, корреляции между F1 и F2 больше, чем корреляции между другими факторами. С учетом того, что фактор F1 – это компонент социальной креативности, отражающий нестандартное конструктивное поведение, а F2 – компонент социальной креативности, отражающий нестандартное деструктивное поведение, такой результат объясняется тем, что все пункты, входящие в них, отражают нестандартные варианты поведения. Анализируя высокую положительную корреляцию между F2 и F3 в ситуации межличностного конфликта, вспомним, что в результате интерпретации данной модели выяснилось, что компоненты социальной креативности, отражающие нестандартное деструктивное поведение (F2) и стандартное поведение (F3), имеют общую специфику – реализацию стратегии ухода из конфликтной ситуации. Полученная корреляция объясняется тем, что такое реагирование человека на возникающий конфликт в той или иной форме является неконструктивным (Гришина, 2008).

Далее, с опорой на интерпретацию моделей, отражающих специфику индикаторов конструкта «социальная креативность» в различных ситуациях, были проинтерпретированы модели, полученные в результате ***вторичного конфирматорного факторного анализа***.

Модель переменных, отражающих усредненные шкальные значения по стандартным, нестандартным деструктивным и нестандартным конструктивным вариантам поведения в различных ситуациях (Рисунок 26). Компонент социальной креативности, отражающий нестандартное конструктивное поведение (F1) представлен индикаторами, два из которых обладают позитивным эмоциональным фоном (NK\_1, NK\_3), а один (NK\_2) – нейтральным. Все индикаторы относятся к интерактивной стороне общения и в них преобладают вербальные средства общения (индикаторы NK\_1 и NK\_3 характеризуются включением в них невербальных средств общения). Обращаясь к специфике индикаторов данного компонента, отметим, что они все характеризуют взаимодействие людей в области решения проблем, то есть, связаны с совместной деятельностью. Учитывая то, что в рассматриваемом компоненте отражается поведение в ситуациях знакомства (межличностного и внутригруппового) и межличностного конфликта, можно предположить, что совместная деятельность в этих ситуациях направлена на объединение участников ситуации, что и определяет конструктивность индикаторов.

Компонент социальной креативности, отражающий нестандартное деструктивное поведение (F2) представлен индикаторами, три из которых обладают негативным эмоциональным фоном (ND\_1, ND\_2, ND\_4), а два (ND\_5, ND\_7) – позитивным. В полученных индикаторах на первый план выходит перцептивная (ND\_1, ND\_2) и интерактивная (ND\_4, ND\_5, ND\_7) стороны общения. Ведущую роль в индикаторах компонента играют вербальные средства общения, при этом большинство индикаторов характеризуются включением невербальных средств (ND\_1, ND\_2, ND\_7). Специфика индикаторов этого компонента отличается возникновением диссонанса у партнера по общению между ожидаемым и актуальным поведением субъекта в данных ситуациях. Этот диссонанс вызывается рядом рассогласованностей, отраженных в индикаторе ND\_1, нарушении психологических границ (ND\_2), ложном или подорванном авторитете (ND\_4), построением неадекватной дистанции с коллективом (ND\_5), а также действиями, не связанными с общей задачей группы (ND\_7). Учитывая то, что в рассматриваемом компоненте отражается поведение во внутригрупповом (внутригрупповое знакомство, внутригрупповой конфликт, адаптация в новом

коллективе, организация взаимодействия людей в группе) и межличностном взаимодействии (межличностное знакомство, адаптация в новом коллективе), можно предположить, что диссонанс формирует чувство непонимания действий субъекта общения и небезопасности, что и определяет деструктивность индикаторов.

Компонент социальной креативности, отражающий стандартное поведение (F3) представлен тремя индикаторами, которые характеризуются нейтральным эмоциональным фоном, ведущей ролью вербальных средств общения, а также тем, что в них на первый план выходит коммуникативная сторона общения. Специфика индикаторов позволяет сделать вывод, что данный компонент содержит в себе нейтральный обмен информацией в ситуациях взаимодействия с незнакомыми людьми (ситуации межличностного и внутригруппового знакомства, ситуация адаптации к новому коллективу). Специфика обмена информацией в данных индикаторах заключается с одной стороны, в предоставлении информации о себе, а с другой – в сборе информации об объекте общения. Стандартность данных индикаторов, с нашей точки зрения, определяется тем, что в обыденном представлении общение зачастую понимается как обмен информацией и на первый план выходит именно коммуникативная сторона общения.

Описанная выше модель получена на основе анализа всей выборки и, в связи с этим, носит в некоторой степени обобщенный характер. Для выявления возрастной, половой и профессиональной специфики индикаторов конструкта «социальная креативность» обратимся к результатам вторичного подтверждающего факторного анализа, полученным на основе разделения выборки по критериям. На основе анализов итоговых моделей вторичного подтверждающего факторного анализа отметим, что во всех полученных моделях корреляции между F1 и F2 больше, чем корреляции между другими факторами (Таблица 32). С учетом того, что фактор F1 – это компонент социальной креативности, отражающий нестандартное конструктивное поведение, а F2 – компонент социальной креативности, отражающий нестандартное деструктивное поведение, такой результат объясняется тем, что все переменные, входящие в них, отражают нестандартные варианты поведения.

Таблица 32 - Межфакторные корреляции в моделях, отражающих, нестандартные деструктивные и нестандартные конструктивные варианты поведения в моделях вторичного конфирматорного факторного анализа

| Корреляция между F1 и F2                                                                                                  |                                              | Корреляция между F1 и F3   |                                        | Корреляция между F2 и F3   |                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------|
| Значение                                                                                                                  | Интерпретация                                | Значение                   | Интерпретация                          | Значение                   | Интерпретация                          |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов всех респондентов</i></b>                                                     |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.84$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Высокая<br>положительная<br>корреляция       | $r = 0.55$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.57$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет</i></b>                                          |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.98$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Очень высокая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.51$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.60$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет</i></b>                                          |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.86$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Высокая<br>положительная<br>корреляция       | $r = 0.44$ ,<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция  | $r = 0.10$                 | Незначимая<br>корреляция               |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов респондентов мужского пола</i></b>                                            |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.84$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Высокая<br>положительная<br>корреляция       | $r = 0.24$                 | Незначимая<br>корреляция               | $r = 0.09$                 | Незначимая<br>корреляция               |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов респондентов женского пола</i></b>                                            |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.98$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Очень высокая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.60$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.57$ ,<br>$p < 0.05$ | Средняя<br>положительная<br>корреляция |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предмет труда является человек</i></b>    |                                              |                            |                                        |                            |                                        |
| $r = 0.98$ ,<br>$p < 0.05$                                                                                                | Очень высокая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.42$ ,<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция  | $r = 0.49$ ,<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция  |
| <b><i>Модель, построенная на основе ответов представителей профессий, у которых предмет труда является не человек</i></b> |                                              |                            |                                        |                            |                                        |

|                           |                                        |                           |                                       |                           |                                       |
|---------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| $r = 0.88,$<br>$p < 0.05$ | Высокая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.45,$<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция | $r = 0.34,$<br>$p < 0.05$ | Слабая<br>положительная<br>корреляция |
|---------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|

Дальнейшая интерпретация результатов будет производиться на основе анализа распределения индикаторов, построенных на основе разделения выборки по критериям возраста, пола и профессиональной направленности. Индикатор, полученный в каждой из моделей, сравнивался с моделью, построенной на основе ответов всех респондентов (Таблица 33).

Таблица 33 - Распределение индикаторов по моделям, построенным на основе разделения выборки по критериям возраста, пола и профессиональной направленности

| Индикаторы<br>компонентов<br>социальной<br>креативности | Все<br>респонденты | Респонденты<br>от 18 до 25<br>лет | Респонденты<br>от 26 до 47 лет | Респонденты<br>мужского<br>пола | Респонденты<br>женского<br>пола | Респонденты,<br>предметом<br>труда<br>которых<br>является<br>человек | Респонденты,<br>предметом<br>труда<br>которых<br>является не<br>человек |
|---------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| NK_1                                                    | ✓                  | ✓                                 | ✓                              | ✓                               |                                 | ✓                                                                    |                                                                         |
| ND_1                                                    | ✓                  |                                   |                                |                                 |                                 |                                                                      |                                                                         |
| S_1                                                     | ✓                  | ✓                                 |                                |                                 | ✓                               |                                                                      | ✓                                                                       |
| NK_2                                                    | ✓                  |                                   | ✓                              | ✓                               |                                 |                                                                      |                                                                         |
| ND_2                                                    | ✓                  |                                   | ✓                              | ✓                               |                                 |                                                                      | ✓                                                                       |
| S_2                                                     | ✓                  | ✓                                 | ✓                              |                                 |                                 |                                                                      | ✓                                                                       |
| NK_3                                                    | ✓                  | ✓                                 | ✓                              | ✓                               | ✓                               | ✓                                                                    | ✓                                                                       |
| ND_3                                                    |                    |                                   | ✓                              |                                 |                                 |                                                                      |                                                                         |
| S_3                                                     |                    |                                   |                                |                                 |                                 | ✓                                                                    |                                                                         |
| NK_4                                                    |                    | ✓                                 |                                |                                 | ✓                               | ✓                                                                    | ✓                                                                       |

|      |   |   |   |   |   |   |   |
|------|---|---|---|---|---|---|---|
| ND_4 | ✓ | ✓ | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
| S_4  |   |   |   |   |   |   |   |
| NK_5 |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ND_5 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| S_5  | ✓ |   |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| NK_6 |   |   |   |   |   |   |   |
| ND_6 |   | ✓ |   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| S_6  |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |
| NK_7 |   |   |   |   |   |   |   |
| ND_7 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| S_7  |   |   |   |   |   | ✓ |   |

Из таблицы видно, что некоторые индикаторы не были включены ни в одну из моделей: S\_4 – стандартное поведение в ситуации внутригруппового конфликта, NK\_6 – нестандартное конструктивное поведение в условиях межличностного взаимодействия, NK\_7 – нестандартное конструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе. Специфика данных индикаторов, заключается в том, что они, в отличие от других индикаторов, включаемых в модели, характеризуются исключительно невербальными средствами общения. Таким образом, пункты опросника «Социальная креативность», на основе которых сформулированы данные индикаторы, являются конкретными ситуативно-специфичными индикаторами социальной креативности, но при этом на более высоком уровне абстракции неинформативны.

Далее обратимся к *индикаторам компонента социальной креативности, отражающего нестандартное конструктивное поведение (F1)*.

Во все модели включен индикатор NK\_3 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта), что позволяет сделать вывод о его характерности для всех моделей и не зависимости его проявления от

половозрастных и профессиональных характеристик. Данный индикатор характеризуется как вербальными, так и невербальными средствами общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также позитивным эмоциональным фоном. Индикатор содержит варианты поведения, относящиеся к области позитивных эмоций (солидарность, снятие напряжения) и к области решения проблем (предложение).

Индикатор NK\_5 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу) включен во все модели, кроме модели, построенной на всей выборке респондентов, что свидетельствует о том, что его проявление зависит от возраста, пола и профессиональной направленности выборки. Обращаясь к его специфике, отметим то, что он характеризуется наличием как вербальных, так и невербальных средств общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также позитивным эмоциональным фоном. Мы полагаем, что зависимость данного индикатора от половозрастных и профессиональных характеристик связана со спецификой ситуации адаптации к новому коллективу, особенности которого во многом определяются полом, возрастом, а также профессиональной направленностью его членов.

Индикатор NK\_1 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства) включен во все модели, кроме моделей, построенных на основе ответов респондентов женского пола и представителей профессий, предметом труда которых является не человек. Это свидетельствует о том, что проявление индикатора нестандартного конструктивного поведения в ситуации межличностного знакомства зависит от пола и профессиональной направленности респондентов. Данный индикатор характеризуется отражением в нем как вербальных, так и невербальных средств общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также позитивным эмоциональным фоном. Индикатор содержит в себе действия, относящиеся к области решения проблем (предложение), области позитивных эмоций (снятие напряжения) и области постановки проблемы (просьба об указании и просьба об информации). Анализируя пункты опросника «Социальная креативность», на основе которых сформирован данный индикатор, отметим, что в них отражается проявление инициативы при межличностном знакомстве. С учетом этого, различия в наличии данного

индикатора на выборке мужчин и женщин, можно объяснить тем, что для женщин, в отличие от мужчин, проявление инициативы при знакомстве зачастую не является социально-желательным поведением. Различия по данному индикатору на выборке представителей профессии разной направленности, объясняются тем, что для респондентов, у которых предметом труда не является человек, в отличие от представителей профессии «человек-человек», не характерно частое взаимодействие с людьми и постоянная включенность в процесс общения, что может обуславливать сложности с проявлением инициативы при межличностном знакомстве.

Индикатор NK\_4 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта) включен в 4 из 7 построенных моделей. Индикатор исключен из моделей, построенных на всей выборке, на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет, а также на основе ответов респондентов мужского пола. Индикатор характеризуется отражением в нем как вербальных, так и невербальных средств общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном. Индикатор содержит действия, относящиеся к области решения проблем (ориентация других, предложение) и характеризуется тем, что человек не включается напрямую в конфликт, а осуществляет попытки решить конфликт внутри группы опосредованно. Проявление данного индикатора зависит от возраста, пола и профессиональной направленности респондентов: он проявляется на выборке от 18 до 25 лет, на выборке респондентов женского пола, а также на выборке представителей профессий, у которых предметом труда является человек и у которых предметом труда не является человек. Обращаясь к формулировкам пункта опросника «Социальная креативность», на основе которых сформирован данный индикатор, а также к описанию в нем ситуации внутригруппового конфликта, отметим, что она отражена с акцентом на определенную профессиональную направленность (*«В процессе работы с коллегами над совместным проектом произошел конфликт»*). Таким образом, мы полагаем, что зависимость индикатора от половозрастных и профессиональных характеристик связана со спецификой ситуации внутригруппового конфликта, которая во многом определяется как



профессиональной направленностью, так и половозрастными характеристиками коллектива, актуальными для респондентов.

Индикатор NK\_2 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства) включен в модели, построенные на основе ответов всех респондентов, на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет, а также на основе ответов респондентов мужского пола. Он характеризуется вербальными средствами общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном и отражает действие, относящееся к области решения проблем (предложение группе людей). Проявление данного индикатора зависит от возраста, пола и профессиональной направленности респондентов. Отметим, что индикатор не включен ни в одну из моделей, построенных на основе ответов респондентов, у которых предметом труда является человек, а также респондентов, у которых предметом труда является не человек. Вероятно, это связано с тем, что пункт опросника «Социальная креативность», на основе которого сформирован данный индикатор, отличается профессиональной спецификой (NK33 – Я бы пригласил людей принять участие в психологическом исследовании). То, что данный индикатор является специфичным для респондентов от 26 до 47 лет, можно объяснить тем, что респонденты от 18 до 25 лет являются студентами вузов, где практика привлечения студентов в исследования распространена и, в связи с этим такое поведение может не оцениваться как нестандартное. То, что данный индикатор является специфичным для респондентов от 26 до 47 лет, можно объяснить тем, что респонденты от 18 до 25 лет являются студентами вузов, где практика привлечения студентов как респондентов научных исследований распространена. Специфичность индикатора для респондентов мужского пола объясняется тем, что большая часть респондентов женского пола обучаются или обучались на факультете психологии, где также практика привлечения респондентов в психологические исследования распространена.

Таким образом, выделена специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего нестандартное конструктивное поведение (Таблица 34).

Таблица 34 - Специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего нестандартное конструктивное поведение

| Средства общения                                                                                        | Сторона общения | Эмоц. фон   | Содержание индикатора                                                                                                                                                                            | Специфика проявления                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Индикатор NK_1 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства)</b>     |                 |             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                                | Интерактивная   | Позитивный  | Действия, относящиеся к области решения проблем (предложение), области позитивных эмоций (снятие напряжения) и области постановки проблемы (просьба об указании и просьба об информации).        | Связан с полом и профессиональной направленностью.              |
| <b>Индикатор NK_2 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства)</b>   |                 |             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |
| Вербальные                                                                                              | Интерактивная   | Нейтральный | Действие, относящееся к области решения проблем (предложение группе людей).                                                                                                                      | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью    |
| <b>Индикатор NK_3 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта)</b>      |                 |             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                                | Интерактивная   | Позитивный  | Варианты поведения, относящиеся к области позитивных эмоций (солидарность, снятие напряжения) и к области решения проблем (предложение).                                                         | Не связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью |
| <b>Индикатор NK_4 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта)</b>    |                 |             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                                | Интерактивная   | Нейтральный | Действия, относящиеся к области решения проблем (ориентация других, предложение). Человек не включается напрямую в конфликт, а осуществляет попытки решить конфликт внутри группы опосредованно. | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью    |
| <b>Индикатор NK_5 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу)</b> |                 |             |                                                                                                                                                                                                  |                                                                 |

|                                                                                                                                           |               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Вербальные,<br>невербальные                                                                                                               | Интерактивная | Позитивный  | Действия, с одной стороны, характеризуются направленностью на объединение коллектива, а с другой – на самопрезентацию, которая отличается включением невербальных элементов из области организации пространства коммуникативного процесса и созданием нового канала коммуникации для представления себя коллективу. | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью |
| <b>Индикатор NK_6 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия)</b> |               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                              |
| Невербальные                                                                                                                              | Перцептивная  | Позитивный  | Предварительная подготовка к встрече в области организации пространства коммуникативного процесса и в области включения дополнительных элементов общения (презент для собеседника).                                                                                                                                 | Ситуативно-специфичный индикатор                             |
| <b>Индикатор NK_7 (нестандартное конструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия внутри группы)</b>                        |               |             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                              |
| Невербальные                                                                                                                              | Интерактивная | Нейтральный | Действие от лица лидера, направленное на создание возможности самоорганизации группы для выполнения поставленной задачи.                                                                                                                                                                                            | Ситуативно-специфичный индикатор                             |

Рассмотрим индикаторы компонента социальной креативности, отражающего нестандартное деструктивное поведение (F2).

Индикаторы ND\_5 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу) и ND\_7 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе) включены во все модели, что позволяет сделать вывод о том, что их проявление не зависит от половозрастных и профессиональных характеристик. Данные индикаторы характеризуются выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также позитивным эмоциональным фоном. При этом индикатор ND\_5 характеризуется вербальными средствами общения, а индикатор ND\_7 – вербальными и невербальными средствами общения. Индикатор ND\_5 отражает действия, представляющие собой

континуум от противопоставления себя коллективу до чрезмерного сближения с коллективом, а индикатор ND\_7 – не связанные с поставленной задачей и неуместные в актуальном контексте действия участника группы, относящиеся к области позитивных действий (снятие напряжения) и области решения проблем (предложение). Из всех индикаторов, отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения, только ND\_5 и ND\_7 обладают позитивным эмоциональным фоном. Обращаясь к пунктам опросника «Социальная креативность», на основе которых сформированы данные индикаторы, отметим, что они отражают взаимодействие человека с группой и характеризуются неуместностью контексту этого взаимодействия.

Индикатор ND\_4 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта) включен во все модели, кроме модели, построенной на основе ответов респондентов мужского пола и на основе ответов представителей профессий, у которых предметом труда является человек. Таким образом, данный индикатор зависит от половых характеристик и профессиональной направленности респондентов. Индикатор характеризуется вербальными средствами общения, выходом на первый план интерактивной стороны общения, а также негативным эмоциональным фоном. Данный компонент отражает деятельность, направленную на организацию решения конфликта, в которой ведущая роль отводится одному человеку с изначально ложным или в последствии подорванным авторитетом для группы. Обращаясь к формулировкам пункта опросника «Социальная креативность», на основе которых сформирован данный индикатор, а также к описанию в нем ситуации внутригруппового конфликта, отметим, что она отражена с акцентом на определенную профессиональную направленность (*«В процессе работы с коллегами над совместным проектом произошел конфликт»*). Таким образом, мы полагаем, что зависимость индикатора от половых и профессиональных характеристик связана со спецификой ситуации внутригруппового конфликта, которая во многом определяется как профессиональной направленностью, так и половыми характеристиками коллектива, актуальными для респондентов.

Индикатор ND\_6 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия) включен во все модели, кроме моделей, построенных на основе ответов всех респондентов, а

также на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет. Это свидетельствует о том, что проявление данного индикатора зависит от возраста, пола и профессиональной направленности респондентов. Индикатор характеризуется вербальными и невербальными средствами общения, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном. В индикаторе отражены способы повышения эффективности речевого воздействия, отражающиеся в применении как невербальных (паравербальных), так и вербальных средств общения и характеризующиеся отклонением от социально-желательного поведения в данной ситуации. С учетом содержания пунктов опросника «Социальная креативность», на основе которого сформирован данный индикатор, можно заметить, что он содержит в себе пункт, чувствительный к половозрастным характеристикам человека (ND\_91 – Я бы добавил элементы флирта при общении с собеседником). Также в опроснике описание ситуации осуществляется с акцентом на определенную профессиональную направленность (*«Вы подготовили проект, который хотите внедрить в деятельность компании. Для этого Вы договорились о встрече с начальником отдела, чтобы ознакомить его с Вашей деятельностью и с содержанием проекта»*). Вышеперечисленное обуславливает зависимость проявления индикатора ND\_6 от половозрастных и профессиональных характеристик выборки.

Индикатор ND\_2 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства) включен во все модели, кроме модели, построенной на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет, ответов респондентов женского пола и ответов представителей профессии, у которых предметом труда является человек. Это свидетельствует о том, что проявление данного индикатора зависит от возраста, пола и профессиональной направленности респондентов. Данный индикатор характеризуется вербальными и невербальными средствами общения, выходом на первый план перцептивной стороны общения, а также как позитивным, так и негативным эмоциональным фоном. Индикатор сформирован на основе пунктов, отражающих высказывания, нарушающие психологические границы других людей. С учетом содержания пунктов опросника «Социальная креативность», на основе которого сформирован данный индикатор, можно заметить, что он содержит в себе пункт, чувствительный к половозрастным характеристикам человека (ND\_27 – Я бы

сделал комплимент человеку в присутствии его романтического партнера). Также следует отметить, что данный индикатор специфичен для представителей профессии, у которых предметом труда является не человек.

Индикатор ND\_1 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства) включен только в одну модель, построенную на основе ответов всех респондентов. Индикатор характеризуется отражением в нем вербальных и невербальных средств общения, выходом на первый план перцептивной стороны общения, а также преобладанием позитивного эмоционального фона. Индикатор содержит демонстрацию инициатором знакомства рассогласования между вербальным и невербальным поведением, между степенью знакомства и темой общения, а также между демонстрируемыми действиями и социально-желательным поведением. Проявление индикатора зависит от возраста, пола и профессиональной направленности. В связи с тем, что индикатор включен только в одну модель, дополнительная интерпретация представляется затруднительной.

Индикатор ND\_3 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта) включен только в модель, построенную на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет. Таким образом, проявление данного индикатора зависит от возраста респондентов. Индикатор характеризуется отражением вербальных и невербальных средств, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также негативным эмоциональным фоном. Индикатор содержит в себе действия, создающие коммуникативные барьеры в процессе ухода от решения конфликта. В связи с тем, что индикатор включен только в одну модель, дополнительная интерпретация представляется затруднительной.

Таким образом, выделена специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего нестандартное деструктивное поведение (Таблица 35).

Таблица 35 - Специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего нестандартное деструктивное поведение

| Средства общения                                                                                       | Сторона общения | Эмоц. фон                            | Содержание индикатора                                                                                                                                                                                                    | Специфика проявления                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Индикатор ND_1 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного знакомства)</b>     |                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                               | Перцептивная    | Позитивный, негативный (ND9)         | Демонстрация инициатором знакомства рассогласования между вербальным и невербальным поведением, между степенью знакомства и темой общения, а также между демонстрируемыми действиями и социально-желательным поведением. | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью    |
| <b>Индикатор ND_2 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства)</b>   |                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                               | Перцептивная    | Позитивный (ND27), негативный (ND26) | Высказывания, нарушающие психологические границы других людей.                                                                                                                                                           | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью    |
| <b>Индикатор ND_3 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта)</b>      |                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                               | Коммуникативная | Негативный                           | Действия, создающие коммуникативные барьеры в процессе ухода от решения конфликта.                                                                                                                                       | Связан с возрастом                                              |
| <b>Индикатор ND_4 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового конфликта)</b>    |                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
| Вербальные                                                                                             | Интерактивная   | Негативный                           | Организация деятельности по решению конфликта, в которой ведущая роль отводится одному человеку с изначально ложным или в последствии подорванным авторитетом для группы.                                                | Связан с полом и профессиональной направленностью               |
| <b>Индикатор ND_5 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу)</b> |                 |                                      |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |
| Вербальные                                                                                             | Интерактивная   | Позитивный                           | Действия представляют собой континуум от противопоставления себя коллективу до чрезмерного сближения с членами коллектива.                                                                                               | Не связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью |

| <b>Индикатор ND_6 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия)</b> |                 |             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Вербальные, невербальные                                                                                                                 | Коммуникативная | Нейтральный | Способы повышения эффективности речевого воздействия, отражающиеся в применении как невербальных (паравербальных), так и вербальных средств общения и характеризующиеся отклонением от социально-желательного поведения в данной ситуации. | Связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью    |
| <b>Индикатор ND_7 (нестандартное деструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия внутри группы)</b>                        |                 |             |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                 |
| Вербальные, невербальные                                                                                                                 | Интерактивная   | Позитивный  | Действия участника группы, относящиеся к области позитивных действий (снятие напряжения) и области решения проблем (предложение), но не связанные с поставленной задачей и неуместные в актуальном контексте.                              | Не связан с возрастом, полом и профессиональной направленностью |

Рассмотрим индикаторы компонента социальной креативности, отражающего стандартное поведение (F3).

Индикатор S\_5 (стандартное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу) включен во все модели, кроме моделей, построенных на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет и респондентов от 26 до 47 лет. Это свидетельствует о том, что проявление индикатора S\_5 зависит от возраста респондентов. Данный индикатор характеризуется вербальными средствами, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном. Специфика индикатора заключается в предоставлении коллективу информации о себе и сбор информации о коллективе. Мы полагаем, что зависимость данного индикатора от возрастных характеристик связана со спецификой ситуации адаптации к новому коллективу, где социальные нормы, а значит и стандартное поведение, во многом определяются возрастом его членов.

Индикатор S\_1 (стандартное поведение в ситуации межличностного знакомства) включен во все модели, кроме моделей, построенных на основе ответов респондентов от 26 до 47 лет, ответов респондентов мужского пола и ответов



представителей профессии, у которых предметом труда является человек. Таким образом, проявление данного индикатора зависит от половозрастных характеристик респондентов. Данный индикатор характеризуется вербальными средствами общения, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном. Специфика индикаторов заключается в обмене информацией, касающейся общности с незнакомцем. С учетом содержания пунктов опросника «Социальная креативность», на основе которого сформирован данный индикатор, можно предположить, что обсуждение общих планов и общих интересов действительно может зависеть от половозрастных характеристик. Включение данного индикатора в модели, построенные на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет, а также на основе ответов респондентов женского пола, свидетельствует о том, что для этих категорий такое поведение является стандартным, в отличие от категории респондентов от 26 до 47 лет и респондентов мужского пола.

Индикатор S\_2 (стандартное поведение в ситуации внутригруппового знакомства) включен во все модели, кроме моделей, построенных на основе ответов респондентов мужского и женского пола, а также на основе ответов представителей профессий, у которых предметом труда является человек. Индикатор характеризуется вербальными средствами общения, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также нейтральным эмоциональным фоном. Индикатор содержит обмен информацией, касающейся общности с другими людьми, а также предоставление информации о себе (самопредставление) и обмен информацией, касающейся общего контекста. Зависимость проявления данного индикатора от пола человека объясняется спецификой ситуации взаимодействия внутри группы, где социальные нормы, а значит и стандартное поведение, во многом определяются половыми характеристиками участников ситуации. Зависимость проявления данного индикатора от профессиональной направленности объясняется тем, что стандартное поведение в ситуации знакомства внутри группы может определяться опытом общения и частотой повседневного взаимодействия с другими людьми.

Индикатор S\_6 (стандартное поведение в ситуации достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия) включен только в модели,

построенные на основе ответов респондентов от 18 до 25 лет, а также на основе ответов представителей профессии, у которых предметом труда является человек. Это свидетельствует о том, что проявление данного индикатора зависит от возраста и профессиональной направленности респондентов. Индикатор характеризуется вербальными и невербальными средствами общения, выходом на первый план коммуникативной стороны общения, а также позитивным эмоциональным фоном. Индикатор содержит предоставление информации о себе и своей деятельности, сопровождаемое демонстрацией положительных эмоций. Полученный результат объясняется тем, что профессии типа «человек-человек» зачастую требуют от специалиста положительных эмоции при работе с людьми. По-видимому, такое поведение при достижении личных целей является стандартным для молодых людей, обучающихся в вузах.

Индикаторы S\_3 (стандартное поведение в ситуации межличностного конфликта) и S\_7 (стандартное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе) включены только в модель, построенную на основе ответов респондентов, предметом труда которых является человек. Проявление данных индикаторов зависит от профессиональной направленности человека. Общим для данных индикаторов является отражение вербальных средств общения. При этом, в индикаторе S\_3 на первый план выходит коммуникативная сторона общения, и он характеризуется негативным эмоциональным фоном. Индикатор содержит предоставление информации о собственном эмоциональном состоянии с последующим уходом из конфликта. В индикаторе S\_7 на первый план выходит интерактивная сторона общения, и он характеризуется нейтральным эмоциональным фоном. В индикаторе отражены действия от лица лидера, относящиеся к области решения проблем и направленные на ориентацию участников группы в поставленной задаче. Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что стандартное поведение в ситуации межличностного общения и организации взаимодействия людей в группе может определяться опытом общения и частотой повседневного взаимодействия с другими людьми.

Таким образом, выделена специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего стандартное поведение (Таблица 36).

Таблица 36 - Специфика индикаторов компонента социальной креативности, отражающего стандартное поведение

| Средства общения                                                                                                        | Сторона общения | Эмоц. фон   | Содержание индикатора                                                                                                                                                  | Специфика проявления                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Индикатор S_1 (стандартное поведение в ситуации межличностного знакомства)</b>                                       |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |
| Вербальные                                                                                                              | Коммуникативная | Нейтральный | Обмен информацией, касающейся общности незнакомцем.                                                                                                                    | Связан с возрастом и полом                        |
| <b>Индикатор S_2 (стандартное поведение в ситуации внутригруппового знакомства)</b>                                     |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |
| Вербальные                                                                                                              | Коммуникативная | Нейтральный | Обмен информацией, касающейся общности с другими людьми, а также предоставление информации о себе (самопредставление) и обмен информации, касающейся общего контекста. | Связан с полом и профессиональной направленностью |
| <b>Индикатор S_3 (стандартное поведение в ситуации межличностного конфликта)</b>                                        |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |
| Вербальные                                                                                                              | Коммуникативная | Негативный  | Предоставление информации о собственном эмоциональном состоянии с последующим уходом из конфликта.                                                                     | Связан с профессиональной направленностью         |
| <b>Индикатор S_4 (стандартное поведение в ситуации внутригруппового конфликта)</b>                                      |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |
| Невербальные                                                                                                            | Интерактивная   | Нейтральный | Поведение наблюдателей конфликта в группе, выражающееся в невербальной поддержке конфликтующих с целью их перехода к конструктивному взаимодействию.                   | Ситуативно-специфичный индикатор                  |
| <b>Индикатор S_5 (стандартное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу)</b>                                   |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |
| Вербальные                                                                                                              | Коммуникативная | Нейтральный | Предоставление коллективу информации и себе и сбор информации о коллективе.                                                                                            | Связан с возрастом                                |
| <b>Индикатор S_6 (стандартное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия)</b> |                 |             |                                                                                                                                                                        |                                                   |

|                                                                                                  |                 |             |                                                                                                                                      |                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Вербальные,<br>невербальные                                                                      | Коммуникативная | Позитивный  | Предоставление информации о себе и своей деятельности, сопровождаемое демонстрацией положительных эмоций.                            | Связан с возрастом и профессиональной направленностью |
| <i>Индикатор S_7 (стандартное поведение в ситуации организации взаимодействия внутри группы)</i> |                 |             |                                                                                                                                      |                                                       |
| Вербальные                                                                                       | Интерактивная   | Нейтральный | Действия от лица лидера, относящиеся к области решения проблем и направленные на ориентацию участников группы в поставленной задаче. | Связан с профессиональной направленностью             |

## 2.4. Общий анализ результатов исследования

В результате применения метода неоконченных предложений были получены данные, отражающие обыденные представления о сущности понятия «социальная креативность», которые характеризуются отнесением к области социально-позитивного взаимодействия и имеют трехуровневую структуру (индивидуальный, групповой и общественный уровни). При этом в реальности повседневного общения, отраженной в обыденных представлениях респондентов, не разделяются понятия «социальная креативность» и «социальное творчество», что подтвердилось в результате триангуляции данных, полученных методом неоконченных предложений и методом фокус-групп (второй этап исследования). Также на первом этапе исследования обыденные представления о сущности понятия «социальная креативность» соотнесены с ситуациями, в которых проявляется социальная креативность. Ситуации выделены на уровнях межличностного, внутригруппового, межгруппового и общественного взаимодействия. Соотнесение выявленных представлений с представлениями о сущности понятия «социальная креативность» позволило построить схему обыденных представлений, в которой социальная креативность как индивидуальный конструкт проявляется в ситуациях межличностного и внутригруппового взаимодействия, как групповой конструкт – в ситуациях межгруппового взаимодействия, а как общественный конструкт – в ситуациях общественного взаимодействия. Схема, полученная на первом этапе исследования, представляет социальную креативность в широком социальном контексте (Рисунок 3). В результате применения на втором этапе исследования

метода фокус-группового интервью, схема, полученная на первом этапе, была уточнена и дополнена. На основе полученных в результате фокус-групп данных, социальная креативность в новой схеме рассматривается как индивидуально-психологической характеристика, проявляемая в межличностном и внутригрупповом взаимодействии. В схеме переформулированы и уточнены, на основе результатов их обсуждения в фокус-группах: межличностном уровне социальная креативность проявляется в ситуациях межличностного знакомства, межличностного конфликта, достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия, а также в ситуации адаптации к новому коллективу, а на внутригрупповом уровне – в ситуации знакомства внутри группы, внутригруппового конфликта, организации взаимодействия людей в группе, а также в ситуации адаптации к новому коллективу. Таким образом, ситуация «адаптация к новому коллективу» выделяется одновременно и на межличностном, и на внутригрупповом уровне. Также в модель включены представления о роли социальной креативности в повседневной жизни и о характеристиках социально-креативной личности, которые свидетельствуют о том, что изучаемый конструкт понимается респондентами как просоциальный (Рисунок 4). Данная схема стала как самостоятельным результатом качественной части исследования, так и основой для количественного этапа исследования.

Переход к количественному этапу исследования осуществлялся посредством переформулирования устойчивых тем в пункты опросника «Социальная креативность», отражающих стандартное поведение, а также промежуточным третьим этапом исследования (авторский опросник «Оценка нестандартности общения») для тем, отражающих нестандартное поведение. По результатам опросника «Оценка нестандартности общения» отмечено, что при оценке нестандартности вариантов деструктивного поведения респонденты более согласованы во мнениях. Это может быть связано с тем, что конструктивное поведение в приведенных ситуациях во многом является социально-желательным и представляет собой определенную социальную норму. Так как деструктивное поведение выходит за рамки социальной желательности его варианты чаще оцениваются респондентами как нестандартные, в то время как варианты конструктивного поведения, которое является в определенной степени социально-желательным, реже оцениваются респондентами как нестандартное.

По результатам количественной части исследования выявлена и описана, с опорой на качественные данные, специфика индикаторов компонентов социальной креативности для каждой из ситуаций, включенных в схему обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристики. По результатам вторичного конфирматорного факторного анализа некоторые индикаторы были признаны ситуативно-специфичными (стандартное поведение в ситуации внутригруппового конфликта, нестандартное конструктивное поведение в условиях межличностного конфликта и нестандартно конструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе). Спецификой данных индикаторов является то, что они, в отличие от других индикаторов, характеризуются исключительно невербальными средствами общения. Ситуативная специфичность этих индикаторов можно объяснить тем, что «ядро невербального поведения составляют самые разнообразные выразительные движения, которые сопряжены с изменяющимися психическими состояниями человека, его отношениями к партнеру, с ситуацией взаимодействия и общения» (Лабунская, 2014, с. 103).

По результатам исследования выделены индикаторы, специфичные для компонентов социальной креативности, отражающих стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение. Выделенные индикаторы различаются средствами общения, стороной общения, эмоциональным фоном общения, содержанием и зависимостью проявления от возраста, пола и профессиональной направленности.

Компонент социальной креативности, отражающий нестандартное конструктивное поведение отличается преобладанием интерактивной стороны общения (у индикатора «нестандартное конструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу» на первый план выходит перцептивная сторона общения) и обладает позитивным или нейтральным эмоциональным фоном.

Компонент социальной креативности, отражающий нестандартное конструктивное поведение, также отличается преобладанием интерактивной стороны общения, но при этом ему также характерна коммуникативная и перцептивная сторона общения. Спецификой данного компонента является наличие индикаторов с амбивалентным эмоциональным фоном – одновременно позитивным и негативным (индикаторы «нестандартное деструктивное поведение в ситуации

межличностного знакомства» и «нестандартное деструктивное поведение в ситуации внутригруппового знакомства»).

Компонент социальной креативности, отражающий стандартное поведение отличается преобладанием коммуникативной стороны общения, но при этом в индикаторах, отражающих внутригрупповой конфликт и организацию взаимодействия внутри группы на первый план выходит интерактивная сторона общения. Все индикаторы обладают нейтральным эмоциональным фоном, кроме индикаторов «стандартное поведение в ситуации межличностного конфликта» (негативный эмоциональный фон) и «стандартное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия» (позитивный эмоциональный фон). Вероятно, это связано с тем, что данные ситуации в повседневном общении категоризируются как, соответственно, как негативные и позитивные.

Выявленные зависимости проявлений индикаторов компонентов социальной креативности от возраста, пола и профессиональной направленности (Таблицы 35, 36, 37) рассмотрены в контексте схемы обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристике, проявляемой в межличностном и внутригрупповом взаимодействии (Рисунок 4). Обращаясь к роли социальной креативности в повседневной жизни отметим, что категория «важность социальной креативности для ограниченного количества людей» нашла свое отражение в различиях проявления индикаторов компонентов социальной креативности у респондентов с разными характеристиками, категория «важность социальной креативности при достижении личных и карьерных целей» – в индикаторах, отражающих варианты поведения в ситуациях адаптации к новому коллективу и достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия, а категория «возможность оставить положительное впечатление о себе» – в индикаторах, обладающих позитивным эмоциональным фоном. Обращаясь к категориям, отражающим характеристики социально-креативной личности, отметим категорию «большой опыт общения с людьми и решения социальных задач», которая нашла свое отражение в выявленных зависимостях в проявлении индикаторов компонентов социальной креативности от возраста и профессиональной направленности респондентов.

Схема интеграции результатов качественных и количественных методов исследования представлена на Рисунке 33: серыми стрелками обозначен результат, полученный посредством взаимодействия качественных методов, синими стрелками – сочетание результатов, которое соответствует конструирующему дизайну интеграции качественных и количественных методов, а зелеными – обобщающему дизайну. Кроме этого, на рисунке 33 пунктирными стрелками обозначено обращение к результатам различных этапов исследования для уточнения формулировок методического инструментария, а оранжевыми стрелками – обращение к качественным данным для интерпретации количественных результатов.

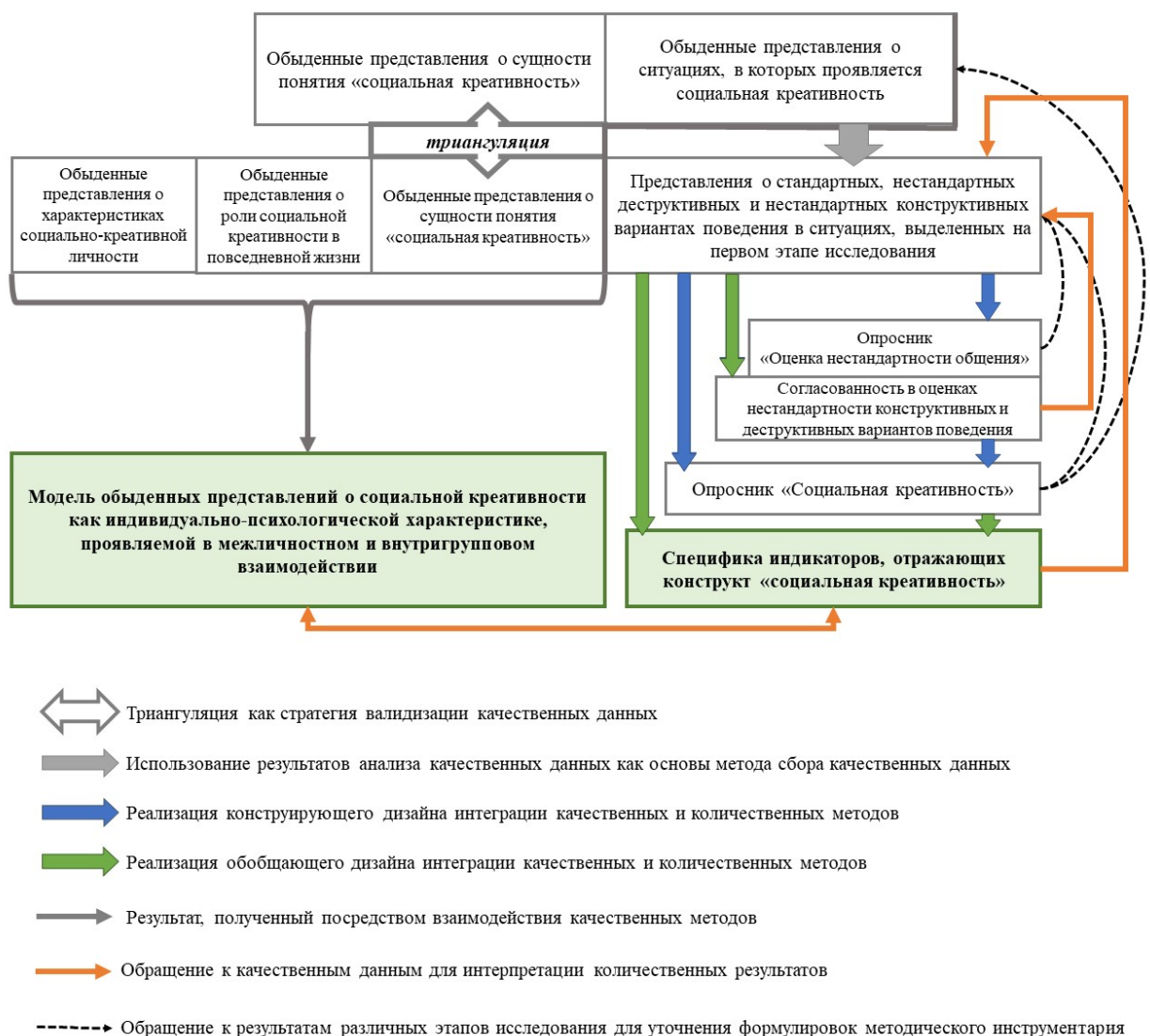


Рисунок 33 - Схема интеграции результатов качественных и количественных методов исследования



### ***Методологическая рефлексия проведенного исследования***

Интеграция качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность» позволила достичь поставленных целей. В процессе исследования в общем виде были отмечены следующие возможности такой исследовательской стратегии применительно к изучению социально-психологического конструкта:

1. Благодаря реализации конструирующего дизайна интеграции качественных и количественных методов (см. Таблица 7) созданы инструменты, чувствительные к культурным особенностям и социальному контексту (авторский опросник «Оценка нестандартности общения», авторский опросник «Социальная креативность»).

2. Благодаря реализации обобщающего дизайна интеграции качественных и количественных методов (см. Таблица 7) удалось статистически проверить гипотезы, возникающие в результате качественного этапа, а также обеспечить обобщаемость результатов за пределы индивидуальных случаев.

Также было выделено общее ограничение интеграции качественных и количественных методов, касающееся повышенной трудоемкости, связанной с последовательным комбинированием этапов качественного и количественного исследования.

Далее методологическая рефлексия осуществлялась в контексте каждого из этапов исследования.

*Первый этап исследования: сбор данных осуществлялся с сентября по декабрь 2022 года, анализ данных – с января по февраль 2023 года.* Метод неоконченных предложений оказался адекватен для решения поставленных на первом этапе задач. Качественный контент-анализ данных, полученных методом неоконченных предложений, позволил выявить категории, отражающие обыденные представления о сущности понятия «социальная креативность», а также о ситуациях, в которых она проявляется. Тем не менее схема, построенная в результате первого этапа исследования, требовала проверки, уточнения и дополнения. В связи с этим было принято решение провести триангуляцию данных, полученными разными методами сбора (метод неоконченных предложений и метод фокус-групп).

*Второй этап исследования: сбор данных осуществлялся с ноября 2023 по январь 2024 года, анализ данных – с января по февраль 2024 года.* Метод фокус-

групповых интервью позволил, с одной стороны, собрать качественные данные для дополнения и проведения триангуляции данных, полученных на первом этапе, а с другой стороны – собрать качественные данные для их дальнейшего использования в количественной части исследования (конструирующий дизайн интеграции качественных и количественных методов). Методом качественного контент-анализа были проанализированы данные, собранные для дополнения и проведения триангуляции данных, полученных на первом этапе исследования. Качественные данные, предназначенные для дальнейшего использования в количественной части исследования были проанализированы методом тематического анализа. В этой части исследования была отмечена сложность, связанная с тем, что в результате тематического анализа выделено слишком большое количество тем, для использования их в количественной части исследования.

Вышеуказанную сложность мы преодолели, выработав определенные стратегии отбора качественных данных в количественную часть исследования. В количественную часть исследования (авторский опросник «Социальная креативность») были включены темы, отражающие стандартные варианты поведения, которые встречались более чем в половине фокус-групп. Для тем, отражающих нестандартные варианты поведения (325 тем) было необходимо провести дополнительный количественный этап исследования (авторский опросник «Оценка нестандартности общения»), который изначально не был запланирован.

*Третий этап исследования: сбор данных осуществлялся в марте 2024 года, анализ данных – в апреле 2024 года.* В рамках данного этапа был реализован авторский опросник «Оценка нестандартности общения» с целью выявления согласованности в оценках нестандартности конструктивных и деструктивных вариантов поведения (обобщающий дизайн интеграции качественных и количественных методов). В этой части исследования мы столкнулись со следующими сложностями:

- 1) трудоемкость заполнения опроса для респондентов, определяющая сложности с рекрутированием участников исследования;
- 2) разный уровень абстракции качественных данных;
- 3) по результатам количественного анализа в дальнейшем этап исследования не включено много тем, полученных в результате качественного анализа.

Сложность, описанную в пункте 1, в рамках исследования преодолеть не удалось. Сложность, описанная в пункте 2, была преодолена путем проведения кластерного анализа и интерпретацией кластеров с опорой на качественные данные, полученные на втором этапе исследования. Сложность, описанная в пункте 3, преодолена решением учесть темы, которые не включены в дальнейший количественный анализ, как обусловленные особенностями индивидуального опыта участников фокус-групп, а также с особенностями социального контекста, который является привычным для каждого из участников фокус-групп. Также следует отметить возможность включения дополнительного этапа исследования, которая обеспечивается гибкостью дизайнов интеграции качественных и количественных методов исследования.

*Четвертый этап исследования: сбор данных осуществлялся в апреле - июне 2024 года, анализ данных – в июле-августе 2024 года.* В рамках данного этапа был реализован авторский опросник «Социальная креативность» с целью выявления специфики эмпирических индикаторов конструкта «социальная креативность» (обобщающий дизайн интеграции качественных и количественных методов). В этой части исследования мы столкнулись со следующими сложностями:

- 1) сложности с точными формулировками ситуаций общения при составлении опросника «Социальная креативность»;
- 2) сложности точностью формулировок пунктов, отражающих варианты поведения в различных ситуациях общения при составлении опросника «Социальная креативность»;
- 3) в некоторых ситуациях один из компонентов социальной креативности представлен только одним пунктом;
- 4) при интерпретации моделей не хватает более содержательной информации о некоторых эмпирических индикаторах.

Сложность, описанную в пункте 3, преодолеть не удалось так как количественный этап определялся собранными ранее качественными данными. Сложности, описанные в пунктах 1 и 2, были преодолены обращением к качественным данным для более точной формулировки описаний ситуаций (обращались ко второму этапу исследования – разделу стенограмм фокус-групп, в которых респонденты описывали ситуации общения, а также к первому этапу – к

обыденным представлениям о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность) и соответствующих им формулировок пунктов опросника (обращались ко второму этапу исследования – представлениям о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения). Сложность, описанная в пункте 4, была преодолена посредством обращения при интерпретации моделей к результатам и материалам второго этапа исследования (разделы стенограмм фокус-групп, по которым выделены представления о стандартных, нестандартных деструктивных и нестандартных конструктивных вариантах поведения), а также обращения к схеме обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристике, проявляемой в межличностном и внутригрупповом взаимодействии.

Таким образом, потенциал интеграции качественных и количественных методов в ходе эмпирического исследования реализован таким образом, что благодаря учету в программе эмпирического исследования особенностей смешанных методов были выделены возможности и ограничения данной исследовательской стратегии при изучении содержания конструкта «социальная креативность» на уровне обыденных представлений. Анализируя результаты методологической рефлексии через призму сильных и слабых сторон смешанных методов, выделенных зарубежными коллегами (см. раздел 1.3), отметим, что некоторые положения соотносятся. Например, зарубежными коллегами также выделяются в качестве возможностей интеграции качественных и количественных методов обеспечение обобщаемости результатов, возможность нивелировать недостатки одного класса методов путем сочетания двух классов методов, возможность добавления новых характеристик и пониманий изучаемого объекта, которые могут быть упущены при использовании только одного класса методов, а также получение благодаря совместному использованию качественных и количественных методов более полных данных, необходимых как для обоснования теоретических положений, так и для практического внедрения (Burke, Onwuegbuzie, 2004). Также выделенное ограничение, связанное с трудоемкостью применения интеграции качественных и количественных методов, соотносится с идеями зарубежных авторов о том, что смешанные методы отличаются времязатратностью,

дороговизной и сложностью. Вместе с этим, методологическая рефлексия позволила выявить специфичные для социально-психологических исследований положения о возможностях и ограничениях интеграции качественных и количественных методов исследования, которые мы применимы к исследованиям смешанными методами объектов, представленных как в индивидуальном, так и в общественном контексте.

Использование исключительно качественного метода в исследовании социальной креативности позволило бы выявить только обыденные представления о сущности понятия «социальная креативность», а также о ситуациях, в которых она проявляется. Варианты стандартного, нестандартного деструктивного и нестандартного конструктивного поведения в ситуациях проявления социальной креативности было бы возможно учитывать только как индивидуальный опыт респондентов. Использование исключительно количественного метода позволило бы выявить эмпирические индикаторы конструкта «социальная креативность», но при этом представляется недостаточными для их содержательного наполнения, так как количественные методы не учитывают качественных данных, в которые отражают реальные процессы взаимодействия, а также позиции самих людей в актуальном социальном контексте. Таким образом, результаты, получаемые исключительно качественными и количественными методами, являются недостаточными для достижения поставленной цели исследования и использование интеграции качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность» позволило выявить результаты, которые невозможно достичь, используя отдельно качественный и количественный метод.

## Выводы

1. Социальная креативность – теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение. Структура социальной креативности включает три компонента: стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение. Социальная креативность является конструктом представленном как в индивидуальном, так и в общественном контексте, что определяет его специфику как объекта исследования.

2. Обыденные представления о социальной креативности характеризуются их отнесением к позитивным аспектам социального взаимодействия, а также отождествлением понятий «социальная креативность» и «социальное творчество». В обыденных представлениях социальная креативность как индивидуальный конструкт проявляется в ситуациях межличностного и внутригруппового взаимодействия; как групповой конструкт – в ситуациях межгруппового взаимодействия; как общественный конструкт – в ситуациях общественного взаимодействия. В представлениях респондентов преобладает понимание социальной креативности как индивидуально-психологической характеристики, проявляющейся в межличностном (ситуации межличностного знакомства, межличностного конфликта, достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия, адаптации к новому коллективу) и внутригрупповом (ситуации адаптации к новому коллективу, внутригруппового знакомства, внутригруппового конфликта, организации взаимодействия людей в группе) взаимодействии.

3. Обыденные представления о вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях характеризуются широким репертуаром и различным уровнем абстракции. Полученные варианты поведения основаны не только на реальном индивидуальном опыте людей, но и на придумывании

респондентами вариантов нестандартного поведения в процессе исследования. Выявлена согласованность в оценках нестандартных конструктивных и деструктивных вариантов поведения, а также установлено, что при оценке нестандартности вариантов деструктивного поведения респонденты более согласованы во мнениях, чем при оценке вариантов конструктивного поведения.

4. Разработанная на основе сравнительного анализа дизайнов исследования смешанных методов, предложенных учеными в области общественных наук, типология дизайнов интеграции качественных и количественных методов представляется оптимальной для использования в социально-психологических исследованиях. Типология содержит пять типов дизайнов (конструирующий, обобщающий, поисковый, объяснительный качественно-ориентированный и объяснительный количественно-ориентированный), различающихся по последовательности применения качественных и количественных методов, по их приоритетности, а также по характеру решаемых задач.

5. Благодаря интеграции качественных и количественных методов установлено, что индикаторы стандартного, нестандартного конструктивного и нестандартного деструктивного поведения различаются по средствам и сторонам общения, эмоциональному фону, содержательным характеристикам, а также по связи с индивидуальными различиями — возрастом, полом и профессиональной направленностью респондентов. Кроме того, выявлены ситуативно-специфичные индикаторы (в частности, отражающие стандартное поведение в ситуации внутригруппового конфликта, а также нестандартное конструктивное поведение в условиях межличностного конфликта и при организации взаимодействия в группе), которые отражают преимущественно невербальные формы поведения.

6. Результаты, получаемые исключительно качественными или количественными методами, являются недостаточными для достижения

поставленной цели исследования. Использование интеграции качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность» позволило выявить результаты, которые невозможно достичь, используя отдельно качественный и количественный метод. Установлено, что такая интеграция обеспечивает контекстуально-чувствительное изучение социальной креативности.



### Заключение

Настоящее диссертационное исследования посвящено решению актуальной научной проблемы концептуализации понятия «социальная креативность» и определения набора эмпирических индикаторов данного конструкта путем интеграции качественных и количественных методов исследования. В ходе работы решены все поставленные задачи и подтверждены выдвинутые гипотезы.

Теоретический анализ направлений изучения и видов креативности позволил сделать вывод о целесообразности рассмотрения феномена креативности, направленного на социум и находящегося в общественном контексте. С учетом того, что отечественные и зарубежные социально-психологические школы, в силу особенностей культурного контекста, имеют ряд принципиальных различий, был проведен сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к изучению социальной креативности. Сделан вывод о том, что отечественные и зарубежные научные подходы различаются по выделению социальной креативности как предмета психологического исследования, анализу структурных компонентов социальной креативности, дифференциации понятий «социальная креативность» и «социальное творчество», а также по коннотации понятия «социальная креативность».

Существующие определения социальной креативности систематизированы по представленности изучаемого конструкта в реальности межличностных и общественных отношений. Сделан вывод о том, что определения социальной креативности, представляющие ее в реальности общественных отношений, больше соотносятся с научными представлениями о «социальном творчестве», чем о социальной креативности. Таким образом принято решение рассматривать изучаемый конструкт в реальности межличностных отношений. На основе результатов теоретического анализа предложено следующее определение: социальная креативность – это теоретический конструкт, отражающий способность личности проявлять с

учетом контекста ситуации нестандартное конструктивное поведение, адаптируя стандартное и исключая деструктивное поведение. Обоснована целесообразность изучения конструкта «социальная креативность» на уровне обыденного сознания. Выдвинуто и подтверждено эмпирически предположение о том, что конструкт «социальная креативность» в обыденных представлениях определяется тремя компонентами, которые отражают стандартное, нестандартное деструктивное и нестандартное конструктивное поведение в различных ситуациях.

Проведен теоретический анализ интеграции качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях. В процессе анализа рассмотрена дихотомия качественных и количественных методов в социальной психологии. Проанализированы возможности и ограничения качественных и количественных методов в социально-психологических исследованиях, а также раскрыта проблема сочетания качественных и количественных методов в одном исследовании. Отдельного внимания для включения в арсенал исследовательских методов социальной психологии заслуживает разработанная типология дизайнов интеграции качественных и количественных методов, в которой дизайны систематизированы по последовательности применения качественных и количественных методов, по приоритетности качественного или количественного метода, а также по характеру решаемых задач.

В разработанной программе эмпирического исследования социальной креативности учтены особенности интеграции качественных и количественных методов исследования, которые обусловили достижение поставленной цели. В результате исследования на основе качественных данных построена схема обыденных представлений о социальной креативности как индивидуально-психологической характеристике, проявляемой в межличностном и внутригрупповом взаимодействии. В контексте данной схемы выделены специфичные для компонентов социальной креативности индикаторы, которые отражают стандартное, нестандартное

деструктивное и нестандартное конструктивное поведение, различаются средствами общения, стороной общения, эмоциональным фоном, содержанием и связью с возрастом, полом и профессиональной направленностью респондентов. Рассматривая полученные результаты следует отметить, что данные, отражающие специфику эмпирических индикаторов социальной креативности, могут динамично изменяться в соответствии с изменением особенностей социальных ситуаций и норм, что ограничивает экстраполяцию полученных результатов. Рассмотрение социальной креативности как конструкта, обладающего тремя компонентами, представляется оптимальным, так как именно этот ракурс открывает новые возможности для исследования изучаемого конструкта в различных контекстах.

В проведенном исследовании посредством интеграции качественных и количественных методов выявлены обыденные представления о социальной креативности, в контексте которых выделены количественные закономерности изучаемого конструкта. С помощью качественных методов исследования выявлены обыденные представления о понятии «социальная креативность», о ситуациях, в которых проявляется социальная креативность, а также о конкретных вариантах проявления социальной креативности в различных ситуациях. На основе полученных качественных данных разработаны опросники «Оценка нестандартности общения» и «Социальная креативность». Отдельное использование качественных или количественных методов позволило бы увидеть только часть изучаемой реальности, что привело бы к снижению объяснительной способности получаемых результатов. В процессе исследования осуществлялось систематическое перемещение фокуса внимания с одного типа данных на другой с целью достижения взаимообусловленности результатов исследования, которая позволяет полнее отражать психологические аспекты социальных явлений, получать более содержательные результаты, а также учитывать двойственное

положение социальной психологии как науки, возникшей на стыке социологии и психологии.

В результате методологической рефлексии выделены возможности и ограничения интеграции качественных и количественных методов в исследовании конструкта «социальная креативность» на уровне обыденных представлений, которые возможно учитывать при дальнейшем использовании такой исследовательской стратегии применительно к изучению социально-психологических конструктов. В нашу задачу не входила реализация всех дизайнов, предложенных в типологии дизайнов интеграции качественных и количественных методов, которая представляется оптимальной для социально-психологических исследований. В связи с этим эмпирическая апробация других дизайнов с последующей методологической рефлексией представляет собой направления дальнейших исследований.

Результаты исследования возможно использовать в практике социально-психологического консультирования и тренингов; при решении задач командообразования, управления конфликтами и адаптации в коллективе; в разработке образовательных программ и тренинговых методик; в деятельности HR-специалистов и организационного консультирования; в массовой коммуникации и рекламе.

Таким образом, проведенное исследование внесло вклад в развитие теории и практики социальной психологии, расширило понимание социальной креативности и продемонстрировало потенциал интеграции качественных и количественных методов для изучения комплексных и многогранных социально-психологических конструктов.

### Список литературы

1. Абульханова-Славская, К.А. Социальное мышление личности: проблема и стратегии исследования // Психологический журнал. – 1994. – Т.15 – № 4. – С. 39-55.
2. Андреева, Г.М. Социальная психология. – М.: АспектПресс, 2017. – 362 с.
3. Барышева, Т.А. Психологическая структура креативности (опыт эмпирического исследования) // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2012. – №145. – С. 54-64.
4. Барышева, Т.А. Психология творчества: учебник для вузов. – М: Изд-во Юрайт, 2023. – 300 с.
5. Барышева, Т.А. Словарь-справочник для специалистов в области образования, инноваций и гуманитарных технологий в социальной сфере. – СПб.: Российский гос. Педагогический ун-т им. А.И. Герцена, 2014. – 380 с.
6. Барышева, Т.А. Социальная креативность: теория, диагностика, технологии: Коллективная монография / Под ред. Т.А. Барышевой. – СПб.: Изд-во ВВМ, 2019 – 308 с.
7. Березина, Т.Н. Резервные возможности человека. – М.: Когито-центр, 2000. – 266 с.
8. Березина Т.Н. Эмоциональная креативность в составе творческих способностей студентов / Т.Н. Березина. — В сб.: Творчество: наука, искусство, жизнь: материалы Всерос. науч. конф., посвящ. 95-летию со дня рождения Я. А. Пономарёва, 24-25 сент. 2015 г., Москва. — М.: ИП РАН, 2015. — С.49-52.
9. Березина, Т.Н., Терещенко, Р.Н. Эмоциональная креативности личности: определение и структура // Психология и психотехника, 2012, № 2. – С. 43-50.
10. Богоявленская, Д.Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества. – Ростов н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 1983. – 173 с.
11. Богоявленская, Д.Б. О предмете и методе исследования творческих способностей // Психологический журнал. – 1995. – Т.16 – №5. – С. 49-58.
12. Богоявленская, Д.Б. Психология творческих способностей: монография. – Самара: Издательский дом «Федоров», 2009. – 416 с.
13. Браймен, А., Белл, Э. Методы социальный исследований, группы, организации и бизнес. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2012. – 776 с.
14. Бусыгина, Н.П. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учебник для бакалавриата и магистратуры. – М.: Изд-во Юрайт, 2019. – 423 с.
15. Варламова, Е.П., Степанов, С.Ю. Психология творческой уникальности. – М.: Институт психологии РАН, 2002. – 256 с.
16. Власова, Е.И. Социальная креативность в структуре интеллекта социально одаренной личности // Психология одаренности. Проблемы, структура, показатели, 1996. – с. 82-91.

17. Выготский, Л.С. Исторический смысл психологического кризиса // Собр. соч.: В 6 т. – Т.1. – М.: Педагогика, 1982. – С. 291-459.
18. Выготский, Л.С. Психология искусства / Под ред. М.Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1987, - 344 с.
19. Гнатко, Н.М. Проблема креативности и явление подражания. – М.: Институт психологии Академии наук, 1994. – 43 с.
20. Голованова, А.А. К проблеме диагностики социальной креативности // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. – 2013. – № 1. – С.7-11.
21. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. — Минск : Харвест, 1998. — 800 с.
22. Горбунова, В.В. Проблемы исследования имплицитных теорий // Вопросы психологии. – 2011. – №4. – С. 119-128.
23. Гришина, Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 544 с.
24. Дорфман, Л., Ковалева, Г. Полиmodalность Я и креативность мышления // Творчество в искусстве – искусство творчества / Под ред. Л. Дорфмана, К. Мартиндейла, В. Петрова, П. Махотки, Д. Леонтьева, Дж. Купчика. – М.: Наука; Смысл, 2000. – С. 215-241.
25. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей (3-е Изд.). – СПб.: Техническая книга, 2007. – 358 с.
26. Ермакова, Е.С. Предметная и социальная креативность студентов различных направлений подготовки // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. Серия Психология. – 2015. – Т. 5. - № 4. – С. 46-54.
27. Ермакова, Е.С. Социальная креативность студентов различных направлений профессиональной подготовки // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2019. – №2. – С. 87-99.
28. Ильин, Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. – СПб.: Печатный двор им. А.М. Горького, 2009. – 444 с.
29. Ильиных, А.Е. Социальная креативность личности: психологическая структура // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика, 2011. – №3. – С. 74-77.
30. Канн, С.Ю. Изучение взаимосвязи креативности общения и креативности мышления студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Канн Светлана Юрьевна. – Рязань, 1997. – 22 с.
31. Кирпиков А.Р. Качественный контент-анализ как метод исследования / А. Р. Кирпиков // XXI Международная конференция памяти профессора Л. Н. Когана «Культура, личность, общество в современном мире: методология, опыт эмпирического исследования», 22-23 марта 2018 г., Екатеринбург. — Екатеринбург: УрФУ, 2018. — С. 67-74.

32. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. - М.: Издательский центр "Академия", 2004. - 304 с.
33. Конова, Е.В. Сущность и структура социальной креативности будущего специалиста по работе с молодежью // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2011. – №1. – С. 466-472.
34. Корнилова, Т.В. Основные тренды в развитии методов психологических исследований // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. М.: Изд-во Ин-та психол. РАН, 2010. С. 42-46.
35. Корнилова, Т.В. Возможна ли модель креативности без психологии креативности? // Психологический журнал. 2012. Т. 33, № 6. С. 76–83.
36. Корнилова, Т.В. Сетевая организация как путь интеграции психологии // Психологический журнал. 2018. Т. 39. № 5. С. 99-105.
37. Корнилова, Т.В., Смирнов С.Д., Чумакова М.А., Новотоцкая-Власова Е.В. Модификация опросника имплицитных теорий К. Двек (в контексте изучения академических достижений студентов) // Психологический журнал. – 2008. – №3(29). – С. 106-120.
38. Крылова, М.А. Специфика проявления креативности и социально-психологическая адаптация в подростковом и юношеском возрасте : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Крылова Мария Андреевна. – СПб.: 2007. – 239 с.
39. Лабунская, В.А. О смысловом пространстве невербального общения // Российский психологический журнал. – 2014. – №3. – С. 93-109.
40. Лебедева, Н.М. Имплицитные теории инновативности: межкультурные различия. Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – №9(2). – Р. 89-106.
41. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 130 с.
42. Леонтьев, А.А. Психология общения. – М.: Смысл, 1997. – 365 с.
43. Липатов, С.А. Использование различных стратегий смешанных методов в диагностике организационной культуры // Социальная психология и общество. – 2018а. – № 3. – С. 62–70.
44. Липатов, С.А. Возможности и проблемы интеграции качественных и количественных методов в социальной психологии // Социальная и экономическая психология. Часть 1: Состояние и перспективы исследований. М.: ИП РАН, 2018b. С. 66-72
45. Любарт, Т. Психология креативности – М.: Когито-Центр, 2009. – 215 с.
46. Мельникова, О.Т. Фокус-группы: Методы, методология, модерирование: учеб. пособие. – Москва: Аспект Пресс, 2007. – 320 с.
47. Мельникова, О.Т., Нестерова, Е.М. Особенности групповой дискуссии в очных и онлайн фокус-группах // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2024. – Т.47. – №1. – С. 184-206. (1,44 п.л./0,72 п.л.).

48. Мельникова, О.Т., Нестерова, Е.М. Сравнительный анализ типов дизайнов смешанных методов в контексте социально-психологических исследований // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2023. – Т.16. – №2. – С. 107-126. (1,25 п.л./0,63 п.л.).
49. Мельникова, О.Т., Хорошилов, Д.А. Методологические проблемы качественных исследований в психологии. М.: Акрополь, 2020. – 234 с.
50. Мельникова, О.Т., Хорошилов, Д.А. Предмет качественного исследования как методологическая проблема социальной психологии // Национальный психологический журнал. – 2013. – Т. 9. – № 1. – С. 50-61.
51. Мешкова, Н.В., Ениколопов, С.Н., Жаринова, Ю.И., Муковнина, Д.Д. О взаимосвязи видов социальной креативности с моральной идентичностью и толерантностью // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2022. – № 4. – С. 159-178.
52. Мещеряков, Б.Г., Зинченко, В.П. Большой психологический словарь. – М.: АСТ, 2009. – 811 с.
53. Минюрова С.А. ИмPLICITные теории личности как основа обыденного сознания // Психологический аспект изучения речевой деятельности. – 2010. – №8. – С. 83-87.
54. Митина, О.В. Моделирование латентных изменений с помощью метода структурных уравнений // Экспериментальная психология, 2008. №1. С. 131-148.
55. Несмеянова, Р.К., Липатов, С.А. Структурные модели связи воспринимаемых типов корпоративной культуры с организационной идентификацией // Вопросы психологии, 2019. № 2. С.97-114.
56. Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений (4-е изд.). – М., 1997. – 944 с.
57. Осипова, Т.Ю. Психологические условия развития коммуникативной креативности у студентов технического вуза: На материалах спецкурса «Психология общения» : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Осипова Татьяна Юрьевна. – Томск: 2000. – 201 с.
58. Павлова Е.М. ИмPLICITные теории и самооценка креативности в структуре самосознания личности // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2014.– №4 (11) – С. 75-94
59. Писарева, В.Ю. Социальная креативность – профессионально важное качество психолога // Современный специалист: психологические составляющие: материалы междунар. кругл. столов «Психолог образования: кто он? Теория и практика», Белгород, 12-15 апр. 2013 г.
60. Полухина, Е.В., Присянюк, Д.В. Исследования со смешанными методами (mixed methods research): интеграция количественного и качественного подходов // МЕТОД: Московский ежегодник трудов из обществоведческих дисциплин. 2015. №5. С. 309-318.
61. Пономарев, Я.А. Психология творчества: Избранные психологические труды. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1999. – 475 с.



62. Попель, А.А. Психологические условия развития социальной креативности студентов в процессе профессиональной подготовки : дис.... канд. психол. наук: 19.00.07 / Попель Александр Александрович. – Нижний Новгород, 2005. – 217 с.
63. Попель, А.А. Социальная креативность: новые подходы к конструированию понятия // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2014. – №3 (35). – С.129-135.
64. Пузанова, Ж.В. Метод неоконченных предложений в изучении проблемы одиночества // Вестник РУДН, серия Социология. 2004. №6-7. С. 92-111.
65. Роджерс, К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Прогресс-Универс, 1994. – 479 с.
66. Романов, К.М., Тюрмина, Н.А. Особенности социально-психологической креативности // Интеграция образования. – 2003. – №2. – С. 131-138.
67. Рыжов, В.В. Психологические основы коммуникативной подготовки: дис.... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Рыжов Василий Васильевич. – Новосибирск, 1995. – 181 с.
68. Саакян, О.С. Исследование психофизиологических механизмов социальной креативности // Творчество: наука, искусство, жизнь: Материалы Всероссийской научной конференции, посвященной 95-летию со дня рождения С.Я. Пономарева, ИП РАН, 24-25 сентября 2015 г. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – 388 с.
69. Савинская, О.Б. Полухина, Е.В. Стратегии смешивания методов (mixed methods research) в социальных исследованиях: исследовательские дизайны и опыт их применения. – М.: 2017. – 177 с.
70. Сергеев, К.В. «Периферийное знание» в дискурсе креативности: социальные сети интересного // Полис: Политические исследования. – 2003. – №1. – С. 50-62.
71. Сироткин, Л.Ю. Творчество и креативность: возможности понятийного компромисса // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств. – 2015. – №3. – С.82-87.
72. Сорокоумова, Г.В. Творческий компонент в структуре психологической готовности к профессии учителя // Мост. Язык и культура. – 1999. - № 6. – с. 111-118.
73. Сохан, Е.В. Психологические условия развития социальной креативности будущего психолога // Интеграция образования. – 2012. – №3. – С.63-67.
74. Стернберг, Р. Дж., Форсайт, Дж. Б., Хедланд, Дж., Хорвард, Дж. А., Вагнер, Р., Вильямс, В. М., ... Григоренко Е. (2002). Практический интеллект. СПб.: Питер.
75. Толстова, Ю.Н., Масленников, Е.В. Качественная и количественная стратегии. Эмпирическое исследование как измерение в широком смысле // Социологические исследования. – 2000. – №10. – С. 101-108.
76. Торшина, К.А. Современные исследования проблемы креативности в зарубежной психологии // Вопросы психологии. – 1998. – №4. – С.123-132.

77. Троцук, И.В., Субботина, М.В. «Ядро» и «периферия» понятий «счастье» и «справедливость»: метод неоконченных предложений как инструмент валидации // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2022. №4. С. 782-801.
78. Тюрмина, Н.А. Креативность в сфере общения: психологические особенности, условия формирования в подростковом возрасте : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Тюрмина Наталья Александровна. – Казань, 2004. – 228 с.
79. Фиников, С.Б., Разумникова, О.М. Разработка методики количественной оценки показателей социальной креативности в экспериментальных условиях // Сибирский научный медицинский журнал. – 2009. – №5. – С.68-71.
80. Фишер, Г. Развитие социальной креативности: пусть все голоса будут услышаны // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2005. – №2(4). – С.57-64.
81. Фромм, Э. О неповиновении и другие эссе. – М.: АСТ, 2011. – 170 с.
82. Царева, Н.П. Социальное творчество и коммунарская педагогика: современная интерпретация // Народное образование. 2017. № 9-10 (1465). С. 163-167.
83. Чиксентмихайи, М. Креативность. Поток и психология открытий и изобретений. – М.: Карьера Пресс, 2015. – 528 с.
84. Чичук, Е.Ю. Побудительные основания социальной креативности личности: на материале социномических профессий : дисс. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Чичук Елена Юрьевна. – Краснодар, 2006. – 239 с.
85. Шадриков, В.Д. Ментальное развитие человека. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 283 с.
86. Юрчук, В.В. Современный словарь по психологии. – Минск: Элайда, 2000. – 704 с.
87. Åkerblad, L., Seppänen-Järvelä, R., Haapakoski, K. Integrative Strategies in Mixed Methods Research // Journal of Mixed Methods Research. – 2020. - №15 (2). – P. 152-170.
88. Amabile, T.M. Within you, without you: The social psychology of creativity, and beyond. In M. A. Runco & R. S. Albert (Eds.) (1990) // *Theories of creativity* (pp. 61–91). Sage Publications, Inc.
89. Amabile, T.M. Creativity in context. – Boulder, CO: Westview Press, 1996. – 336 p.
90. Amabile, T.M. Social psychology of creativity: A consensual assessment technique // Journal of Personality and Social Psychology. – 1982. – №43(5). – P. 997-1013.
91. Anderson, W. The Face of Glory: Creativity, Consciousness and Civilization. – London: Bloomsbury Publishing, 1996. – 415 p.
92. APA Dictionary of Psychology [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://dictionary.apa.org/> (дата обращения: 15.05.2023).
93. Averill, J.R., Thomas-Knowls, C. Emotional creativity // International Review of Studies on Emotion / ed. K. T. Strongman. – London: Wiley, 1991. – P. 269–299.
94. Barlow, C.A. Deliberate insight in team creativity // Journal of Creative Behavior. – 2000. – № 34(2). – P. 101-117.
95. Binet, A., Simon, T. Methodes Nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux // L'AnnéePsychologique. – 1905. – №11. – P.191-244.

96. Bink M.L., Marsh R.L. Cognitive regularities in creative activity // *Review of General Psychology*. – 2000. – №4(1). – P.59-78.
97. Boden M. A. Understanding creativity // *The Journal of Creative Behavior*. — 1992. — Vol. 26, no. 3. — P. 213–217.
98. Bollen K. Latent variables in psychology and social sciences // *Annual Review of Psychology*, 2002. Vol. 53. Pp. 605-634.
99. Bryman, A. *Quantity and Quality in Social Research*. – London: Unwin Hyman, 1988. – 198 p.
100. Burke J.R., Onwuegbuzie A.J. Mixed methods research: A research paradigm whose time has come // *Educational Researcher*, United States. Washington, D.C.: SAGE Publications Inc. – 2004. – №33(7). – P. 14–26.
101. Caracelli, V.J., Greene, J.C. Crafting mixed-method evaluation designs. In J.C. Greene, V.J. Caracelli (Eds.), *Advances in mixed-method evaluation: The challenges and benefits of integrating diverse paradigms*. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. Pp. 19–32.
102. Chan D.W., Chan L.K. Implicit theories of creativity: Teachers' perceptions of student characteristics in Hong Kong // *Creativity Research Journal*. – 1999. – №12 (3). – P. 185–195.
103. Creswell J.W., Creswell J.D. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. – Los Angeles, 2018. – 304 p.
104. Creswell J.W., Plano Clark V.L. *Designing and conducting mixed methods research* (2nd ed.). – Los Angeles: Sage Publication, 2011. – 488 p.
105. Creswell, J.W. *Research Design: Qualitative and Quantitative Approaches*. – Thousand Oaks, CA: Sage, 1995. – 228 p.
106. Creswell, J.W. *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (3rd ed.). – Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2009. – 295 p.
107. Creswell, J.W., Plano Clark, V.L. *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). – Thousand Oaks, CA: SagePublication, 2018. – 520 p.
108. Csikszentmihalyi, M. *Creativity: flow and the Psychology of Discovery and Invention*. – New York: HarperCollins Publishers, 1996. – 469 p.
109. Domingues, J. *Social Creativity, Collective Subjectivity and Contemporary Modernity*. – Palgrave-Macmillan, 2000. – 200 p.
110. Doran, P., Burden, S., Shryane, N. Integration of Narratives Into Mixed Methods Research: An Example From a Study on the Value of Social Support to Older People With Cancer. *Journal of Mixed Methods Research*. – 2021. – №16(4). – P. 418-437.
111. Drury, A., Sheila, P., Anne-Marie, B. Adapting the Pillar Integration Process for Theory Development: The Theoretical Model of Healthcare Factors Influencing Quality of Life in Cancer Survivorship // *Journal of Mixed Methods Research*. – 2022. – №17(3). – P. 264-287.
112. DuBois, W.E.B. *The Philadelphia Negro: A Social Study*. – Philadelphia, PA: University of Pennsylvania Press, 1899. – 315 p.

113. Ebbinghaus, H. *Psychology: A Textbook*. – Boston, New York: D.C. Heath, 1908. – 242 p.
114. Edwards, J.R., Bagozzi, R.P. On the nature and direction of relationships between constructs and measures // *Psychological Methods*. – 2000. - №5. – P: 155-174.
115. Feldman, D.H., Csikszentmihalyi, M., Gardner, H. *Changing the world: A framework of the study of creativity*. – Westport (CT): Praeger, 1994. – 200 p.
116. Ford, C.M. A theory of individual creative action in multiple social domains // *Academy of Management Review*. – 1996. – № 21. – P. 1112-1142.
117. Ford, C.M., Gioia D.A. *Creative action in organizations: Ivory tower visions and real world voices*. – Thousand Oaks, CA: Sage. – 1995. – 424 p.
118. Galton, F. *Inquiries into human faculty and its development*. – London: Macmillan, 1883. – 421 p.
119. Glesne, C., Peshkin A. *Becoming qualitative researchers*. – White Plains, NY: Longman Publishing Group. – 1992. – 192 p.
120. Gough, H.C. A creative personality scale for the adjective check list // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1979. – №37(8). – P.1398-1405.
121. Greene, J.C. Toward a Methodology of Mixed Methods Social Inquiry // *Research in the Schools*. – 2006. - №13(1). – P. 93-8.
122. Greene, J.C., Caracelli V.J., Graham W.F. (1989), Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs // *Educational Evaluation and Policy Analysis*. – 1989. - №11(3). – P. 255-274.
123. Guilford, J.P. Creativity // *American Psychologist*. – 1950. – №5. – P.444-445.
124. Guilford J.P. Structure of intellect // *Psychological Bulletin*. – 1956. – №53. – P.267-293.
125. Guilford J.P. *The nature of human intelligence*. – New York, McGraw-Hill, 1967. – 538 p.
126. Haynes-Brown, T. K. Using Theoretical Models in Mixed Methods Research: An Example from an Explanatory Sequential Mixed Methods Study Exploring Teachers' Beliefs and Use of Technology // *Journal of Mixed Methods Research*. – 2022. – №17(3). – P. 243-263.
127. Howe, K.R. Against the Quantitative-Qualitative Incompatibility Thesis or Dogmas Die Hard // *Educational Researcher*, – 1988. – №17(8). – P. 10-16.
128. John-Steiner, V. *Creative collaboration*. – Oxford: Oxford University Press, 2000. – 288 p.
129. Johnson, R.B., Onwuegbuzie A.J. Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come // *Educational Researcher*. – 2004. – №33(7). – P. 14-26.
130. Johnson, R.B., Onwuegbuzie, A.J., Turner, L.A. Toward a Definition of Mixed Methods Research // *Journal of Mixed Methods Research*. – 2007. – №1(2). – P. 112-33.
131. Kamstra, P., Farmer, J., McCosker, A., Gardiner, F., Dalton, H., Perkins, D., Salvador-Carulla, L., & Bagheri, N. A Novel Mixed Methods Approach for Integrating Not-for-Profit Service Data via Qualitative Geographic Information

- System to Explore Authentic Experiences of Ill-Health: A Case Study of Rural Mental Health // *Journal of Mixed Methods Research*. – 2022. – №17(4). – P. 419-442.
132. Kasl, E., Marsick, V. J., Dechant, K. Teams as learners // *Journal of Applied Behavioral Science*. – 1997. – №33. – P. 227-246.
  133. Kaufman, J.C. Self-reported differences in creativity by ethnicity and gender // *Journal of Applied Cognitive Psychology*. – 2006. – №20 – P. 1065–1082.
  134. Khaleefa, O.H., Erdos, G., Ashria, I.H. Traditional education and creativity in an Afro-Arab culture: The case of Sudan // *Journal of Creative Behavior*. – 1997. – №31(3). – P. 201–211.
  135. Kris, E. Psychoanalytic exploration in art. – New York: International Universities Press, 1952. – p. 321-341.
  136. Kubie, L.S. The neurotic distortion of the creative process. – Lawrence: University of Kansas Press, 1958. – 151 p.
  137. Lall, D. Mixed-Methods Research: Why, When and How to Use // *Indian Journal of Continuing Nursing Education*. – 2021. – №22(2). – P. 143-147.
  138. Lincoln, Y.S., Guba, E.G. *Naturalistic Inquiry*. – Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1985. – P. 393-408.
  139. Madjar, N. The contributions of different groups of individuals to employees' creativity // *Advances in Developing Human Resources*. – 2005. - №7. – P. 182-206.
  140. Maggetti, M. Mixed-Methods Designs. In C. Wagemann, A. Goerres, M.B. Siewert (Eds.), *Handbook Political Science Methods* (pp. 1–18). Wiesbaden: Springer Fachmedien. – 2018.
  141. Maslow, A. *Toward a Psychology of Being*. – New York: Van Nostrand, 1968. – 227 p.
  142. Maxwell, J.A. Expanding the history and range of mixed methods research // *Journal of mixed methods research*. – 2016. – №10. – P.12–27.
  143. Mayring, P. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. – Weinheim: Julius Beltz GmbH, 2015. – 152 p.
  144. Montuori, A., Purser, R. Deconstructing the lone genius myth: towards a contextual view of creativity // *Journal of Humanistic Psychology*. – 1995. – №35(3). – P. 69-112.
  145. Montuori, A., Purser, R. *Social Creativity*. – New York: Hampton Press, 1999. – 388 p.
  146. Morgan, D.L. *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*. – Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2014. – 288 p.
  147. Morgan, D.L. Practical strategies for combining qualitative and quantitative methods: Applications to health research // *Qualitative Health Research*. – 1998. – № 8 (3). – P. 362–376.
  148. Morse, J.M. *Strategies for sampling* // *Qualitative nursing research: a contemporary*. – Newbury Park, CA: Sage Publication, 1991. – P. 127-146.

149. Morse, J.M., Niehaus, L. Mixed method design: Principles and procedures. – WalnutCreek, CA: LeftCoast Press, 2009. – 194 p.
150. Mouchiroud, C., Lubart, T. I. Social creativity: A crosssectional study of 6 to 11yearold children // International Journal of Behavioral Development. – 2002. – №26 (1). – P. 60-69.
151. Nixon, A., Collins O. Ethnography, Its Strengths, Weaknesses and Its Application in Information Technology and Communication as a Research Design //Computer Science and Information Technology. – 2020. – № 8. – P. 50-56.
152. O’Hanlon, F., Mixed methods research: Achieving a robust design. In J. Ravenscroft, L. Hamilton (eds), Building Your Research Design in Education: Theoretically Informed Advanced Methods. 1st edn, – Bloomsbury, 2018. – P. 207-253.
153. Osborn, A.F. Applied imagination: principles and procedures of creative problem-solving. – New York: Scribner, 1963. – 417 p.
154. Parnes, S.J., Harding, H.F. A source book for creative thinking, New York: Scribner, 1962. – 393 p.
155. Perry-Smith, J.E. Social yet creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity // Academy of Management Journal. – 2006. – №49. – P.85-101.
156. Perry-Smith, J.E., Shalley, C E. The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective // Academy of Management Review. – 2003. – №28. – P.89-106.
157. Punziano, G., De Falco, C.C., Trezza, D. Digital Mixed Content Analysis for the Study of Digital Platform Social Data: An Illustration from the Analysis of COVID-19 Risk Perception in the Italian Twittersphere // Journal of Mixed Methods Research. – 2022. – №17(2). – P. 143-170.
158. Queirós, A., Faria, D., Almeida, F. Strengths and Limitations of Qualitative and Quantitative Research Methods // European Journal of Education Studies. – 2017. – №3(9). – P. 369-387
159. Ratray, N. A., Miech, E. J., True, G., Natividad, D., Laws, B., Frankel, R. M., Kukla, M. Modeling Contingency in Veteran Community Reintegration: A Mixed Methods Approach // Journal of Mixed Methods Research. – 2022. – №17(1) – P. 70-92.
160. Reichardt, C.S., Rallis S.F. Qualitative and Quantitative Inquiries are Not Incompatible: A Call For a New Partnership // New Directions for Program Evaluation. – 1994. - №61. – P. 85–91.
161. Robinson, A.G., Stern, S. Corporate creativity: How innovation and improvement actually happen. – San Francisco: Berrett-Koehler, 1997. – 276 p.
162. Roe, A. The making of scientist. – Westport (CT): Praeger, 1974. – 258 p.
163. Rogers, C.R. Toward a theory of creativity // ETC: A Review of General Semantics. – 1954. – №11. – P. 249-260.
164. Romaioli, D., Chiara, G., Della Bella, M. (2025). Shaping Focused Transformative Inquiry. A Generative Sequential Mixed Methods Approach to Counteracting Ageism in Non-profit Organizations [Электронный ресурс]. 08.05.2025 // Journal of Mixed Methods Research. – 2025. –

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15586898251341592#main1> (дата обращения - 09.05.2025).

165. Rouquette, M. L. *La creative*. – Paris.: Presses Universitaires de France, 1973. – 128 p.
166. Rudowicz, E., Yue, X. Concepts of creativity: Similarities and differences among mainland, Hong Kong and Taiwanese Chinese // *Journal of Creative Behavior*. – 2000. – №25. – P. 311–319.
167. Simonton, D.K. *Genius, creativity, and leadership*. – Cambridge (MA): Harvard University Press, 1984. – 223 p.
168. Small, M.L. How to conduct a mixed methods study: Recent trends in a rapidly growing literature // *Annual Review of Sociology*. – 2011. – №37. – P. 57-86.
169. Smith, S.M., Ward, T.B., Finke, R.A. *The Creative Cognition Approach*. – Cambridge (MA), MIT Press, 1995. – 351 p.
170. Sonnenburg, S. *Creativity in Communication: A Theoretical Framework for Collaborative Product Creation* // *Creativity and Innovation Management*. – 2004. – №13. – P. 254 – 262.
171. Spearman, C. *Creative Mind*. – Oxford: D. Appleton-Century, 1931. – 153 p.
172. Sternberg, R.J. Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1985. – №49(3). – P. 607–627.
173. Sternberg, R.J., Lubart, T.I. *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. – New York: Free Press, 1995. – 316 p.
174. Suler, J.R. Primary process thinking and creativity // *Psychological Bulletin*. – 1980. – №88. – P.144-165.
175. Tabachnick, B.G., Fidell, L.S. *Using multivariate statistics*. – London.: Pearson College, 2006. – 980 p.
176. Tashakkori, A., Creswell, J.W. The New Era of Mixed Methods // *Journal of Mixed Methods Research*. – 2007. – №1(1). – P.3–7.
177. Tashakkori, A., Teddlie, C. *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. – Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998. – 179 p.
178. Torrance, E.P. *Rewarding Creative Behavior*. – Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall, 1965. – 338 p.
179. Torrance, E.P. The nature of creativity as manifest in its testing // *The nature of creativity* / ed. R.J. Sternberg. – New York: Cambridge University Press, 1988. – P.43-75.
180. Treffinger, D.J. Creative problem solving: Overview and educational implications // *Educational Psychology Review*. – 1995. – №7(3). – P. 301-312.
181. Watson, E. Who or What Creates? A Conceptual Framework for Social Creativity // *Human Resource Development Review*. – 2007. – №6. – P. 419-441.
182. Weisberg, R.W. *Creativity: Beyond the myth of genius*. – New York: Freeman, 1993. – 312 p.
183. Wertheimer, M. *Productive thinking*. – New York, Harper Collins, 1959. – 302 p.

184. Willig, C. Introducing qualitative research in psychology: adventures in theory and method. – Maidenhead: Open University Press, 2013. – 264 p.
185. Woodman, R.W., Schoenfeld, L.F. An interactionist model of creative behavior // Journal of Creative Behavior. – 1990. – №24(4). – P. 279-291.
186. Zhou, Y. Teaching Mixed Methods Using Active Learning Approaches // Journal of Mixed Methods Research. – №17(4). – P. 396-418.



МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени М.В. ЛОМОНОСОВА  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

*На правах рукописи*

**Нестерова Екатерина Михайловна**

**Возможности интеграции качественных  
и количественных методов в исследовании конструкта  
«социальная креативность»**

Том 2

Приложения

Специальность: 5.3.5. Социальная психология, политическая и  
экономическая психология

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
на соискание учёной степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
кандидат психологических наук,  
доцент  
Липатов Сергей Алексеевич

Москва – 2026

## Оглавление

|                                                                                                                                                |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Оглавление .....                                                                                                                               | 2   |
| Приложение 1 Гайд к фокус-группе .....                                                                                                         | 3   |
| Приложение 2 Бланк авторского опросника «Оценка нестандартности общения» ...                                                                   | 7   |
| Приложение 3 Бланк авторского опросника «Социальная креативность».....                                                                         | 18  |
| Приложение 4 Данные, полученные в результате применения метода неоконченных предложений .....                                                  | 23  |
| Приложение 5 Стенограммы фокус-групповых интервью .....                                                                                        | 30  |
| Приложение 5.1. Стенограмма фокус-группы 1 .....                                                                                               | 30  |
| Приложение 5.2. Стенограмма фокус-группы 2 .....                                                                                               | 46  |
| Приложение 5.3. Стенограмма фокус-группы 3 .....                                                                                               | 68  |
| Приложение 5.4. Стенограмма фокус-группы 4 .....                                                                                               | 85  |
| Приложение 5.5. Стенограмма фокус-группы 5 .....                                                                                               | 104 |
| Приложение 5.6. Стенограмма фокус-группы 6 .....                                                                                               | 122 |
| Приложение 5.7. Стенограмма фокус-группы 7 .....                                                                                               | 138 |
| Приложение 5.8. Стенограмма фокус-группы 8 .....                                                                                               | 149 |
| Приложение 5.9. Стенограмма фокус-группы 9 .....                                                                                               | 169 |
| Приложение 5.10. Стенограмма фокус-группы 10 .....                                                                                             | 182 |
| Приложение 6. Тематический анализ стенограмм фокус-групп .....                                                                                 | 194 |
| Приложение 7.1. Формулирование пунктов авторского опросника «Оценка нестандартности общения» на основе результатов тематического анализа.....  | 268 |
| Приложение 7.2. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения» .....                       | 286 |
| Приложение 7.3. Описательные статистики по пунктам опросника «Оценка нестандартности общения» .....                                            | 289 |
| Приложение 7.4. Дендрограммы результатов кластерного анализа по отобранным пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения» ..... | 305 |
| Приложение 7.5. Формулирование пунктов авторского опросника «Социальная креативность» .....                                                    | 307 |
| Приложение 7.6. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Социальная креативность» .....                              | 319 |
| Приложение 7.7. Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Социальная креативность» .....                              | 322 |

## Приложение 1

### Гайд к фокус-группе

1. Как вы думаете, что такое социальная креативность?
2. В сегодняшнем обсуждении я предлагаю понимать социальную креативность следующим образом: *Социальная креативность – это индивидуально-психологическая характеристика, определяющая способность человека к нестандартной и конструктивной реализации межличностного общения.* Конструктивность реализации межличностного общения определяется созданием и укреплением позитивных взаимоотношений между общающимися. Деструктивность – напротив, неуспешным установлением и разрушением позитивных взаимоотношений. Насколько вы согласны с таким определением?
3. Далее давайте рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом:

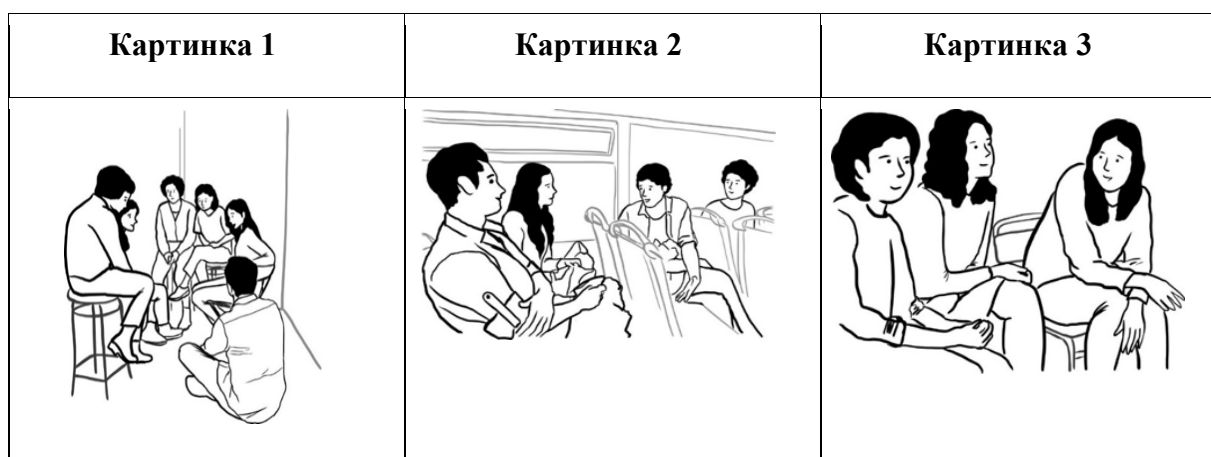
**Ситуации знакомства и первых этапов взаимодействия**  
(ситуация 1 - межличностный уровень; ситуация 2 - внутригрупповой уровень)

**Ситуация 1.** Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи? Какое поведение человека вы бы оценили как необычное и при этом знакомиться и общаться вы с ним не захотели бы? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?

**Ситуация 2.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: установить и поддержать новый контакт в группе людей. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи? Какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?

### *Ситуации конфликтного взаимодействия*

*(ситуация 3 - межличностный уровень; ситуация 4 - внутригрупповой уровень)*

**Ситуация 3.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: решить возникшую конфликтную ситуацию. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком конфликтной ситуации? Какое поведение человека вы бы посчитали бы вы необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?

**Ситуация 4.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: решить возникшую конфликтную ситуацию между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы конфликтной ситуации? Какое поведение члена группы вы бы посчитали бы вы необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?

#### *Ситуация адаптации человека в новом коллективе*

**Ситуация 5.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него коллективу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации? Какое поведение человека вы бы оценили как необычное и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?

#### *Ситуации достижения личных социально-значимых целей*

**Ситуация 6.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях социального взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: достичь личных целей в условиях межличностного взаимодействия путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации? Какое поведение человека вы бы оценили как необычное и при этом социально-значимая цель не была бы достигнута? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?

### *Ситуация организации взаимодействия людей в группе*

**Ситуация 7.** Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?



Задача в данной ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации? Какое поведение человека вы бы оценили как необычное, но при этом задача не была бы решена? А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?

4. Важна ли социальная креативность в нашей жизни?

5. Какие люди способны вести себя социально-креативно?

## Приложение 2

### Бланк авторского опросника «Оценка нестандартности общения»

**Инструкция.** Данный опросник состоит из нескольких блоков, в которых представлены деструктивные и конструктивные действия в различных ситуациях общения. Деструктивность действий определяется неуспешным установлением и разрушением отношений между людьми, а конструктивность - созданием и укреплением позитивных взаимоотношений между общающимися. В каждом блоке Вам необходимо оценить НЕСТАНДАРТНОСТЬ действий человека.

**Пол:** мужской/женский

**Возраст:**

**Специальность обучения/работы:**

**Инструкция к блокам 1 и 2:** Представьте себе ситуацию, в которой один человек хочет познакомиться с другим человеком. Далее Вам предстоит оценить **степень нестандартности** поведения человека в этой ситуации.

#### **Блок 1. Межличностное знакомство: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при знакомстве с человеком. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Прикоснуться к человеку при знакомстве.
2. Высказаться об окружающей обстановке в агрессивной форме.
3. Напугать незнакомца.
4. Нарушить общепринятые нормы поведения в данной ситуации (например, правила этикета).
5. Вести себя навязчиво, пытаясь поговорить с незнакомцем.
6. Начать разговор на очень личную тему.
7. Сделать комплимент, отталкивающий собеседника.
8. Высказать совет, о котором собеседник не просил.
9. Подойти к девушке с вопросом «Вашей маме зять не нужен?».
10. Направлять разговор в негативное русло.
11. Перейти в разговоре на иностранный язык.
12. Демонстрировать жесты и мимику, которые не соотносятся со словами, которые вы говорите.
13. При знакомстве с человеком противоположного пола не предупредить о наличии романтического партнёра.
14. Познакомиться с человеком, который находится в другой компании.
15. Испортить о себе впечатление неудачной шуткой.

#### **Блок 2. Межличностное знакомство: нестандартное конструктивное поведение.**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при знакомстве с человеком. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Сделать комплимент элементу во внешности человека.
2. Сделать комплимент через сравнение с известным человеком.
3. Сделать комплимент тому, что человек выбрал сам (например, предмету одежды).
4. Сделать комплимент в форме шутки.

5. Сделать комплимент, а затем задать незнакомцу вопрос.
6. Продemonстрировать свою широкую эрудицию, сообщив интересный факт.
7. Продemonстрировать своё чувство юмора хорошей шуткой.
8. Продemonстрировать свои творческие навыки (например, показать фокус или прочитать стихотворение).
9. Познакомиться, проявив свою неловкость (например, оступиться).
10. Познакомиться, поставив незнакомца в неловкую ситуацию (например, перепутать его с официантом).
11. Предложить незнакомцу свои услуги на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать его).
12. Сделать небольшой презент для незнакомца.
13. Предложить в парке поделиться с человеком кормом для белок в обмен на знакомство.
14. Предложить незнакомцу провести время вместе (например, предложить общие планы развлекательного характера).
15. Высказать комментарий, подчёркивающий вашу общность с незнакомцем.
16. Пригласить человека выпить кофе, представившись продюсером кино, который заинтересовался внешностью незнакомца.
17. Предложить сыграть в простую игру (например, в крестики-нолики или морской бой).
18. По-доброму пошутить.
19. Пригласить поучаствовать в психологическом исследовании.
20. Задать незнакомцу вопрос на грани пересечения его личных границ.
21. Обратиться к незнакомцу с необычной просьбой.
22. Задать вопрос по резонансной общественной теме (например, спросить мнение о сериале «Слово пацана»).
23. Подчеркнуть сходство незнакомца с известным человеком (например, с актёром).
24. Начать проводить интервью с незнакомцем.
25. Определить примерную профессию человека и на основе этого начать разговор.

**Инструкция к блокам 3 и 4:** Представьте себе ситуацию, в которой человек хочет познакомиться с группой людей. Далее Вам предстоит оценить **степень нестандартности** поведения человека в этой ситуации.

### **Блок 3. Внутригрупповое знакомство: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при знакомстве с человека с группой людей. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Негативно высказываться об окружающей обстановке.
2. Негативно высказываться о членах группы.
3. Вываливать на людей свои проблемы и жаловаться.
4. Начать обсуждение табуированных тем.
5. Озвучить неуместное для данной группы высказывание.
6. Высказать своё мнение по резонансному вопросу, противоположное мнению группы.
7. Начать флиртовать с человеком в присутствии его романтического партнёра.
8. Причинить физический дискомфорт окружающим (например, шуметь).
9. Слишком много говорить исключительно о себе.
10. Пытаться насильно объединить членов группы.



11. Неуместно пошутить, напугав членов группы.
12. Неуместно шутить над членами группы.
13. Неуместно глупо пошутить.
14. Раздавать непрошенные советы членам группы.
15. Обсуждать в негативном ключе присутствующих в группе людей.
16. Обсуждать в негативном ключе отсутствующих в группе людей.
17. Совершать неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов.
18. Предложить членам группы танцевать под плохую музыку.
19. Создать угрозу безопасности для окружающих людей (например, сказать в очереди в поликлинику, что вы болеете инфекционной болезнью).
20. Развязать конфликт в группе.
21. Продемонстрировать своё превосходство над членами группы.
22. Молчать и игнорировать членов группы.

#### **Блок 4. Внутригрупповое знакомство: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при знакомстве с человеком с группой людей. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Организовать в группе игру на знакомство и сплочение.
2. Организовать в группе настольную или карточную игру.
3. Организовать в группе словесную игру.
4. Объединить людей через творчество (например, начать играть на гитаре или показывать фокусы).
5. Объединить людей через предложение вместе выпить алкогольные напитки.
6. Объединить людей через обсуждение темы, связанной с окружающей обстановкой.
7. Познакомиться, предложив угощения членам группы.
8. Рассказать людям инсайдерскую информацию.
9. Рассказать людям что-то, согласующееся с общим контекстом.
10. Рассказать людям интересный факт.
11. Познакомиться через комплименты членам группы.
12. Предложить людям поучаствовать в психологическом исследовании.
13. Улучшить общую окружающую обстановку (например, включить хорошую музыку).
14. Показать членам группы позитивные и актуальные видео или мемы.
15. Рассказать шутки и анекдоты, связанные с контекстом.
16. Попросить совет у членов группы.
17. Познакомиться через подарки, не вызывающие опасения у членов группы.
18. Организовать новую активность, необычную для членов группы.
19. Предложить членам группы обсудить философские вопросы.
20. Проявить интерес к окружающим людям.
21. Познакомиться через осуществление доброго поступка.

**Инструкция к блокам 5 и 6:** Представьте себе ситуацию конфликта двух людей. Далее Вам предстоит оценить степень **нестандартности поведения** человека в этой ситуации.

#### **Блок 5. Межличностный конфликт: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при межличностном конфликте.

Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Решать конфликт применением физического насилия.
2. Нанести ущерб имуществу оппонента.
3. Нанести ущерб себе, оппоненту и наблюдателям конфликта.
4. Вовлечь других людей в конфликт.
5. Оскорбить оппонента, указав на его физиологическую характеристику.
6. Оскорбить оппонента, указав на его низкое социальное положение.
7. Перейти на личности.
8. Нарушить личные границы оппонента.
9. Игнорировать оппонента.
10. Отказаться от каких-либо действий до принятия оппонентом выгодного для вас решения.
11. Показать безразличие к негативным эмоциям оппонента.
12. Применять газлайтинг по отношению к оппоненту (например, утверждать, что он сделал то, чего он на самом деле не делал).
13. Расширить конфликт, припомнив предыдущие конфликты.
14. Приводить необдуманные и неправильные аргументы.
15. Начать говорить на иностранном языке.
16. Чрезмерно эмоционировать и совершать неадекватные действия (например, бегать кругами и кричать).
17. Громко разговаривать, включая в речь нецензурную лексику.
18. Пытаться сделать так, чтобы оппонент замолчал.
19. Объявить о намерении никогда не общаться с оппонентом и затем действительно реализовать его.
20. Пытаться слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента.
21. Включить «театральщину» (например, наигранно эмоционировать или жестикулировать).
22. Обратиться в полицию для решения незначительного конфликта.
23. Передразнивать оппонента.
24. Задеть словами оппонента за его «болезненное место».
25. Проклясть оппонента.

#### **Блок 6. Межличностный конфликт: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при межличностном конфликте. Оцените, пожалуйста, от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Внезапно что-то подарить оппоненту.
2. Внезапно угостить оппонента чем-то вкусным.
3. Внезапно начать танцевать.
4. Внезапно обнять оппонента.
5. Сесть рядом с оппонентом.
6. Предложить сменить обстановку на более приятную (например, пойти в кафе).
7. Сделать комплимент оппоненту.
8. Сделать комплимент имуществу оппонента, которое стало предметом конфликта (например, в случае конфликта из-за занятого парковочного места — похвалить марку его машины).
9. Внезапно сказать что-то позитивное.
10. Внезапно анонсировать выгоду для оппонента после решения конфликта (например, пообещать подарить ужин в ресторане).
11. Перейти на юмор.
12. Внезапно согласиться с позицией оппонента.

13. Взять паузу для снижения эмоций.
14. Сотрудничать с оппонентом с целью выяснения сути конфликта.
15. Предложить помощь оппоненту (например, предложить починить машину со скидкой у вашего знакомого).
16. Разработать с оппонентом план предотвращения подобного конфликта в будущем.
17. Отпраздновать конфликт.
18. Нанести себе ущерб, аналогичный ущербу, нанесённому оппоненту (например, поцарапать свою машину, если была поцарапана машина оппонента).
19. Выразить сочувствие оппоненту.
20. Объединиться с оппонентом против общей проблемы.
21. Изобразить свою невключённость в конфликт.
22. Вежливо отвечать оппоненту.
23. Уйти из конфликта и затем сделать что-то хорошее для себя (например, купить что-то вкусное).
24. Неагрессивно проявить эмоции, разобраться в сути конфликта и позитивно выйти из конфликтной ситуации.
25. Активно слушать оппонента.
26. Решить конфликт через простую игру.
27. Обратиться для решения конфликта в вышестоящие инстанции.

**Инструкция к блокам 7 и 8:** Представьте себе ситуацию конфликта, возникшего внутри группы. Далее Вам предстоит оценить степень **нестандартности поведения** человека в этой ситуации.

#### **Блок 7. Внутригрупповой конфликт: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при конфликте, возникшем внутри группы. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Перейти в конфликте на личности.
2. Уйти из конфликтной ситуации.
3. Проявление агрессии членов группы по отношению к одному человеку.
4. Обвинение одного человека всей группой.
5. Осуждение одного человека всей группой.
6. Критика одного человека всей группой.
7. Привлечь для разрешения конфликта человека выше по статусу, чем участники конфликта.
8. Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает исключительно на своём варианте решения конфликта.
9. Привлечь для разрешения конфликта агрессивно настроенного человека.
10. Лидер завершает конфликт обманом группы (например, обещает реализовать выбранное решение, но не делает этого).
11. Лидер завершает конфликт без учёта мнения членов группы.
12. Облить участников конфликта водой.
13. Развязать драку.
14. Открытая поддержка одной из сторон конфликта.
15. Поддержка модератором конфликта одной из сторон.
16. Поддержка одного человека в конфликте.
17. Припомнить членам группы предыдущие конфликты.
18. Разделение людей в группе по противоположным позициям.

19. Попытка человека стать лидером группы, когда группа не воспринимает его как лидера.
20. Обзывать участников конфликта.
21. Передразнивать участников конфликта.
22. Снять конфликт на видео и распространить запись среди членов группы.
23. Обесценивать высказывания участников конфликта.
24. Переложить ответственность за возникновение конфликта на астрологию.
25. Настаивать на варианте решения конфликта, предложенном на сомнительных интернет-форумах.
26. Попытаться отвлечь участников от конфликта, непреднамеренно создав новый конфликт.
27. Раскрывать чужие секреты.
28. Возвышать себя над другими участниками конфликта.
29. Угрожать покинуть группу.
30. Усугублять конфликт употреблением алкоголя.
31. Вынести на голосование решение того, кто прав в конфликте.
32. Отказаться от общей идеи группы (например, из-за конфликта вокруг выбора места совместного времяпрепровождения отказаться от идеи проводить время вместе).

#### **Блок 8. Внутригрупповой конфликт: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при конфликте, возникшем внутри группы. Оцените, пожалуйста, от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Решить конфликт через анонимное голосование.
2. Решить конфликт через вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников.
3. Сфокусироваться на личности участников конфликта и их эмоциях.
4. Решить конфликт через игру.
5. Предоставить возможность высказаться каждому члену группы, чтобы выявить приемлемое для всех решение.
6. Использовать такие методы принятия решения, как квадрат Декарта, мозговой штурм и т.п.
7. Резко привлечь к себе внимание участников конфликта для переключения их с конфликта.
8. Объединиться против причины конфликта, находящейся внутри группы.
9. Объединиться против причины конфликта, находящейся вне группы.
10. Озвучить истинные мотивы своего поведения в данном конфликте.
11. Высказать мнение по поводу истинных мотивов поведения участников конфликта.
12. Указать на частичную правоту каждого участника конфликта.
13. Предложить взять паузу в конфликте для снижения эмоций.
14. Привлечь для медиации конфликта третье лицо\*  
*\*Медиация — особый вид переговоров, при котором нейтральный посредник помогает сторонам в конфликте найти взаимовыгодное решение.*
15. Участник конфликта выступает как медиатор\*  
*\*Медиатор — человек, не заинтересованный в данном конфликте и помогающий разрешить имеющийся спор.*
16. Выбрать решение конфликта с помощью рандомайзера.
17. Составить совместный план решения проблемы.
18. Пригласить третье лицо, имеющее большой опыт.
19. Пригласить участников группы в спланирующее и расслабляющее пространство.

20. Предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга.
21. Проявить сочувствие и доброту.
22. Организовать совместную деятельность группы.
23. Организовать посредничество при решении конфликта.

**Инструкция к блокам 9 и 10:** Представьте себе ситуацию, человек оказался в новом коллективе и ему необходимо в нем освоиться (например, первый рабочий день нового сотрудника). Далее Вам предстоит оценить степень **нестандартности поведения** человека в этой ситуации.

**Блок 9. Адаптация в коллективе: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при адаптации в новом коллективе. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Нанести репутационный ущерб членам коллектива (например, распускать слухи).
2. Нанести материальный ущерб членам коллектива (например, сломать чужую вещь).
3. Причинять дискомфорт членам коллектива (например, погреть рыбу в общей микроволновке).
4. Демонстрировать своё превосходство над членами коллектива.
5. Нарушить общепринятые нормы поведения.
6. Нарушить нормы поведения данного коллектива.
7. Слишком много рассказывать исключительно о себе.
8. Глупо пошутить.
9. Озвучить шутку, оскорбляющую члена коллектива.
10. Озвучить шутку, пугающую членов коллектива.
11. Нарушить личные границы членов коллектива.
12. Проявить неуверенность в себе.
13. Начать обсуждать политику, религию, заработные платы и т.п.
14. Демонстрировать свою приверженность ценностям, противоположным ценностям коллектива.
15. Утрированно следовать правилам коллектива (например, если принят свободный стиль одежды — прийти в пижаме).
16. Намеренно создавать плохое впечатление о себе, чтобы в дальнейшем его исправить.
17. Попросить денег в долг.
18. Следовать нормам чужой группы, неадекватным для данного коллектива (например, вести себя по тюремным законам в офисном коллективе).
19. Передразнивать членов коллектива.
20. Сказать что-то «не в тему».
21. Переносить свой негативный опыт, полученный в предыдущем коллективе, на новый коллектив.

**Блок 10. Адаптация в коллективе: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при адаптации в новом коллективе. Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Предложить игру, объединяющую коллектив.
2. Предложить неформальное общение членам коллектива.

3. Предложить членам группы сделать совместное фото.
4. Оказать помощь членам коллектива.
5. Взять на себя роль в группе, которую никто из коллектива не хотел брать.
6. Продемонстрировать хорошее чувство юмора.
7. Выступить со сцены с самопрезентацией.
8. Письменно подготовить небольшую самопрезентацию для каждого члена группы (например, подготовить для каждого записку с самопрезентацией).
9. Подготовить презенты для членов коллектива.
10. Подготовить угощения для членов коллектива.
11. Решить коллективную проблему.
12. Улучшить пространство, в котором находится коллектив (например, сделать удобную перестановку).
13. Выразить заинтересованность членами коллектива.
14. Примером своего поведения создать новую социальную норму.
15. Рассказать информацию по актуальной для коллектива теме.
16. Показать себя таким, как в повседневной жизни.
17. Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену).
18. Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики.
19. Предложить свои услуги, которые обычно не распространяются в коллективе (например, предложить заказать книги).
20. Выступить с позитивной поддерживающей речью.
21. Показать свою готовность принять помощь от членов коллектива.
22. Дать денег членам коллектива.
23. Задать вопрос, выходящий за рамки актуальной ситуации.

**Инструкция к блокам 11 и 12:** Представьте себе ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия (например, собеседование на работу или презентация своего проекта). Далее Вам предстоит оценить степень **нестандартности поведения** человека в этой ситуации.

#### **Блок 11. Достижение личной цели: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при достижении человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия (например, собеседование на работу или презентация своего проекта). Оцените, пожалуйста, от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Демонстрировать своё превосходство над собеседником.
2. Демонстрировать своё превосходство над бывшими коллегами.
3. Проявлять агрессию.
4. Высказывать деструктивную критику собеседнику.
5. Нарушать нормы поведения в данной ситуации.
6. Непонятно рассказать о своей деятельности по причине стеснения.
7. Непонятно рассказать о своей деятельности из-за предварительного заучивания этого рассказа.
8. Показывать безразличие по отношению к собеседнику.
9. Демонстрировать свой индивидуализм (например, указывать на то, что все делаешь сам и не распределяешь обязанности между членами команды).
10. Выделять получение материальной выгоды как главной причины в желании достичь цели (например, интересоваться только деньгами).



11. Вести себя навязчиво.
12. Задавать собеседнику слишком сложные вопросы, вызвав тем самым у него негативные эмоции.
13. Оскорблять собеседника.
14. Демонстрировать мировоззрение, противоположное собеседнику.
15. Преувеличивать значимость процесса своей работы (например, говорить только о том, как работал над проектом, но не о полученном результате).
16. Дискредитировать себя из-за излишнего преувеличения своих достижений.
17. Слишком честно рассказывать о своих неудачах.
18. Разговаривать и не давать слова собеседнику.
19. Рассказывать слишком подробно и скучно.
20. Флиртовать с собеседником.
21. Говорить либо шепотом, либо кричать и активно жестикулировать.
22. Развязать конфликт из-за равнодушной реакции собеседника.
23. Торговаться с собеседником.
24. Манипулировать собеседником.

#### **Блок 12. Достижение личной цели: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при достижении человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия (например, собеседование на работу или презентация своего проекта). Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Подстроиться под собеседника по невербальному поведению.
2. Подстроиться под интересы собеседника.
3. Подстроиться под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу.
4. Заранее подготовить темы для беседы.
5. Заранее собрать информацию о собеседнике.
6. Заранее подготовить презент для собеседника.
7. Проявлять искренний интерес к мнению собеседника.
8. Продемонстрировать перспективы сотрудничества.
9. Продемонстрировать своё чувство юмора.
10. Проявить эмпатию к собеседнику.
11. Сформировать доверие к себе у собеседника через демонстрацию своих навыков.
12. Сформировать доверие к себе у собеседника через подтверждения качества продукта своей деятельности.
13. Создать активный диалог через взаимодействие с собеседником в формате «вопрос-ответ».
14. Выявить проблемы, связанные со сферой деятельности собеседника, и предложить варианты их решения (например, на собеседовании указать на минус в компании, который вы сможете исправить).
15. Строить диалог с собеседником с учётом его потребностей.
16. Перейти на личностное взаимодействие с собеседником.
17. Показать свой интерес к цели через демонстрацию своей осведомлённости в ней.
18. Удивить собеседника, продемонстрировав свои творческие навыки (например, сыграть на гитаре на онлайн-собеседовании).
19. Искренне рассказать о своих достижениях на пути к цели.
20. Вести себя как обычно, но на контрасте с человеком, который до этого произвёл на собеседника плохое впечатление.

21. Аккуратно добавить элементы физического контакта (например, дотронуться до собеседника).
22. Выражать сопереживание собеседнику, который выше по статусу.
23. Выбрать нестандартное место для проведения беседы.
24. Поменяться социальными ролями с собеседником.

**Инструкция к блокам 13 и 14:** Представьте себе ситуацию, в которой необходимо организовать группу для совместной деятельности (например, для решения групповой задачи). Далее Вам предстоит оценить степень **нестандартности поведения** человека в этой ситуации.

### **Блок 13: Организация группового взаимодействия: нестандартное деструктивное поведение**

Ниже перечислены деструктивные способы поведения при организации группы для совместной деятельности (например, для решения групповой задачи). Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.

1. Распределить части задачи между группой так, чтобы они не соответствовали желаниям и возможностям членов группы.
2. Занять лидеру слишком доминирующую позицию в группе.
3. Самостоятельно индивидуально решать групповую задачу.
4. Попытаться стать лидером без потребности группы в этом.
5. Отказаться от выделения лидера группы.
6. Использовать членов группы ради получения личной выгоды.
7. Бездействовать участнику группы.
8. Бездействовать лидеру группы.
9. Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков.
10. Торопить процесс решения групповой задачи.
11. Организовать взаимодействие участников группы в физически некомфортных условиях.
12. Организовать одновременное выполнение членами группы одной задачи.
13. Организовать физическую активность, не организующую группу.
14. Разделить участников группы на мини-группы.
15. Отказаться от совместной деятельности.
16. Разделить участников по знакам зодиака.
17. Импульсивно менять настроение.
18. Выбрать задачу, неадекватную контингенту участников группы.
19. Мешать участникам группы.
20. Переложить ответственность на других участников группы.
21. Выбрать неадекватные инструменты для решения задачи (например, делать записи левой рукой, если участники группы правши).
22. Слишком сильно заботиться и излишне информировать членов группы в процессе выполнения задачи.

### **Блок 14: Организация группового взаимодействия: нестандартное конструктивное поведение**

Ниже перечислены конструктивные способы поведения при организации группы для совместной деятельности (например, для решения групповой задачи). Оцените, пожалуйста от 1 до 7 их **нестандартность**, где 1 - совершенно стандартный способ, а 7 - совершенно нестандартный способ.



1. Распределить части групповой задачи между участниками так, чтобы они соответствовали их желаниям и возможностям.
2. Поощрить группу после выполнения задачи неформальным общением.
3. Материально поощрить группу после выполнения задачи.
4. Поощрить группу после выполнения задачи поощрением, выходящим за рамки ситуации.
5. Оказывать взаимопомощь и поддерживать участников группы в процессе решения задачи.
6. Дать возможность участникам самостоятельно выбрать форму власти в группе.
7. Дать возможность участникам самостоятельно выбрать групповую задачу.
8. Организовать удобное пространство взаимодействия участников группы.
9. Проанализировать высказывания всех участников по решаемой задаче.
10. Замотивировать участников группы на решение задачи через конкуренцию с другой группой.
11. Включить игровые элементы в процесс решения групповой задачи.
12. Совершить действия, направленные на сплочение команды.
13. Мотивировать членов группы через придание личностной значимости групповой задаче.
14. Устроить мозговой штурм.
15. Сделать перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности.
16. Разделить людей по какому-то признаку.
17. Объединить группу через общий интерес.
18. Организовать высказывание участниками своего мнения по очереди.
19. Дать возможность каждому участнику группы высказаться на любую тему в течение пяти минут.
20. Лидер молчит, тем самым провоцируя взаимодействие членов группы.
21. Разделить группу на микрокоманды и организовать взаимодействие лидера с лидерами микрокоманд.

**Приложение 3**  
**Бланк авторского опросника «Социальная креативность»**

**Инструкция**

Вам предлагаются описания различных ситуаций общения и варианты поведения в этих ситуациях. Прочитайте каждый вариант поведения, соотнесите его с вашим личным опытом общения в подобных ситуациях и оцените его по шкале: 1 – нет, я бы так не сделал, 2 – скорее нет, чем да, 3 – затрудняюсь ответить, 4 – скорее да, чем нет, 5 – да, я бы так сделал.

*(В скобках перед пунктами приведены ключи: С – стандартное поведение, НД – нестандартное деструктивное поведение, НК – нестандартное конструктивное поведение).*

**Ситуация 1.** Вы пришли на мероприятие (например, на концерт или на лекцию), которое начнется примерно через 20 минут. Вы находитесь в фойе. Представьте, что Вам нужно установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком, который находится там же. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Обсудил окружающую обстановку, в которой мы находимся.
- (С) 2. Обсудил общие планы (например, посещение концерта или лекции)
- (С) 3. Обсудил общие интересы
- (С) 4. Завел ненавязчивый разговор на нейтральную тему
- (С) 5. Спросил у незнакомца как пройти к моему месту в зрительном зале.
- (НД) 6. Обсудил с незнакомцем важную и серьезную тему, но в то же улыбаясь и жестикулируя так, как будто мы обсуждаем что-то смешное.
- (НД) 7. Сказал незнакомцу, что долго за ним наблюдаю.
- (НД) 8. Сделал комплимент семейному положению незнакомца.
- (НД) 9. Высказал недовольство организацией мероприятия и обсудил это с незнакомцем.
- (НД) 10. Перешел в разговоре с незнакомцем на иностранный язык.
- (НК) 11. Пригласил незнакомца принять участие в психологическом исследовании
- (НК) 12. Предложил поделиться программой мероприятия в обмен на знакомство.
- (НК) 13. Предложил сыграть в крестики-нолики или в морской бой.
- (НК) 14. Удивил незнакомца творческим навыком: прочитал бы ему стихотворение или показал фокус.
- (НК) 15. Представившись продюсером, сделал вид, что перепутал незнакомца с организатором мероприятия и начал брать у него интервью.
- (НК) 16. Попросил у незнакомца помощи в выборе моего удачного фото из серии снимков на телефон.
- (НК) 17. Спросил у незнакомца о том, какое у него самое лучшее воспоминание в жизни.

**Ситуация 2.** Вы пришли на это же мероприятие (например, на концерт или на лекцию), но за час до его начала. Вы ожидаете в фойе. Рядом с Вами находятся еще пять человек, которые тоже оказались на мероприятии задолго до его начала. Представьте, что Вам нужно установить и поддержать с ними контакт. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Обсудил окружающую обстановку, в которой мы оказались.

- (С) 2. Обсудил актуальные новости.
- (С) 3. Представился группе.
- (С) 4. Обсудил город, в котором мы находимся.
- (С) 5. Обсудил общие интересы.
- (С) 6. Обсудил общие планы (например, посещение концерта или лекции).
- (С) 7. Обсудил общие эмоции по поводу того, что мы все пришли задолго до начала мероприятия.
- (НД) 8. Промолчал и сделал вид, что не замечаю окружающих людей.
- (НД) 9. Громко высказать свое огорчение тем, что в фойе присутствуют другие люди.
- (НД) 10. Сделал комплимент человеку в присутствии его романтического партнера.
- (НД) 11. Начал громко кашлять.
- (НД) 12. Включил на своем телефоне музыку и организовал людей разучивать простой танец.
- (НД) 13. Ради шутки начал проверять у людей билеты на мероприятие.
- (НД) 14. Сказал, что я VIP-гость на таких мероприятиях, потому что знаком с организаторами.
- (НД) 15. Пошутил над тем, что большинство людей пришло на мероприятие без своих романтических партнеров и начал обсуждать тему отношений.
- (НК) 16. Пригласил людей принять участие в психологическом исследовании.

**Ситуация 3.** Вы стоите в очереди к кассе магазина. Вдруг человек, стоящий рядом говорит, что вы заняли его место в очереди. Вы с этим не согласны и уверены, что стоите на своем месте. Между вами возникает конфликт. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Во что бы то ни стало отстаивал свою позицию.
- (С) 2. Выразил свои эмоции, а затем приступил к решению конфликтной ситуации.
- (С) 3. Выразил свои эмоции, а затем ушел из конфликтной ситуации.
- (НД) 4. Громко озвучил окружающим людям, что очередь не продвинется, пока конфликт не будет решен.
- (НД) 5. Вызвал полицию для решения этого конфликта.
- (НД) 6. Начал говорить на иностранном языке.
- (НД) 7. Высказал проклятия на оппонента.
- (НД) 8. Начал копировать поведение оппонента, сопровождая это характерными эмоциями и жестами.
- (НД) 9. Объявил о намерениях никогда не взаимодействовать с этим человеком и потом действительно их реализовал.
- (НК) 10. Внезапно начал танцевать.
- (НК) 11. Предложил вместе отпраздновать возникший конфликт.
- (НК) 12. Предложил решить конфликт с помощью игры «камень-ножницы-бумага».
- (НК) 13. Обратился к администратору магазина для решения конфликта.
- (НК) 14. Уступил свое место другому человеку из очереди, чтобы уронить ущерб, нанесенный оппоненту.
- (НК) 15. Подарил оппоненту шоколадку и предложил обняться.
- (НК) 16. Сделал комплимент оппоненту и его выбору товаров.
- (НК) 17. Предложил оппоненту купить кофе после решения конфликта.

**Ситуация 4.** В процессе работы с коллегами над совместным проектом произошел конфликт: два члена группы высказывают противоположные точки зрения по дальнейшему ходу проекта. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Наблюдал со стороны за происходящим конфликтом.
- (С) 2. Поддерживал переход конфликтующих людей к конструктивному разговору.
- (С) 3. Предложил конфликтующим по очереди высказаться, а затем провести голосование внутри группы.
- (С) 4. Сфокусировался на своей позиции в конфликте.
- (НД) 5. Облил участников конфликта водой.
- (НД) 6. Выпил алкогольный напиток и начал решать конфликт применением физической силы.
- (НД) 7. Сказал группе, что причиной возникновения конфликта является текущее положение планет.
- (НД) 8. Вызвался урегулировать конфликт и оказал поддержку одной из сторон.
- (НД) 9. Начал копировать поведение участников конфликта.
- (НД) 10. Привлек для разрешения конфликта человека, который настаивает на варианте решения, найденном в Интернете.
- (НД) 11. Будучи лидером, завершил конфликт, пообещав членам группы учесть мнение каждого, но в итоге все сделал бы по-своему.
- (НД) 12. Заснял конфликт на видео и выложил в социальные сети.
- (НК) 13. Решил конфликт через игру в крестики-нолики: кто выиграл – того позицию принимает группа.
- (НК) 14. Предложил сторонам конфликта поменяться местами и отстаивать позиции друг друга.
- (НК) 15. Решил конфликт с помощью рандомайзера: случайным образом определил чью позицию принимает группа.

**Ситуация 5.** Вы устроились на новую работу и Вам необходимо освоиться в новом коллективе. В первый рабочий день Вы знакомитесь с новыми коллегами. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Рассказал общие факты о себе.
- (С) 2. Рассказал о своих хобби и интересах.
- (С) 3. Рассказал о себе в том случае, если кто-то заинтересовался и задал вопрос.
- (С) 4. Рассказал о себе после того, как меня представят коллективу.
- (С) 5. Познакомился с одним человеком и с его помощью освоился в коллективе.
- (С) 6. Задавал вопросы членам коллектива, чтобы больше о них узнать.
- (С) 7. Задавал вопросы членам коллектива на бытовые темы.
- (НД) 8. Намеренно создал неоднозначное впечатление о себе, чтобы потом его исправить.
- (НД) 9. «Случайно» пролил кофе или чай на рабочее место коллеги, чтобы поближе с ним познакомиться.
- (НД) 10. Ради шутки следовал тюремным законам в коллективе коллег.
- (НД) 11. Ради шутки начал копировать поведение членов коллектива.

- (НД) 12. Вел себя как в компании близких друзей: шутил, обсуждал новости личной жизни членов коллектива.
- (НД) 13. Аргументировано, ссылаясь на авторитетные источники высказал свое мнение по резонансному вопросу, противоположное общему мнению коллектива.
- (НД) 14. Взял с собой контейнер с рыбой и погрел еду в общей микроволновке.
- (НК) 15. Предложил сыграть в игру на командообразование.
- (НК) 16. Выступил с презентацией себя со сцены.
- (НК) 17. Своим примером создал новую норму поведения в коллективе (например, придумал необычное приветствие).
- (НК) 18. Включил музыку и начал танцевать известный танец (например, макарену).
- (НК) 19. Подготовил для каждого члена группы записку с представлением себя и с небольшим презентом.
- (НК) 20. Предложил членам коллектива обыграть сцену из истории или кино для того, чтобы хорошо провести время и познакомиться.

**Ситуация 6.** Вы подготовили проект, который хотите внедрить в деятельность компании. Для этого Вы договорились о встрече с начальником отдела, чтобы ознакомить его с Вашей деятельностью и с содержанием проекта. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

Я бы...

- (С) 1. Проявил положительные эмоции при рассказе о себе и своей деятельности.
- (С) 2. Рекламировал себя и свой проект.
- (С) 3. Структурированно рассказал о моей деятельности и подготовленном проекте.
- (НД) 4. Указал на недостаточную компетентность собеседника, если он не поймет ценность моего проекта.
- (НД) 5. В процессе презентации проекта варьировал громкость голоса и жестикуляцию: говорил то очень тихо, то очень громко, сопровождая повышение голоса активной жестикуляцией.
- (НД) 6. Добавил элементы флирта при общении с собеседником противоположного пола.
- (НД) 7. Настоятельно убедил собеседника выделить мне высокое материальное вознаграждение за проект.
- (НД) 8. Честно рассказал о своих неудачах при работе над проектом.
- (НД) 9. Задавал собеседнику вопросы из той области, в которой я являюсь высококвалифицированным специалистом.
- (НК) 10. Заранее подготовил презент для собеседника.
- (НК) 11. Пригласил собеседника для беседы в приятное место (например, в кафе или ресторан рядом с офисом).
- (НК) 12. Добавил элементы физического контакта с собеседником в процессе презентации проекта (например, дотронулся до собеседника).
- (НК) 13. Удивил собеседника своими творческими навыками (например, сыграл на музыкальном инструменте или сделал оригами из бумаги).
- (НК) 14. Предложил собеседнику поменяться ролями и презентовать мой проект.

**Ситуация 7.** Ваша группа, в составе семи человек, участвует в квизе\*. Одним из заданий является решение задачи всей группой. Необходимо организовать группу людей для совместной деятельности. Как бы Вы поступили в этой ситуации?

\* Квиз - командная интеллектуальная игра.

Я бы...

- (С) 1. Определил лидера группы.

- (С) 2. Будучи лидером, разделил задачу между участниками.
- (С) 3. Будучи лидером, структурировал процесс выполнения задачи.
- (НД) 4. Предложил поделиться участникам группы по знакам зодиака.
- (НД) 5. Ради шутки поприветствовал членов группы как в группе анонимных алкоголиков.
- (НД) 6. Предложил группе делать записи левой рукой (в группе все люди правши).
- (НД) 7. Менял свое настроение: от «мы сейчас все классно сделаем» до «мы неудачники» и обратно.
- (НД) 8. Предложил участникам группы немного побегать или потанцевать перед началом выполнения задачи.
- (НД) 9. Определил задачи и физическое расположение участников группы, основываясь на моем личном опыте лидерства.
- (НК) 10. Будучи лидером, специально молчал, чтобы группа самоорганизовалась на выполнение задачи.

## Приложение 4

### Данные, полученные в результате применения метода неоконченных предложений

#### Социальная креативность — это...

- способность мыслить и действовать нестандартно;
- адаптивность в социуме;
- способность креативно подходить к решению проблем в социальных отношениях;
- находчивость в рамках группового / социального взаимодействия;
- способы больших групп находить нестандартные выходы из сложных или нестандартных ситуаций;
- умение приспособиться к любой социальной ситуации вне зависимости от предпочтений человека;
- находчивость человека в общении с людьми и в вопросах, связанных с людьми;
- творческая адаптация социума по отношению к окружающей среде;
- умение креативно мыслить и действовать в социальных коммуникациях, в социальной среде;
- способность нестандартно мыслить и решать социальные задачи, умение находить новые пути межличностного взаимодействия в реалиях сегодняшнего дня и ближайшего возможного будущего;
- особенности креативного поведения или реакций личности на определенные события при взаимодействии с социумом;
- способность общества генерировать новые идеи, либо новые методы решения существующих задач;
- умение творчески приспособиться к меняющимся условиям в обществе;
- проявление новых творческих возможностей и неординарных инициатив и подходов в решении вопросов в социуме и с социумом. Может быть, как яркое проявление взаимодействия индивидуума с социальными группами, сильно отличающееся от некой привычной и часто встречающейся нормы. Не такой как у всех подход;
- когда большое количество людей вместе придумывает что-то новое;
- способность человека устанавливать позитивные межличностные отношения в самых сложных ситуациях;
- проявление креативности в социуме, в группе, в компании, когда находишь нестандартные решения каких-то вопросов. Или, когда человек в целом себя ведет нестандартно;
- творческий подход к решению социальных вопросов;
- поиски адаптивных вариантов развития межличностных отношений в той или иной социальной среде;
- это гибкие границы взаимодействия людей, групп людей, и проявление каких-либо новых, креативных шагов для решения вопросов в социуме, или вопросов социума. Возможно это можно отнести к свойству личности, как к человеку, проявляющему эти креативные, нестандартные, оригинальные решения в отношении других людей;
- создание социальной среды, в которой поощряется и развивается творческой и неординарный подход каждого индивида к решению различных задач, усиливаемый дополнениями других членов социума;

- творческое взаимодействие в группе;
- гибкость в позиционировании себя в различных социальных группах;
- предложение новых способов взаимодействия между людьми или группами людей;
- нестандартный подход к решению социальных вопросов, межличностного взаимоотношения, умение создавать прогрессивные методы общения и взаимодействия;
- умение быть проницательным, внимательным вербальным и невербальным знакам других людей, которые окружают(коллеги, друзья, знакомые и незнакомые).Своего рода знать, что и когда сказать и сделать в разных ситуациях и при этом всегда располагать к себе людей;
- способность общества нестандартно подходить к решению тех или иных значимых для него вопросов;
- возможно, что-то вроде личностной креативности в социальном взаимодействии
- изобретательность в вопросах межличностной коммуникации;
- способность находить оригинальные/креативные решения проблем при взаимодействии с другими людьми;
- использование методов в социальном взаимодействии, которые отличаются от стандартных и позволяют достичь целей взаимодействия, в малой группе, межличностно или массово;
- коллективное творчество, новаторство, изобретение чего-то нового;
- находить нестандартные способы коммуникации с разными собеседниками в разных ситуациях;
- способность приспосабливаться к изменяющимся условиям среды,не изменяя своим внутренним убеждениям;
- умение выходить за рамки привычных поведенческих паттернов, находить нестандартные решения социальных задач, умение создавать что-то новое;
- нестандартный подход к решению социальных проблем;
- навык, при котором человек имеет возможность решить ту или иную коммуникативную ситуацию нестандартным образом или новым для себя способом;
- способность человека в ситуации групповой деятельности проявлять творческий подход в решении поступающих ситуаций и задач;
- способность группы людей мыслить творчески;
- это способность оригинально и даже нестандартно подойти к решению какого-либо вопроса в межличностных отношениях;
- групповая деятельность людей, которая направлена на совместные исследования, выдвижение новых гипотез и изобретение различных способов реализации деятельности;
- способность творчески, нестандартно мыслить и вести себя при взаимодействии с другими людьми в нестандартных ситуациях;
- нестандартная (в общем)и нехарактерная (для конкретной единицы-группы,соц слоя или индивида)организация социальных взаимосвязей,процессов,постановка задач,обозначение проблем и выбор путей их решения;
- способность нахождения творческих решений в социальных вопросах, умение решать социальные проблемы нестандартными способами;
- способность оригинально действовать в социальных ситуациях, выбирать нетривиальные способы решения проблемы или конфликта;



- нестандартно-позитивный, творческий подход к общению/взаимодействию с людьми. К сожалению, способность "думать, а потом говорить" теперь тоже можно отнести к "социальной креативности";
- способность человека к восприятию, пониманию, эффективному преобразованию и созиданию социальной среды и себя в современном мире;
- умение/навык создавать или решать какие-либо ситуации, возникающие в обществе, способность устанавливать и поддерживать контакты;
- умение (навык) человека адаптироваться к различным условиям жизни и искать различные пути решения для достижения той или иной цели;
- умение креативно налаживать контакт с людьми в обществе. Использовать нестандартные методы общения, мимику;
- навык или способность, характеризующая возможность участвовать в социальном взаимодействии нетипичным образом;
- совокупность качеств человека, которые отражают его способности к коммуникации в социуме, реакции на различные ситуации, уместность и адекватность данных реакций в той или иной ситуации;
- качество или способность человека, которое отвечает на умение человека вести себя нестандартно в социуме;
- возможность или умение человека (отдельно или в обществе) использовать свои лучшие качества (в совокупности) для реализации себя в обществе/для достижения своих целей;
- возможность человека, находящегося в социуме, придумывать что-то новое и нестандартное, то, что позволит социализироваться в новом обществе быстрее;
- внутреннее состояние человека, позволяющее ему выходить на ведущие роли в межличностном общении;
- многоплановый подход к различным ситуациям в рамках социального взаимодействия (взаимодействия между людьми);
- гибкое социальное взаимодействие как между индивидами (группами лиц), так и между какими-либо организациями с возможностью подстраивания под различные социальные явления;
- способность человека принимать нестандартные решения при социальном взаимодействии;
- способность индивида быстро и успешно реагировать на изменение обстановки в социуме, умело встраиваться в данную изменившуюся обстановку;
- способность индивида в обществе применять определенные навыки, заключающиеся в использовании фантазии для решения коллективных задач;
- способность человека творчески подходить к решению возникающих в обществе проблем и ситуаций;
- способность установления и поддержания личных контактов с различными типами людей, разными характерами и мировоззрением. Способность к адаптации в различных социальных группах;
- способность личности проявлять в обществе инициативность и другие присущие ей качества, носящие творческий характер;
- способность человека легко играть и варьировать разнообразные социальные роли, причем исполнение этих ролей происходит естественно;
- способность человека в окружении незнакомых или малознакомых людей принимать необычные, креативные решения, способность привлечь к себе внимание;

- способность человека подстраиваться под разные жизненные ситуации, умение грамотно и красиво выходить из любой ситуации;
- способность человека гибко и неординарно (в рамках приличия) взаимодействовать с людьми или в нестандартных для человека ситуациях.

### **Социальная креативность проявляется в следующих ситуациях:**

- в установлении новых социальных связей;
- нестандартные и экстренные;
- когда приходится внезапно изменить социальную роль и адаптировать своё поведение под неё;
- общение в группе;
- организация какой-то групповой деятельности, захват лидерства, особо ценная групповая коммуникация;
- например, если маленький населенный пункт окажется отрезанным от мира из-за стихийного бедствия. Образовавшемуся социуму придётся придумать нестандартные способы для организации жизни группы;
- в любой;
- возможный конфликтный исход. Проявил социальную креативность и организовал встречу тейпов для разрешения конфликта двух сел;
- когда Бредли Купер и Ирина Шейк расстались, российский социум завалил леди Гагу разными сообщениями в Инстаграм;
- любые социальные контакты, например: переговоры, коммуникации в коллективе;
- цифровая социализация общества;
- если кто-то, например, у метро предлагает обняться просто для хорошего настроения или идёт по улице и раздаёт случайным прохожим цветы;
- в ситуации решения задач, требующих коллективного участия;
- как стать востребованным в обществе, как заработать деньги, когда работы нет;
- проявляется в общении и решении вопросов и задач, особенно внезапных или нетипичных в повседневности;
- когда решается какая-то проблема. Например, людям за границей нужны деньги. Они кооперируются в чатах, и кто-то кому-то переводит в рублях, а взамен отправляют в валюте;
- доехать на такси до нужного места, не имея при себе денег; с позиции руководителя разрешить сложную конфликтную ситуацию между несколькими подчиненными, которая казалась неразрешимой;
- например, в магазине не принимают карты и переводы, а только наличные, а вокруг только ты и продавец. Выйти на улицу и найти деньги у прохожих там попросить, и им перевести потом. Ну то есть проявить креативность в какой-то социальной ситуации необычной для тебя. Или все одеты в костюмы, а ты пришел в парео и шляпе огромной;
- возможно, в решении каких-то вопросов взаимодействия людей, в работе с разными социальными группами;
- попадание (нахождение) в определенную социальную среду, не типичную для человека;
- доброжелательность социума, наличие различных условий (в том числе материально-технических), образование и доступ к информации;

- социальная креативность может быть проявлена, например, при решении конфликтной ситуации пошутить и разрядить обстановку. Творческий подход в рамках взаимодействия с группой людей, способность влиять на мнение группы, способность к нестандартному взаимодействию;
- при смене деятельности;
- когда собираются вместе люди, заинтересованные одной идеей, предметом, событием, но мало или совсем незнакомые между собой;
- организация групп, создание специализированных обществ;
- два коллеги не могут найти меж собой общий язык. Предложить пути соприкосновения интересов (хоть и маленьких) заинтересовать одного коллегу в интересе другого и обратно;
- организация празднования дня города;
- когда у группы ещё нет лидера, или в конфликтных ситуациях, или когда необходимо достичь какой-то цели с чьей-то помощью или с помощью группы;
- в межличностной коммуникации, в групповой коммуникации;
- конфликты, споры, брейншторм, переговоры, командная работа;
- презентация проекта с целью получить инвестирование, общение с целью получить информацию или узнать данные, привлечение внимания к личности, создание образа личности в блоге или при выступлении, влияние на массы;
- например, модные тенденции;
- объяснить на пальцах маршрут иностранцу, который вас не понимает;
- сделать прививку, не делая ее;
- кризисная, непривычная ситуация, требующая креативного подхода;
- при работе с группой детей, подростков;
- на дне рождения собрались незнакомые между собой люди. Виновник торжества познакомил их не по формальному моменту "Вань — это Петя, Петя — это Ваня", а через игру на знакомство;
- например, если внутри группы разругались. То есть, если необходимо решить какой-то конфликт, который возник внутри группы;
- например, в новой учебной группе преподаватель дает коллективное задание. Если человек проявляет инициативу или лидерские качества, чтобы выбрать способ, которым можно организовать группу, приступить к выполнению, то он проявляет свою социальную креативность. Это включает и творчество, и инициативу, и ответственность и способность к коммуникации;
- например, «мозговой штурм» на совещании совета директоров; поиск ответа на вопрос в командной игре (КВН, Что? Где? Когда?); студенты на экзамене; студенты при решении организационного вопроса и прочее;
- например, в решении затруднительного бизнес-вопроса между партнёрами. И кто-то находит креативное решение, о котором не догадался никто;
- изобретение новых способов решения задач, дискуссиях и т.д.;
- в условиях пандемии при онлайн обучении или работе в режиме онлайн;
- дружба с врагом, а не противостояние путём неожиданных контактов;
- решение социальных вопросов в коллективе, группе людей, во время учебных и рабочих процессов и т.д.

- студенческая группа разругалась. Студент с высокой социальной креативностью предложил не продолжать спор, не устраивать дебаты, а с помощью я-высказываний выразить свои чувства, что именно задело, не оскорбляя оппонентов, а лишь говоря о своих ощущениях;
- предотвращение конфликта или разрешение уже существующего;
- восприятие и понимания себя и других людей, опыт самосовершенствования и сотрудничества, достижения в социальной сфере;
- например, способность разрешить конфликт, познакомиться с кем-либо и в дальнейшем поддерживать и развивать это общение. Познакомить одного человека с другим, объединить людей в социальные группы;
- когда человек попадает в определенную ситуацию, например, общается с незнакомым человеком и он продумывает у себя в голове, что сказать, как сказать, где было бы уместнее встретиться с ним в случае дальнейшего общения и так далее;
- креативный выход из спорной или конфликтной ситуации в компании. Например, ловким словом или действием перевести разговор или тему в другое русло, тем самым смягчить обстановку между людьми и избегать конфликта. Или уметь креативно начать беседу в компании незнакомцев. Креативно подбодрить коллектив в трудной рабочей ситуации. Например: во время совещания между отделом начальник надел смешную шляпу и подбодрил коллектив. Креатив!;
- играть в боулинг с коллегами, проводя при этом совещание по насущным вопросам. Придумать интересный и нетипичный способ подарить цветы коллеге;
- журналисты подходят к людям на улице и просят высказать свое мнение по интересующей их теме. В данной ситуации прохожие будут вести себя по-разному. Одни будут открыты и общительны, свободно высказывая свою позицию. Другие могут смущаться или защищаться, так как их социальная креативность ниже;
- человек, попавший в новый коллектив/новую среду может вести себя не так, как он ведет себя обычно. Какие-то личные качества заглушаются или наоборот проявляются ярко, чтобы утвердиться/приспособиться в новой для него обстановке. Также я считаю, что человек может вести себя нестандартно для него самого в непредвиденных жизненных ситуациях;
- при устройстве на работу (весь процесс, начиная от поиска места работы (через знакомых или интернет), заканчивая финальным собеседованием (для сего и как человек одевается, есть ли мотивы в его действиях) При устройстве детей, родственников куда-либо (человек содействует, проявляя свою социальную креативность) Когда человек открывает бизнес он проявляет социальную креативность в поиске команды, беря консультации, организовывая коллектив;
- экстренная ситуация, стресс, при начинании общения с новой группой людей, когда нужно сделать что-то уникальное. Например, происходит какое-то происшествие и в попытках предотвратить человек делает креативный поступок;
- например, компания людей не знает, чем занять свое время, вдруг на ведущую роль выходит социально креативный человек и берет ситуацию в свои руки;
- импровизационное деловое выступление на конференции, посвященной некоторым вопросам, с непосредственным обращением к самим участникам конференции. Использование различных приемов общения и умелого маневрирования в процессе дискуссии;
- взаимодействие двух организаций в определенных условиях рынка; человек подстраивается под определенные социальные изменения и проявляет определенную

креативность для лучшей ассимиляции (в начале 20 века переселенцы из Европы с США подстраивались под социальную часть жизни местных);

- это проявляется практически везде, при взаимодействии людей. Так же человек может проявлять социальную креативность при подготовке выступлений или когда ведется внутренний диалог;
- можно заметить социальную креативность в следующих ситуациях: 1) попадание выпускника вуза в совершенно новый мир, где он отвечает только за себя; 2) переезд в другой город/страну; 3) смена направления работы; 4) развод; 5) рождение ребенка и другие ситуации, оказывающие серьезные изменения на жизни;
- если определенная группа людей не в состоянии решить какой-либо общий вопрос, то человек, обладающий навыками социальной креативности, сможет "креативно" скоординировать группу людей и найти путь решения проблемы, который будет оптимален для каждого;
- когда возникает необходимость найти нестандартное решение для нестандартных конфликтных ситуаций между людьми, если обычные пути решения конфликтов не позволяют учесть интересов всех сторон конфликта;
- учеба в университете. Человек знакомится с различными социальными группами, с которыми необходимо поддерживать контакты в процессе учебы и дальнейшей деятельности. При этом данные группы или отдельные личности могут негативно относиться друг к другу, в то время как мы можем поддерживать контакт со всеми из них, не смотря на их внутренние разногласия. Выступать для каждой из этих групп/личностей "своим" человеком, разделяющим их ценности, при этом без ущерба для себя общаться с оппонентами;
- наличие социальной креативности индивидуально. Как правило, она может проявляться в благоприятной атмосфере, царящей в обществе или наоборот с целью изменения текущей ситуации;
- человек может быть хорошим сотрудником, прекрасным коллегой, идеальным семьянином, верным другом одновременно;
- человек познакомился с компанией малознакомых людей, несмотря на разницу взглядов и вкусов, он смог организовать их на совместное какое-либо мероприятие;
- одним из вариантов проявления социальной креативности может быть ситуация продажи и покупки автомобиля, когда продавец и покупатель пытаются найти всяческие аргументы и факторы для более выгодной сделки. Вообще сфера продаж, на мой взгляд, сплошная социальная креативность;
- знакомство с девушкой, про которую ничего или очень мало известно. Молодой человек в таких ситуациях стремится показать себя в меру необычным, чтобы привлечь внимание и далее заинтересовать девушку. Шутки, грамотные комментарии "в пустоту" и т.п. — это примеры такого поведения. Еще собеседование в компанию, когда помимо профессиональных навыков стремишься показать социальные навыки.

## Приложение 5

### Стенограммы фокус-групповых интервью

#### Приложение 5.1. Стенограмма фокус-группы 1

Дата проведения: 26 ноября 2023 года.

Длительность фокус-группы: 86 минут.

Участники:

1. Женщина, 24 года. Специальность – геология (Ю.);
2. Мужчина, 21 год. Специальность – клинический психолог (Л.);
3. Женщина, 34 года. Специальность – фотограф (Д.);
4. Мужчина, 26 лет. Специальность – психолог (М.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

Л: Я думаю, что социальная креативность – это как будто бы такое качество, когда человек находится в социуме и ему нужно при решении каких-то задач, именно социальных, объединить людей как-то может, всех как-то собрать. И вот эта креативность как качество, которое помогает в выполнении каких-то социальных задач. *Спасибо! Д., как ты думаешь?*

Д: Ну что значит креативность? Креативность – это в принципе что-то нестандартное. Соответственно, это какой-то нестандартный подход в решении каких-либо социальных вопросов.

*Угу, спасибо! Ю? Как ты думаешь?*

Ю: Ну да, я думаю, что это что-то наподобие того как Д. сказала, когда ты что-то придумываешь, что касается других людей, ну социума какого-то.

*Изобретение чего-то...*

Ю: Да, изобретение чего-то, что с другими людьми связано.

М: Так, ну я специально заранее не смотрела что такое социальная креативность! Я думаю, что это как социальный интеллект, что это составляющая социального интеллекта, когда ты можешь найти какой-то третий путь как решить задачу. Например, у тебя есть только вариант поссориться и развестись, ну это в отношениях. Но тут ты изобретаешь, что ты договорился и пришел к какому-то третьему варианту новому, которого до этого никто не знал.

*Поняла, спасибо. В целом все то, что вы сказали, очень совпадает с тем, как я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: согласны!

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: понятно!

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства). Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

Л: Я за вторую картинку.

Ю: Я тоже.

М: И я.

Д: Мне просто интересно, что происходит на третьей картинке?

*А как ты думаешь?*

Д: Ну... судя по тому, что они разобраны по парочкам, то у меня такое ощущение, что это какой-то тренинг (смеется). На самом деле, наверное, для меня вторая картинка более типичная.

Почему вы посчитали именно эту картинку самой типичной? Что в ней такого?

Д: Ну например для меня это наибольший вариант вообще познакомиться, потому что они сидят... Ну мы же считаем, что это два незнакомых человека?

*Конечно.*

Д: Ну они сидят в достаточно пустом помещении и сидят рядом друг с другом. И волей-неволей, во избежание возможно какой-то неловкости, ну я бы по крайней мере, как в защиту начала бы скорее всего общаться с человеком, который сидит рядом со мной. Как-то, наверное, вот так.

Л: Я кстати...

М: Короче, мне все три картинки кажутся кринжовыми. Вторая менее кринжовая. Почему? Потому что здесь есть ситуация какая-то и внутри этой ситуации девушка спрашивает... Может она уронила телефон и хочет его достать? Тогда это нормально. Но посмотрите на этого чувака! Он отстранился! Он думает «О, господи! Что ты от меня хочешь!». Ему вообще неприятно от этого. Поэтому я не могу сказать, что это прям нормальная ситуация, но из трех она лучше всех, потому что ситуацией они объединены как-то.

*Угу, то есть типичность именно из-за ситуации.*

М: Да!

Ю: Я вот тоже методом исключения выбирала, потому что первая – это какой-то мой страх. Такое часто приходится делать, когда другой человек сидит и нет других пустых скамеек. Ты садишься и с тобой бабушка какая-то начинает заговаривать. Они обычно так любят делать. Это прям некомфортная ситуация. А третья мне напомнила быстрые свидания, это что-то очень некомфортное сразу: все сидят по парочкам, они явно незнакомы, им некомфортно. Они еще так друг на против друга. В общем, это какая-то очень искусственная ситуация, сразу какую-то тревогу нагоняет. Вторая какая-то наиболее естественная. Вы вроде как вместе пришли на какой-то... Ну не вместе, но пришли на какое-то мероприятие и там как-то уже проще наладить какой-то контакт чем на первой и третьей. Обычно знакомства как будто, так и устанавливают, когда кто-то куда-то пришел и оказался где-то в одном месте. Там проще как-то и естественнее начать коммуницировать.

*Спасибо! Л, почему ты выбрал эту картинку как типичную?*

Л: Ну с самого начала у меня была мысль о том, что да, это единственная картинка из всех трех где есть какой-то контекст социальный, что там объединяющие мероприятия и что по сравнению со всеми тремя картинками они наиболее близко сидят друг к другу, люди. И вот волей-неволей как раз-таки разрядка какого-то напряжения от того, что незнакомый человек рядом сидит, волей-неволей ты будешь знакомиться как-то разговаривать. Но сейчас, послушав всех участников, я подумал, как будто эту картинку я выбрал, потому что есть такой социальный стереотип, как будто знакомиться надо случайно, как будто бы ну, не специально и ненамеренно. Потому что вот третья картинка, там люди как будто оба хотят с кем-то знакомиться, и они вот пришли и у них это как цель, а вот на второй картинке само знакомство это не самоцель, но все равно я считаю, что они знакомятся. Вот.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

Ю: Ну я подумала, что они пришли в кино и она у него спрашивает что-то типа: «Ты не знаешь, когда реклама закончится?»

Д: Блин, ну очень удивительно, я тоже подумала про кино и подумала про рекламу и у меня была на самом деле похожая ситуация, только я, например, наоборот, люблю смотреть рекламу. Если бы это была бы я, то я бы обязательно сказала бы об этом, что «Блин, какие крутые фильмы скоро выйдут, надо будет посмотреть еще!».

*Классно, что такие два взгляда на одну ситуацию!*

Л: А я подумал, что это ситуация в театре, они сидят в зале и девушка спрашивает: «Ой, а почему так долго не начинают, задерживаются актеры, когда все начнется уже?». Ну, в общем...

Д: Где третий звонок? (смеется)

Л: Да-да (смеется)

М: Наверное большинство бы познакомилось типа: «Привет, ты один?». Ну какую-нибудь фигню вот такую. Поэтому он и смотрит на нее как на сумасшедшую, ему некомфортно. Я бы про телефон сказала: «Я уронила, помоги». Но здесь он явно не хочет помогать, здесь, наверное, самое типичное было бы какую-то фигню сказать.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

М: Ну я думаю, что она должна показаться странной. Не жесткой. Например, если она скажет: «Пересядь!», то она скорее всего она ему еще больше понравится, потому что она симпатичная в принципе на картинке. Он будет оглядываться и думать про нее. Нужно что-нибудь такое, например: «Оооой, слушааай, я тут очень хочу познакомиться, может мы с тобой вместе посидим, посмотрим, а как тебя зовут, а из какого ты города, а как вот тебе любимый цвет, любимая собака». Вот тогда бы он ушёл, я думаю, из кинотеатра.

*Угу, то есть как-то необычно, но при этом сбежать хочется, поняла спасибо. Какие ещё идеи?*

Ю: Нахамить просто можно. Начать на него быковать, говорить «это вообще моё место», он говорит «нет моё», ты ему говоришь, «ничего не знаю, мужчина, вы ещё знаете, кто я такая». Вот так вот.

Д: Ну вообще судя по картинке, если прям чётко по картинке. Ну эта дама очень напористая. Ну то есть она уже, да, вот эти вот движения рукой, то есть он уже в её пространстве. Как мы знаем, мужчины не очень любят такое проявление, поэтому в принципе что бы она ему не сказала это уже его может оттолкнуть, потому что скорее всего, возможно, она ему и была симпатична, но он хотел бы сделать сам этот первый шаг. Вот она здесь уже на него нападает. Максимально всеми своими жестами даёт это понять.

*То есть если утрировать, то это нестандартно. Напирать на человека и тогда...*

Д: Да, да да, то есть через чур.

Л: Я бы на месте этой девушки сказал, наверное, такую фразу, что там не знаю, что «Вот я не думал, что такие люди как вы, могут посещать такие мероприятия». То есть как бы вроде... вроде как через комплимент, но сделать это комплимент так максимально неудачно, что вот ему, наверное, захочется отсесть.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

Ю: Через комплимент какой-нибудь.

*Ну, Л. уже приводил пример комплимента, но это было деструктивно.*

Л: Ну вот когда неудачный комплимент был в этой ситуации, в этот раз, наверное, нужно что-то лучше.

Ю: Ну, мне кажется, можно просто какую-нибудь там деталь подметить там, не знаю, какой-нибудь шарф, красивый у мужчины. И обратить на это внимание.



Угу.

Д: Я предположу, что это, допустим, какой-нибудь. Не совсем женский фильм. Например, не знаю, звёздные войны, вот, допустим. Я думаю, что можно было бы сыграть на этом, например, задать какой-то вопрос про персонажа или сказать, что неожиданно видеть девушку на таком фильме. Ну что-то сыграть именно на кинокартине, которая сейчас идёт на данный момент. То есть это уже общие, общие какие-то точки соприкосновения, ну то есть они ты их находишь сразу же. И это может расположить, наверное.

*Угу, угу, то есть необычность присутствия девушки там...*

Д: Да, да да, на каком-то фильме, который стереотипно... ну ты не представляешь себе, что женщина его любит. Ну вот, как-то так поняла.

*Поняла, спасибо. М?*

М: Я считаю, что наиболее конструктивный способ это не душить. Вот эта женщина тянется вперёд вот как будто она вот перед ним телефон, как будто там на другой ряд сидений попал. Вот. И она мило его просит помочь, потому что он под ним, он достаёт, она ему так улыбается это такая вся милашка и говорит «спасибо» и все, и дальше он сам продолжит.

*Угу. Это конструктивно, да. А если в сторону нестандартности? Ведь по сути любая же девушка может там уронить телефон, ей поднимет молодой человек этот телефон и все.*

М: Надо потом щёчку его поцеловать за то, что он помог.

Д: Можно высыпать на него попкорн, например, типа «ой, извините, я случайно».

Л: А мне пока в голову только приходит попробовать сказать ему, что он похож на какого-нибудь актёра. Ну, например... Да, вот у меня ситуация в театре до сих пор происходит... что там может быть либо он похож вспомнить красивого актёра, который либо сейчас на сцене, либо вообще в целом, который вообще узнаваем и не важно, похож он действительно или не похож в целом, как бы это тоже как такой нестандартный комплимент ну вот через это не знаю.

*Угу, поняла хорошо, спасибо, кто-то хочет ещё что-то дополнить по этой ситуации с точки зрения нестандартности решения этого вопроса? Как ещё можно было что-нибудь такое придумать, чтобы прям это было бы очень необычно, но при этом конструктивно? Есть какие-то ещё идеи?*

Л: О, у меня есть ещё идея. Тоже вот контекст театра и она может представиться, что она этот, как её... Кто, просматривая, ищет, значит, актёров на пробы, кто их смотрит?

Д: Продюсер.

Л: Во-во-во! Она продюсер и она говорит: «у вас такая внешность, хотите прийти к нам на пробы? Сходим с вами, попьём кофе». Вот и все, как бы она его уже... То есть как бы сначала сказала, что он похож на какого-то актёра, а потом добила тем, что она якобы продюсер, неважно, вот и как бы так в контекст свидания это все свела.

Все: поддерживают.

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Ю: Вторая и третья у меня опять кринжовые какие-то. Там прям некомфортно. Вторая это вот какая-то электричка, когда ты на дачу едешь, а третья – это очередь в поликлинике.

*Но мы выбираем не приятную, мы выбираем самую типичную. Если ты там ездил каждый выходные в электричке на дачу, то значит, для тебя ситуация типичная, привычная будет именно такая, хоть она и некомфортная.*

Ю: Ну, я даже не знаю, тогда наверное первая или вторая.

Л: А я за вторую голосую.

М: Вторая.

Д: Для меня, честно говоря, все 3 картинки типичные, потому что... ну не знаю, по какой причине, но во всех общественных местах со мной или я с кем-то по тем или иным причинам всегда знакоюсь, поэтому в принципе для меня вот общественные места, особенно где есть скопления каких-то людей, они ну вот типичные. Ну то есть электричка это прям вообще топ, я всегда с кем-нибудь обязательно ознакомлюсь в электричках. Это просто прям... и в очереди где-нибудь это тоже вот прям это все, все типичные для меня картинки абсолютно.

*Ага, хорошо. Тогда выбираем вторую?*

Все: да.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

Д, начинай ты, раз у тебя большой опыт взаимодействия в таких ситуациях.

Д: Самый типичный, самый типичный... Я на самом деле вообще не знаю даже, как это происходит... вот этот момент он ну, это какая-то загадка. Разговор просто начинается ну вот, кто-то один что-то говорит... мой последний разговор в электричке был с женщиной, то есть она просто заговорила, она ехала, вязала и она просто у меня что-то спросила, я ей сказала в ответ. И к концу нашего путешествия я узнала кучу стран, в которых она побывала, кто там у неё дочка, чем она занимается, и ну в общем, мы поговорили с ней обо всем... да я даже не знаю, как это произошло, то есть ты просто задаёшь какой-то вопрос вообще любой абсолютно: «Блин, сегодня классная погода». И все. И вот с этого. Даже с этого! Элементарно может начаться этот разговор вообще. Вот так все очень банально.

*Угу, спасибо, Ю, а для тебя какой бы был тот самый типичный способ?*

Ю: Ну, наверное, если там кто-то читает, может быть, что-то я бы спросила там что-то про книжку, про газету там. Или вот да, если там человек сидит, вяжет, то вот спросила бы что он вяжет.

*Угу, угу, то есть привязка к каким-то вещам получается?*

Ю: Ну да, которые он делает, да в моменте конкретно. Или может, если у него там собака, спросила бы что за собака. Что-то такое конкретно к состоянию человека.

М: А я бы привязала к ситуации. Для меня самое типичное это спросить «а сколько у нас по времени остановка?» или «вы слышали, что сказали?» или «будет ли он останавливаться в каком-то городе». То есть что-то такое светское, базовая информативность

*Угу.*

Л: Ну я бы я бы тоже наверное, что-то вот такое подобное спросил про направление, например, там доедет ли он до там энной остановки или там, правильно ли я сел, подскажите пожалуйста, вот. Либо, наоборот, обратить внимание может быть на то, что какие события там или явление происходит за окном этой электрички. То есть вдруг там что-то... Лось какой-нибудь пробегает! И ты такой: «О, класс лось». Ну что-то такое.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

Л: Надо начать проездные, спрашивать сразу у всех они точно начнут сбегать. Ты хочешь с ними пообщаться, решил пошутить про проездной вот и тут они убегают от тебя.

Ю: А вот если я просто начинаю все как-то вести, так что человеку некомфортно, но при этом я как бы не вступаю с ним вот как бы в контакт это считается?

*А что ты под этим подразумеваешь?*

Ю: Ну вот, к примеру, я сажусь и начинаю там очень громко разговаривать по телефону или там я сажусь со своим знакомым, начинаю с ним громко разговаривать, и то есть как бы я вынуждаю человека другого там пересест, отсест от меня.

*А если твоя задача именно установить и поддержать контакт с ранее неизвестными людьми в новой группе?*

Д: Ну, если, например, посмотреть с точки зрения: я молодой человек и знакомлюсь с компанией, и, допустим, в этой компании есть девушка, которая мне симпатична, но она, к примеру, не свободна. Я могу начать с ней флиртовать. Соответственно, я попытаюсь установить контакт, но поскольку она не свободна и рядом с ней её молодой человек, то, скорее всего, это выльется в конфликт.

Ю: Или даже в потасовку, действительно.

Д: Вполне вероятно, особенно если это направление куда-нибудь далеко за подмосковьем.

*Может быть, и так, угу. М., Ю.?*

М: Ну, например, если человек хочет, хочет познакомиться, но не рефлексит это и начинает, наоборот, критиковать типа «Что вы тут подушили своими духами, что вы тут с лопатой едете, а вдруг она на меня упадёт?». Вот так вот.

Ю: Да, или начинает жаловаться и какие-то свои проблемы сразу вываливать. Ну или какие-нибудь комментарии неуместные начать тоже давать. Я так ехала в электричке, со мной ехала бабушка, которая читала библию, и вот она мне тоже начала что-то говорить... то, что я живу неправильно, что я там грешу что-то такое.

*Ну да, нестандартно... И вряд ли ты с ней дружишь до сих пор.*

Ю: Хотя да, вроде как бы посыл то хороший, чтобы я встала на путь истинный... а вот получилось не особо.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

М: У меня появилась идея. Надо обернуться к ним и сказать «ребята, я провожу психологическое исследование для диссертации, приглашаю вас в фокус-группу».

(Все смеются)

Л: А мне кажется, у меня есть вариант, если, например, вот, допустим, что все знают, куда все едут, например ну какое-то конкретное место и вот этот человек, который хочет познакомиться, и вся эта группа то, если человек, который хочет познакомиться, например, оборачивается тоже резко и вкидывает какой-нибудь интересный научный, не научный, короче, популярный факт про то место, которое там вот куда они хотят приехать. Например, «а вы знали, что в городе там каком-то шьют самые лучшие ботинки?». Ну вот что-то такое супер необычное как бы... ну то, что предположительно не знают вот эти все люди, ну в общем, так вот через какой-то факт просто брошенный можно познакомиться.

Ю: А мне кажется, можно угостить чем-нибудь, особенно когда едут сдачи там, в электричке, там какие-нибудь яблоки везут какой-нибудь урожай, вот и я так вот начинаешь его раздавать.

Д: Ну у меня, например, был нестандартный способ знакомства... Мне очень понравился человек и я, как фотограф, я просто предложила ему съёмку прямо там. Ну вот такой был момент.

*Класс! Кто-то что-то хочет дополнить по нестандартному и конструктивному знакомству в такой ситуации?*

Все: нет.

*Ага, тогда идем к следующей ситуации. Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Д: Все очень привычные, особенно первая и вторая. Не знаю, первая и вторая очень типичные, ну прямо максимально, да. Обе.

М: Вторая, конечно вторая.

Ю: Для меня одинаково, наверное, первая и вторая.

Л: Я согласен да, тоже. Первая и вторая такие самые распространенные, но здесь я, наверное, сделаю выбор в пользу первой картинки.

Д: В магазин ходят все, то есть как бы...

Л: А машины есть не у всех!

Д: Ну давайте тогда выберем первую, да.

Ю: Давайте.

М: Ну давайте.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

Д: Самый банальный способ... можно подарить ей шоколадку. Я думаю, что это на самом деле один из самых крутых способов и достаточно неожиданный... но он, наверное, не самый банальный скорее. Для продавца это будет неожиданно приятно, точнее, сначала неприятно, сначала она будет в стопоре, не понимая, как конфликт мог перерасти в подарок... Да, это скорее нестандартный, но вот оно очень быстро пришло в голову.

*А какой тогда обычный способ?*

Ю: Просто начать говорить. Просто как можно по-другому решить конфликт, кроме как разговором? Ну можно, конечно, драться, начать... это не самый распространённый, потому что мне кажется, говорить это единственное... в принципе да, как бы я представила ситуацию, что вот он подходит к ней и говорит вот вы мне пробили по одной цене, а у вас там акция и ценник другой был. Ну тут как бы решить можно только тем, что вы разговариваете ещё угу, только не? Можно ещё кричать «Позовите мне администратора», вот это вот все, ну как бы все равно все равно же говоришь.

Д: Мне кажется, самое типичное решение этой ситуации – это вызвать администратора спокойно. Ну потому что, я так мыслю, продавец это просто продавец, он ничего не решает. Как правило что-то решают вышестоящие люди, поэтому любой конфликт очень быстро решается с людьми, которые находятся на должностях выше. Поэтому для меня это стабильно самое банальное решение я им всегда пользуюсь, вот я всегда стараюсь общаться сразу же с вышестоящими людьми, которые могут в принципе решить эту ситуацию.

Л: Мне кажется, самое типичное решение просто не связываться и сказать «ладно, я оплачу, сколько там, сколько вы пробили ладно, я все сделаю, там уже люди, сзади, очередь, я не буду с вами ссориться и спорить, я просто уйду и все оплачу».

М: Ну два самых типичных это молча уйти, а потом накатать ужасный отзыв в Яндекс, либо стоять в очереди этой и добиваться «нет, пробейте нормально». Вот. Ну то есть либо напирать, либо уйти и пассивно-агрессивно поступить.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

Д: Ну, наверное, можно оставить все на кассе, отказаться от покупки и уйти. И будет некомфортно в принципе всем: продавщице, которой придётся вызывать вот эту тетеньку с карточкой, которая через весь зал бежит, чтобы сделать отмену, покупателю, который собирал эти покупки, задолбался и вот сейчас ему придётся идти в другой магазин, ещё и с паршивым настроением, наверное, вот так. Просто отказаться платить и уйти.

Л: А я бы деструктивно решил бы вопрос так: «а я буду стоять здесь весь ваш рабочий день, я достану всю очередь, я буду стоять намеренно, пока вы не принесете мне чек или пока не пробьёте мне все вот это». Вот так, формат забастовки.

М: А я думаю, надо, короче, подговорить остальных покупателей, вот. И чтобы они все сговорились, чтобы они там взбунтовались, чтобы они там с огнями, с факелами в руках требовались справедливости и бесплатных услуг.

Ю: А можно, наверное, уйти, не заплатив просто.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

Д: Я уже предлагала. Шоколадку дать.

М: У меня есть вариант. Обычно нетипично, когда, например, у кассира спросит «Ну, вы сами что хотите, какая у вас цель? Главная задача?». Попытаться сотрудничать, узнать её цель, то есть ей надо скорее его отпустить, потому что очередь или ей надо, чтобы он там заплатил больше, что ей конкретно надо-то может узнать.

Д: Ей нужны эмоции

(Все смеются)

Ю: А я бы, наверное, попробовала просто спокойно поговорить, улыбаясь мило. Не знаю, насколько это необычно. Надо докрутить до необычного.

Л: А если он скажет, что вот за всю свою жизнь вы самый понимающий кассир, что как бы или там... например, я часто хожу в это заведение и из всех кассиров вы мне кажется самой адекватной и с вами у меня лучше всего получится решить этот вопрос вот как бы вот. Обратиться короче к её вот нравственным чувствам, сказать что вот вы самый лучший кассир, и только у вас хватит ума, чтобы это все разрешить.

Д: Подчеркнуть её значимость.

Л: Дадада, вот так.

Ю: Кстати, ну да, ну да, какой-нибудь комплимент сделать может что-то такое. Перейти из конфликта какое-то такое позитивное взаимодействие.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Д: Меня просто очень триггерит на самом деле одна из картинок, поэтому мне сложно выбрать типичную. Я могу выбрать, которая вот подходит мне на данный момент жизни. Это вторая картинка.

Ю: Ну вот я бы тоже выбрала вторую или третью.

Л: Я бы выбрал первую картинку, потому что она какая-то более рабочая, потому что вторая мне кажется, как будто... ну, у меня первая ассоциация, что как будто семья отчитывает кого-то. Вот. А третья... Третья такая ну, не особо напряжённая эмоционально кажется. Поэтому я за первую

М: Ну мне все три кажутся типичными, я за любой вариант.

Д: А давайте рассматривать третью, она все-таки средняя такая, типичная.

Л: Я согласен кстати.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

Ю: Разговором, нахождением компромисса. Человек просит всех высказаться, чтобы каждого услышать и вообще разобраться, кто прав, кто виноват.

М: Не, мне, кажется, самое типичное надо вот говорить типа «успокойтесь, успокойтесь, давайте поговорим нормально». Вот какие-то очень базовые, очень бесполезные слова, успокоения.

Д: А я думаю, что достаточно типично наблюдать со стороны и наслаждаться.

Л: А я согласен с Машей, да что надо прийти и самому спокойно как-то так сказать, что «ребята всё, давайте сейчас успокоимся и нормально обсудим, что что будет дальше происходить».

*А какое поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

Ю: Наверное, на чью-то сторону встать и начать вот за одного человека топить. Ну, заодно какую-то сторону вторую обвинять и если ещё с каким-то переходом на личности, с оскорблениями, на повышенных тонах, ещё руками размахивать.

*Угу угу.*

Ю: А ещё лучше вот припомнить что-нибудь вообще, что там 100 лет назад было вот и это кинуть ещё.

*Как это сделать ещё нестандартно, чтобы это было необычно?*

Ю: То, что необычно... Можно сказать: «Ну я так и знал» или наоборот «А я думал, что ты не такой». То есть масло в огонь подливаешь, ага. Что-то типа «Я думал, на тебя можно положиться, а ты...».

Д: Можно снимать на видео для того, чтобы потом скинуть в рабочий чат поржать.

(Все смеются)

М: Например, можно типа, чтобы решить конфликт, привести типа авторитета какого-нибудь начальника или организационного психолога вот, но от этого им станет ещё хуже, потому что они не ждали никого дополнительного, им надо было внутри разрешить эту проблему.

*Классно. Л?*

Л: Ну не знаю, мне кажется деструктивным самым вариантом будет именно по каждому отдельно так пройти, что там ты не прав: «в этом ты не прав, в этом» и в общем, задавить морально всю в эту группу, вот чтобы они потом отреагировали так что «что ты вообще пришёл, мы тут и без тебя нормально все решали». А потом уже начнется конфликт с тобой.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

Д: Надо проявить эмпатию, предложить высказаться сначала одному, потом предложить высказаться другому и потом попытаться найти решение этой проблемы.

*Как это сделать нестандартно?*

Д: А как это сделать нестандартно? Нестандартно... можно заорать, например.

*Что?*

Д: Просто типа «Ааааа!». Чтобы привлечь на себя внимание, потому что как правило, когда люди спорят, им вообще наплевать на всех. Ну то есть, мне кажется первое, что нужно сделать это обратить на себя внимание каким-либо способом. Ну, например, там заорать, не знаю, или включить на телефоне какой-нибудь необычный звук, ну чтобы как-то на тебя среагировали, то есть привлечь внимание вот так.

*Ага, хорошо, спасибо. Какие ещё есть идеи?*

Ю: Я подумала, что можно позвать всю группу в какое-нибудь место, которое больше сближает вас, сплочает и как-то расслабляет. То есть если это какие-то коллеги, то собрать их в комнате там, в кафе ну какой-нибудь тимбилдинг, он такой, чтобы вот эту рабочую атмосферу немного расширить, то есть поменять нестандартно.

Л: Я наверное, вот в том же направлении будут думать как Юля, что если вдруг под рукой у этого третьего человека будут какие-нибудь там эти мягкие нерф-бластеры можно каждому раздать и сказать «раз вы не можете нормально принять решение, то у вас будет дуэль и кто выиграет там, кто кого расстреляет, тот и победил» или наоборот дать им какую-нибудь там игру типа там «сыграйте в крестики нолики» и посмотреть что там выиграет. Ну, в общем, через какую-то игру, чтобы они это все разыграли, эмоции негативные выразили и, может быть, они успокоятся и потом будут как-то лучше соображать, лучше решать этот вопрос.

М: А я считаю, надо использовать метод доктора Хауса, чтобы было конструктивно. Включать максимальную проницательность, и вот если там вот, например, вот этот кудрявый, он орёт, можно сказать: «все знают, что ты орёшь, потому что сегодня все тебя застали с утра там с какой-нибудь офисной там сотрудницей, вот и ты просто пытаешься сейчас доказать, что этого не было, но и так все знают, может успокоиться». Он затыкается и уже говорит нормально, без своих эмоций.

*Отличные варианты! Есть что добавить?*

Все: нет.

*Тогда переходим к следующей ситуации. Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Д: Наверное третья.

Л: Я за первую.

Ю: Я за первую и за вторую.

М: Певрая или третья, без разницы.

Д: Ну раз большинство за первую, то давайте первую выберем.

*(На экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Ю: Ну на обед кого-нибудь позвать.

Д: Ну для меня самое типичное на новом месте задавать вопросы. Задавать вопросы как тут что устроено. Ты можешь задавать их всем подряд, можешь выбрать того, кто тебе более симпатичен, но в любом случае я всегда буду задавать вопросы.

М: Я думаю, надо выбрать самого такого располагающего к себе, который типа хочет помочь такой альтруист в этой компании и к нему привязаться, задавать вопросы, подружиться. То есть вычислить, кто наиболее расположен к тебе и к ним идти в первую очередь.

Л: Я думаю, надо как-то произнести такую речь, самопрезентирующую там, чтобы затронуть в основном все там какие-нибудь хобби свои, там поделиться какими-то интересами и как бы надеяться, что ты попадешь в точку, что кто-то другой тоже откликнется и, в общем, как-то так. То есть как бы только через самопрезентацию в основном. Вот.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

Д: Ой, мне кажется, это очень просто. Нужно сказать всем, что они работают неправильно и что-то типа «ребят, но теперь не переживайте, я вас всему научу, у меня есть там какая-нибудь своя система». Ну то есть, мне кажется, это вот оттолкнёт сразу же.

Л: У меня кстати, есть мысль, что если, например, какая-то корпорация, там наверняка есть какие-то правила по типу дресскода или что-то ещё и надо нарушить эти правила прям сразу. Типа там прийти в каком-то супер... в перьях каких-то прийти, в общем не по дресскоду вот... опоздать, ну вообще прям сразу нарушить какие-то все правила, вот.

Д: Рубрика «Вредные советы» (все смеются).

Л: Думаешь, что, нарушив эти правила, ты как-то привлечёшь внимание, но на самом деле это внимание будет не то, которое, которое хотелось бы, вот.

Ю: Да, я тоже подумала об этом, чтобы как-то маргинально себя вести, так как непринято в компании. Или можно ещё какие-нибудь сплетни распускать про других сотрудников. Или я ещё подумала, что вот этот мем, когда ты рыбу в лотке приносишь и разогреваешь в микроволновке вот в этой общей.

*Все смеются.*

Д: Это лучшее вообще, мне кажется. Лучший вредный совет. Слушайте, ну если действие происходит в нашей стране, то можно ещё сказать, что ты нетрадиционной ориентации, например. И прийти к мальчикам желательно, потому что мужчины у нас ещё хуже к этому относятся.

*Поняла. М?*

М: Ну я не знаю ничего мега такого креативного и кринжового одновременно, ну можно, например, слушать все, что тебе говорят, но при этом не... ну как будто бы ты такой

неудачник, у тебя ничего не получается делать. То есть ты пытаешься, получается ещё хуже. Типа тебе сказали «у нас свободная форма», а ты приходишь вообще в каком-нибудь дешёвом спортивном костюме. Вот. То есть ты все делаешь и вроде делаешь все так, но делаешь как-то криво.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Д: С деструктивным было полегче.

Ю: Абсолютно точно.

М: Я придумала! Давай перевернём ситуацию, что ты пришёл и наоборот, ты видишь все правила очень чётко, то есть ты проницательно наблюдаешь за всеми, но при этом ты правилам не подчиняешься, но не потому, что ты тупой, а потому, что ты осознанно идёшь против правил, но делаешь лучше, чем они все. То есть ты приходишь в спортивном костюме, потому что они все задыхаются в своих офисных галстуков, вот и они, наоборот, на тебя смотрят и хотят делать, как ты. То есть создать новую социальную норму, какую-то своим примером.

*Ага, класс, спасибо! Л?*

Л: Ну я... Я все это время пытаюсь придумать какой-нибудь необычный такой способ тимбилдинга, чтобы куда-то группу эту позвать на какое-то мероприятие, но не понимаю, на какое... Наверное, надо, чтобы тот человек, который сам хочет познакомиться, чтобы он придумал то занятие, которое, которое бы могло потенциально объединить всех вот этих других людей, узнать, какие у них хобби есть, может быть, и как-то это все... В общем, вот придумать так-то для всех, чтобы выбрали. Но при этом, чтобы они сами до этого заранее не додумались. Что-то новое.

Ю: Я тоже думаю, что может быть что-то новое привнести. Сейчас, к примеру, там к новому году ты приходишь и говоришь сейчас «давайте там ёлку поставим», а её там, может не ставили никогда. Или там не знаю, вот у меня на работе чайник очень грязный, весь в накипи и я думаю, надо прийти отмыть его наконец.

Д: Не знаю, если бы я пришла, например, на должность бухгалтера или экономиста, то я бы зарабатывала бы себе всеобщую любовь через премию, наверное, я бы придумала бы какую-нибудь хитрую систему, как можно сэкономить денег, но при этом выплатить премию мне кажется, что вот. Деньги одна из самых сильных мотиваций.

*Угу, а если бы ты не бухгалтером пришла, вот нет у тебя денег.*

Д: Ну сложно придумать что-то креативное, потому что приходится и организовывать сразу, допустим, тимбилдинг, когда ты ещё никого не знаешь, это достаточно сложно. Придумать, вот что-то именно креативное... ну то есть можно придумать как просто расположить к себе людей это понятно, все по классике да, это улыбка, открытость, вот и т.д., то есть тут все просто, а именно креативный способ, приходя в новую компанию ну достаточно сложно.

*Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Ю: Наверное, третья. Это похоже на презентацию чего-либо.

Л: Да, я согласен, третья. Но я думал про первую, потому что там как-будто надо заинтересовать другого человека, потому что он что-то ищет определенное, а тут я могу ему дать что-то конкретное. Но вообще сейчас подумал, да, третья типичнее. Там можно что угодно презентовать именно с помощью своих социальных качеств.

Д: Да, третью берем.

М: Согласна.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы*



*думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

М: Вот самый типичный вариант - это продемонстрировать свои социальные навыки. Это ты типа рассказываешь свои достижения, показываешь активное слушание, что ты такой молодец, что ты подходишь под эту должность. Вот. то есть подставлять себя в хорошем свете. И при этом надо вести себя... хм... не выделяющимся образом, короче.

Ю: Рассказать о каких-то достижениях своих, которые уже есть. О проделанной работе. Портфолио там показать.

Угу.

Д: Если бы я презентовала какую-то свою работу человеку, которого я хотя бы немножко знаю, то я бы обязательно давила бы на те моменты, которые для него авторитетны. Ну то есть там... Я не знаю... Я знаю вот что человек, допустим, там интересуется Черчиллем, я вот сейчас использую что-то в своей работе и говорю «вы знаете, вот Черчилль тоже это отмечал», а он такой «Ммм, Черчилль отмечал...». Вот как-нибудь так, то есть я бы нашла вот эти вот моменты, где можно проманипулировать.

Угу. Л?

Л: Ну, я, наверное, тоже вот все, какие достижения у меня есть, я бы тоже их старался преподносить именно под сам контекст, то есть как бы того, куда я собираюсь, на какую должность, например, там меня собираются собеседовать. Вот. И там я бы даже какие-то косвенные какие-то свои достижения пытался все равно переформатировать под то, что вот это в этой должности тоже в профессии пригодится. То есть вот как бы вот так.

Угу угу. *То есть сейчас мы выделили самые привычные способы, как обычно люди поступают, да?*

Все: да.

Угу, *хорошо, теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

Д: Мне кажется достаточно нестандартно сказать: «Ты не прав. Я точно знаю как надо». Потому что как правило все-таки мы всегда стараемся оставаться хорошими, правильными, мы стараемся подстраиваться, особенно в таких ситуациях. Вот поэтому это достаточно нестандартно да, сказать «нет, нет, ты вообще ничего не знаешь, ты абсолютно не прав».

Угу, *действительно нестандартно и деструктивно довольно-таки.*

Ю: А можно, наверное, просто даже не стараться как-то что то презентовать, а просто сидеть, молчать, мямлить там что-то.

Угу.

Ю: Можно это как бы из стеснения делать, а можно, наоборот, из того, что ну «вам надо вы и смотрите, я ничего доказывать не собираюсь».

Угу.

Л: А мне кажется вот такой прям деструктивный способ самопрезентации это делать акцент на том, сколько там людей, судеб полегло, то есть как он шел по головам, скольких я там победил, как эти люди все пострадали, пока я шёл на пути к своему вот к этому вот успеху. Как будто бы он повредил столько людей ради того, чтобы этого достигнуть, и теперь берите меня и мой проект, да. Что он весь такой крутой, но при этом такое, наверное, этическое отвержение должно возникнуть вот у того, кто собеседует, что он какой-то прям слишком слишком деструктивный. Издержек, наверное, много будет с ним.

М: А я думаю, что нестандартно и деструктивно это еще когда ты типа, знаешь такой честный и выставляешь все свои фактапы. Вот такое иногда... Особенно это сейчас популярно сказать, что «Да я не идеален», но тебя на работу из-за этого не возьму, а

скажут «Ну не идеальный ну иди тогда, мы возьмём нормального сотрудника». То есть, типа ты открыто рассказываешь о том, что ты не умеешь делать. Вот ну, типа честный искренне вот. Ну, за такую честность обычно посылают. Вот потом и берут всё-таки тех, кто не столько сильно не так много раз факкапился на работе.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

Д: Мне кажется, соглашаться, но не во всем. То есть ты таким образом показываешь, что у тебя есть своё мнение, но к мнению там авторитетного руководителя ты тоже прислушиваешься. Ты тут убиваешь всех зайцев. Ты доказываешь, что у тебя есть своё мнение, ты доказываешь то, что мнение руководителя тебе не безразлично, и то, что ты вот это не пресмыкающаяся амёбка, которая со всем соглашается, всего боится.

Ю: Я подумала о том, чтобы зайти с каких-то нерабочих моментов личных и, может быть... ну тогда вот примерно если это не первая встреча, ты там представляешь, с каким человеком ты идёшь беседовать, то может быть подстроиться под его какой-то вайб, если ты там знаешь, он какой-то такой неформальный, может быть как-то тоже так одеться, похоже, вот или как-нибудь речь подстроить, чтобы вы на одной волне были, в одном стиле все было.

*Ага, поняла, о чем ты говоришь. Л?*

Л: Я думаю, что таким вот нестандартным и конструктивным способом будет вот помимо того, чтобы рассказать о своих достижениях, например. Например, вот они прям такие существенные, прям важные. Можно потом придумать какие-нибудь планы на будущее, рассказать, что я сделал вот это, а вообще я планирую... то есть как бы что-то ещё, то есть как бы какие-то грандиозные суперпланы придумать вот которые могли бы заинтересовать и этого, значит, второго человека тоже вот. То есть демонстрация какой-то совместной дальней перспективы.

М: А я, кстати, думаю, что это еще когда, например, человек не просто в тупую ведет диалог, а он слышит какую-то нужду, что нужно компании. Вот и она такой типа смол-толк ведет. Например, «я слышала у вас не только там преподавателей не хватает, но ещё и маркетологов. А я там заканчивала курсы, могу там помочь или с вашим проектом...». Короче, какую-то зацепить штуку более внимательно подойти к собеседованию, думать не только о себе, а в первую очередь нужде компании и нужде конкретного собеседующего менеджера. Вот через эмпатию. Это можно заметить, это не типично. Так никто не делает. Все думают только о себе обычно на собеседовании. Поэтому в основном все и проваливают это собеседование.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

М: Вторая, наверное.

Ю: Вторая.

Д: Да, наверное вторая.

Л: Да, я согласен, тоже вторая, да.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

Д: Нужно выбрать лидера или взять лидерство на себя. Ну определённо кто-то должен руководить процессом, это система испокон веков. Во всем мире очень сложно договориться, когда нет явного лидера. Да, я бы выбрала лидера.

Л: Я бы разделил ответственность в этой группе, то есть типа каждому по заданию, например, там. Просто спросить, кто что хочет делать, какую часть работы вот если не захочет, то предложить ему что-то.

*Что?*

Л: Ну какую то какую-то работу, то есть какой-то вариант деятельности внутри, внутри общей.

Ю: Я бы вот так бы сделала. Как бы выделила бы кто чем занимается.

М: Самое типичное это я думаю такая тотальная демократия. Спрашивать у всех, как он считает нужным поступить. Все голоса учитываются. Ты спрашиваешь у одного как он считает, у другого... Это настолько типично, что кажется, что сейчас все везде в таких ситуациях пытаются это внедрить.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

Ю: Ну, наверное, все одному начать делать, сказать, что я сам сейчас справлюсь со всем. Или наоборот, ничего не делать и сказать: «Разбирайтесь сами».

Д: Ну, я думаю, поскольку конструктивный типичный способ для меня это избрать лидера, то деструктивный способ для меня это не выбирать лидера и предоставить каждому делать так, как он считает нужным, ну и скорее всего, начнётся хаос.

Л: А я думаю, что надо как-то... ну неправильно, то есть если в прошлом варианте я говорил, что надо как-то правильно распределить обязанности в соответствии с их пожеланиями, то в этот раз надо не попасть вообще совершенно. То есть как бы дать людям то, что они совершенно не умеют и совершенно не могут справиться, и потом они за это будут... как бы они начнут тревожиться и такие «а зачем вы мне дали это задание, я же не умею там раскрашивать». Ну, в общем, что-то такое, вот и все. Короче не попасть в вот эту целевую задачу для каждого участника.

М: Я думаю, что нетипично было бы вообще... Когда, например, лидер полностью говорить только он и других он вообще не слушает, перебивает. Но это нестандартно для нашего общества сейчас. Все пытаются быть демократичными ангелочками. Поэтому вообще что-то нестандартное это, например, прыгнуть на стол и сказать: «Ребята! Давайте все вместе соберёмся и что-нибудь придумаем». В общем что-то связанное с физической активностью, но при этом совершенно не конструктивное, не организующее группу по-нормальному.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Д: Дать всем тесты на профориентацию, выявить, кто чем может заниматься и поручить правильные задачи. Причём вообще, в принципе это достаточно типичный конструктивный способ, но, как правило, в большинстве случаев, естественно, никто этим не будет заниматься, поэтому он вот становится нестандартным как-то так.

Л: У меня просто вопрос, а всякие вот эти психологические инструменты типа брейншторм... там вот эти все. Это что, это куда относится? Это стандарт?

*А ты бы куда отнес?*

Л: Ну для психологов каких-нибудь это стандарт.

Д: Вот! Я об этом и говорю, что в принципе в теории да, в каком-то идеальном мире это должно быть стандартом. Но в нашем неидеальном мире, к сожалению, это ну вообще нестандартно.

Л: Ну тогда я вот эту идею буду лоббировать, что пускай все говорят, что хотят, это выписывают в черновик вот, а потом совместным обсуждением как-то все синтезируют во что-то такое подобающее.

*Поняла, спасибо! Ю?*

Ю: Ну, я опять подумала о каких-то тимбилдингах, какие-то личностные отношения, такие дружеские наладить, сплотить команду, а потом уже работать вместе.

*Угу, а как бы нестандартно нам сплотить команду?*

Ю: Да, я думаю, просто достаточно куда-то пойти, потому что мне кажется когда ну, в принципе коллеги, мне кажется, не так часто какое-то личное время вместе проводят.

*А если здесь и сейчас надо организовать? То есть нет возможности сначала куда-то сходить, а потом решать задачу.*

Д: Тогда зарядка!

*То есть как вариант нестандартный тут – это организовать зарядку, а потом решать что-то?*

Д: Да-да, то есть сместить фокус резко, плюс вообще в принципе какие-то совместные действия, неважно какие, благоприятно влияют, да. Для чего вообще-то для чего нужен в принципе тимбилдинг? Это такой вариант мини-тимбилдинга такой ускоренный вариант, скорее. Это же всегда, как правило, это эмоции, да, то есть это сначала может быть какое-то смущение, потом позитив, да и ряд вот этих вот эмоций, которые вы испытываете совместно, они вас сближают.

М: Хочу привести пример яркого нестандартного и конструктивного решения этой задачи. У нас один преподаватель на занятии посадил нас всех в круг и начал молчать. Молчать! И у нас реально пошла групповая динамика. Мы начали сразу что-то думать, а что нам делать дальше, у нас сразу выделился лидер, мы стали что-то делать, как-то организовываться. Это было просто восхитительно креативно!

*Угу угу, спасибо! кто-то хочет ещё что-то дополнить по нестандартному, но конструктивному решению такой задачи?*

Л: Я хочу дальше развить эту мысль в действительно, то есть если один человек в этой группе найдётся, который скажет «ребята, я знаю суперметодику супертехнику, которую мы сейчас если все вместе сделаем, то потом мы сможем мыслить сто раз лучше». А потом, когда все заинтересуются начать «мы писали, мы писали, наши пальчики устали...». В общем, вот какое-то такое предложить. Сейчас мы сделаем, вот какой-то там движение, какой-то ритуал, и потом мы будем лучше всех.

*Класс, спасибо, мне нравится!*

Ю: Я подумала, что ещё можно как-то с самого начала замотивировать людей на работу, сказав, какое их ждёт, потом вознаграждение. Ну то есть не денежный какой-то, если это работа, а вот там тоже там, что там вместе пойдём куда-то или каждый там получит небольшой презент какой-то ну что-то такое. Или что вы просто там будете лучше, чем другая команда.

*Ага, угу, спасибо, поняла это тоже классный вариант и довольно необычный. Ещё варианты есть?*

Все: нет.

*А вообще важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

Д: Я считаю, что как любая креативность, она важна в жизни ну определённо это вот прям на 100%.

Л: Я согласен, да.

Ю: Да, я тоже так думаю, что с ней просто как-то интереснее становится.

М: Социальная креативность в том виде как ты ее определила в начале группы безусловно важна, когда это нестандартное и при этом конструктивное поведение. Это конечно же важно.

Д: То есть социальная креативность не требуется постоянно и часто, но мы можем её использовать максимально часто на 100%. Именно вот для того, чтобы сделать свою жизнь интересней.

Ю: Угу, ну и жизнь, наверное, других, кто попал в нашу область креативного действия.

Д: Естественно, конечно.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

Д: Интеллектуально развитый человек.

Л: Замотивированный на нестандартное решение задачи социальной.

Ю: Образованный.

М: Согласна со всем, что сказали!

*Спасибо! Было очень интересно! У нас получилось очень продуктивное обсуждение!*

## Приложение 5.2. Стенограмма фокус-группы 2

Дата проведения: 27 ноября 2023 года.

Длительность фокус-группы: 143 минуты.

Участники:

1. Женщина, 25 лет. Специальность – аналитик больших данных (Б.);
2. Мужчина, 24 года. Специальность – геолог (Т.);
3. Мужчина, 32 года. Специальность – программист-разработчик (А.);
4. Женщина, 26 лет. Специальность – психолог (Д.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

А: Ну на самом деле для меня такое новое понятие, так как я вообще с психологией мало вообще когда связывался... вот ну как я себе это представляю. Ну это, наверное, какие-то манеры, поведения, наверное, в нашем обществе... то, как себя человек проявляет там тех или иных каких-то ситуациях, допустим. По жизни, как он себя ведёт, ну, наверное, вот как-то так. Сложно сказать на самом деле.

Б: Вот окей, если мое мнение, то социальная креативность... давайте начнём сначала: это термин из двух слов: «социально» и «креативность». Вау. Полагаю, это способность генерировать какие-то идеи, находясь в компании других людей, то, что называется среди моих коллег, думать об другом.

*Думать об другого... классная метафора. Д, как ты считаешь?*

Д: Креативность для меня это про какую-то оригинальность и необычный подход, соответственно, мы связываем это с действием человека в социуме, в обществе соответственно. Что это какой-то может быть навык человека или умение оригинально коммуницировать и подавать себя в социуме, социум это может быть и прямой контакт, и даже там какое-то представление самого себя в там социальных сетях, и вот такого рода.

Т: Я согласен с тем, что уже сказали, до этого у меня вообще идей не было о том, что это такое.

*Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Т: Что значит нестандартно и конструктивно, что такое нестандартное общение?

Что такое нестандартное мнение мы с вами узнаем сегодня как раз-таки в процессе нашей с вами фокус группы.

*Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: понятно.

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

А: А вот скажите пожалуйста, а третья картинка, она что отображает? Это какое-то где-то место встречи или что это вообще что это за место?

*А как ты думаешь?*

А: Не знаю.

Д: А можно я уточню? Важный момент, мы имеем ввиду отношения именно с каким-то возможным партнёром или в целом отношения, потому что здесь именно представлены пары такие стереотипные, да.

*Смотрите в целом эти люди друг друга никогда не видели. Может быть, когда-то действительно эти люди на этих картинках станут встречаться, жениться, у них будут дети. А может и нет. В контексте сегодняшнего обсуждения нам это неинтересно. Сейчас мы берём именно эти первые секунды знакомства.*

Д: То есть это может быть и девушка - девушка, молодой человек - молодой человек, да? Да.

Д: Ну хорошо, я могу начать ладно?

А: Извини, пожалуйста, что я тебя перебил, мне так и непонятно вот эта вот третья картинка – это где?

*Ну, давайте пообсуждаем, где это может быть.*

А: Это типа как в американских фильмах быстрые свидания.

Д: Да, да да, да, у меня тоже такая ассоциация возникла. Когда напротив друг дружки, по кругу... но на самом деле вот я сейчас в эмиграции и такой формат он действительно сейчас уже пошёл дальше, чем именно просто свидание это может позиционироваться именно как цель такой встречи быстрых обменов не знаю информации быстрого общения он может. Может быть направлен именно на поиск там каких-то деловых связей, новых друзей, то есть просто как это позиционируется да, по-разному. Ну, популярные, наверное, больше всего именно как отношения.

Б: Смотрите, коллеги, если ко мне в кинотеатре подсядет какой-то крип, когда я смотрю свой очередной душный российский артхаус, я скорее вызверюсь. Если комментировать картинку снизу... я курю это отлично. Привычка, которую я приобрела в первой экспедиции, чтобы знакомиться с людьми на улицах и приставать к ним с расспросами об этничности. Поэтому если я сижу и курю на лавке, и кто-то у меня что-нибудь спросит ну вот здесь я злиться не буду, это окей ситуация для знакомства. Ну если говорить про третью картинку да, это похоже на какой-то speeddating или random кофе. И random кофе в принципе прикольная вещь у нас в корпорации на принято и это тоже замечательный. Способ кого-нибудь узнать, как будто бы бы снова в детском саду ты подходишь к интересующему человеку и говоришь давай будем лепить кулички вместе, поэтому нижние две картинки - круто. В кинотеатре приставать к людям - нет, нет, нет, пожалуйста.

*Угу, а привычную, самую типичную обычную ситуацию знакомства какая картинка для тебя отображает?*

Д: А давай возьмём ситуацию с лавкой, потому что курю я чаще, чем знакомлюсь с людьми.

*Ага, хорошо. Т., что скажешь?*

Т: Ну здесь здесь вообще варианта всего три, как вы видите и все три различаются по как бы сути. Вот на первой, где лавочка, там случайное какое-то знакомство: два случайных абсолютно человека где-то встретились, не ожидая этого. Вот кинотеатр согласен, это у кого-то из них явно была там либо заранее цель, либо появилась цель, когда он там кого-то увидел. Или она его увидела, он решил докопаться... и реально, люди в кинотеатре чем-то занимаются, смотрят фильм и отвлекать человека от этого дела ну как-то не очень хорошо, вот. Ну а на третьей это они нацелены были на знакомство ну чтобы там встретиться. Ну я тоже такое, как не очень, вот. Поэтому да, какая-то случайная встреча на лавке абсолютно.

*Т. выбирает третью картинку. Хорошо. Д., А.?*

А: Выбирать можно только из трёх, да?

*Да. А ты бы какую картинку сюда добавил бы?*

А: Ну, у нас ещё очень популярно сейчас знакомства в интернете, допустим. Вот я бы, может быть, добавил сюда четвертую картинку типа знакомства в интернете, но если

говорить за себя, то для меня, наверное, привычнее первый вариант все-таки. Хотя и второй вариант он тоже достаточно такой очень оптимальный.

Д: А для меня на самом деле ни один из этих вариантов не является прям супертипичным, я бы добавила ещё встреча на... ну, типа тусовка, встреча друзей, вот что-то такое, когда люди приходят там... новые какие-то вот. Там как бы более такой привычный формат общения нового. Но если выбирать из этих трёх, то я тоже за первую, потому что вот именно если мы не говорим про отношения, ну, знакомства с потенциальными такими ухажёрами или что-то такое да, ну, когда к тебе подкатывают, это сразу. Очевидно и, как правило, я это негативно воспринимаю, потому что ну, там я чем-нибудь занимаюсь что-то ещё, вот. Но сейчас у меня появился новый формат общения с мамочками, я гуляю со своим ребёнком да, соответственно, ты сидишь на этой лавочке, там тоже сидит какая-то мамаша, и вот это прям тоже очень тоже типичное вот такое знакомство. Оно обычно такое короткое, всегда не направленное на выстраивание каких-то отношений, в общем, да, первая картинка.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

Т: Ну что-то там спросить такое житейское: «сигарета есть?» или «как там пройти куда-то?» или «сколько время?» ну какой-то такой вообще нейтральный вопрос.

Д: Ну, действительно, спросить какой-то вопрос или попросить об одолжении, например, там влажную салфетку, дать что-нибудь такое... и затем, то есть это именно начать, а про то, чтобы поддержать типичный способ это по контексту, то есть это можно либо про погоду продолжить или вот в моём случае что-то про детей.

*Ага, отлично. Б., как ты думаешь?*

Б: Так ну, здесь я согласна в целом что-то житейское подходит для начала контакта... дальше, чтобы он не сбежал или сбежал, уже точно не тратил твоё время, я тут просто как экспедиционный социолог, скорее говорю... вот надо мне сразу огорошить и сказать типа я ресерчер из Москвы, давайте поговорим про ваших родителей, вот. И обычно люди соглашаются, потому что если мы говорим про какие-то небольшие города, да и в целом то это прикольно, то есть, когда у тебя хотят взять интервью, чувствуешь себя очень важно. Поэтому мы все тут собрались, да? (смеётся)

*Ага, спасибо. А., как ты думаешь?*

А: Блин, на самом деле как бы способов может быть много, я могу сказать, как бы я, например, это сделал. Ну окей, вот условно я пришёл, подошёл на лавочку сел рядом с девушкой, что я ей скажу..., хочется всякие старые шутки, типа знаете, там вот «вашей маме, зять не нужен?». Что здесь в таком духе вот ну, на самом деле можно банально. Завести какой-то такой не обязывает, не обязывающий ни к чему разговор на тему погоды не знаю. Сказать, что девушка какая-то необычная, там красивая, что он обратил где-то на неё внимание там ну вот как-то вот зацепиться вот не знаю, как бы я, например, всегда действовал по ситуации.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

А: Ну, не знаю, подойти, сесть, обнять её там не знаю, это ухватить её за что-нибудь там я не знаю, по попе шлёпнуть.

Т: Ну, я согласен, это как как-то нужно посягнуть на личное пространство человека, да, ущипнуть там или какой-нибудь похабный анекдотик рассказать. Мерзенький какой-нибудь комплимент.

Б: Так ну я согласна с нарушением личных границ. Ещё можно предложить что-то совершенно неприятное здесь... ну короче, я как-то была на свидании, вот, и все было окей, мы вроде бы установили социальный контакт, происходило первые 20 минут свидания, и мы пошли в Пушкинский музей и через 20 минут от начала свидания меня



из пушкинского музея за волосы его жена вытащила, вот. Тут вот не предупредить о каких-либо сложностях и обстоятельствах, о которых потенциальный партнёр должен знать. Вот или сказать что-то, что напрочь отбивает какие-либо романтические вайбы из серии: «ой меня дома мама ждёт такая замечательная, такого борща классного наварила вот тебе одна роза в пленке, малыш». Вот ну да, нарушить социальные границы, показаться кем-то инфантильным или не предупредить партнёра каких-либо обстоятельствах гипотетического партнёра, которые могут нарушить ход вашего знакомства.

Д: Знаете, на самом деле, если бы вы меня спросили первой, я бы, наверное, даже не вспомнила про физическое нарушение границ, потому что в моей картине мира это ну настолько недопустимо, что даже как бы мысль эту не допустила... ну как бы да, естественно, если бы что-то такое произошло ну прям совсем не круто было бы очень деструктивно, вот да. Ну смотрите что что сейчас произошло? Рассматривалась ситуация опять-таки знакомства, подката, подката, свидания и вот чего-то такого, а не просто общение, как ну просто человек, не знаю, когда у тебя уже есть отношения и там тебе плевать на возможно новое вот так, что я сейчас чуть обобщённо более скажу. Если бы началась какая-то критика. Советы не прошенные или ну неуместные. Комментарии ну действительно неуместные не только там про самого тебя да, но и ну что-то... Ну абсолютно вне контекста, ну я не знаю как как это объяснить... когда ты сидишь и понимаешь «чел ты вообще че несёшь, зачем ты со мной разговариваешь?». Вот когда ещё непонятна цель общения. Ну там иногда хочется просто поболтать да это нормально вот, но когда просто человек там подсел и начал про себя трещать тоже наверное это деструктивно, это не диалог, а монолог.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

Б: У меня нестандартная ситуация ты стоишь в баре, ровесник в восемь вечера, в очереди в туалет рядом с тобой стоит какая-то девчонка: она пьёт свой второй негрони, ты пьёшь свой второй негрони, она поворачивается к тебе и говорит «ты такая красивая, моя хорошая». Вот начать разговор с комплиментами, просто сказать кому-то, что он львица по натуре, победительница, королева, тигрица. Это всегда хорошая вещь.

*Угу, поняла. Т.?*

Т: Ну смотри, мне кажется, тут тут два варианта как бы внешний вид... Ну, я как-то... ну я вижу, парень, девочка на лавочке для меня уже это какой-то романтический контекст знакомства, ну, на лавочке как-то с кем-то креативно знакомится... что сигареты оставил дома господи, кому это должно понравится? Поэтому давайте обсудим варианты романтические. Вот тут два варианта. Девушки на что смотрят помимо внешности? Ну, ушками любят. Поэтому это должно быть либо что-то забавное, смешное креативное, либо должно быть что-то умное. То есть ты должен показаться либо харизматичным, либо умным. Вот поэтому нужно сказать, что вот знаешь там в этом парке там или вот мост перед вами какой-нибудь был, вот Немцов застрелен там в 2000, в каком-то году и что-нибудь политическое рассказать, но это вряд ли будет интересно... или какаянибудь интересная шутка. Зацепиться там за какую-нибудь фразу ее, пошутить.

*Угу угу.*

А: Вот то, что ребята говорят, конечно, все правильно, и я бы, может быть, сделал бы как-то... Ну, во первых, нужно человека как-то наверное, чтобы его заинтересовать, немного удивить, потому что в наше время как бы девчонки они уже привыкли к большому вниманию. Вот чтобы на себя обратить внимание, мне кажется, нужно чем-то удивить... удивить чем можно? Не знаю какой-то ненавязчивый, такой небольшой сюрприз. Не знаю, жвачку подарить, мороженое купить, два мороженных, подойти, сесть к ней с двумя мороженными, там завести разговор... не знаю, попкорн, если это там,

допустим парк какой-то, да. Там наверняка же есть какие-то магазины. Ну вот, как-то так бы я, наверное, сделал.

*Угу, угу, поняла Д.?*

Д: Ну, мне тоже приходит в голову что-то про забавное... И в моём случае мне придумалось предложить во что-нибудь сыграть типа такой подсаживаешься, типа «привет, я, Витя, давай в крестики нолики зарубимся?», что-то вот такое, ну то есть не сложная какая-то игра, а там крестики, нолики, морской бой «слушай, я тут нарисовал поле, давай мы сыграем?». Вот че-нибудь такое или достать, не знаю, нарды или шахматы и сказать «а давай?». Вот ты сразу поймёшь свой человек или свой.

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Б: Я наверное отвечу, наверное первая. Я долго работала руководителем в месте, где достаточно большой такой пассажиропоток людей, постоянно расширялись, росли бла-бла-бла. Вот и каждый раз, когда кто-то приходил к нам в компанию, мы устраивали знакомство и соответственно команда большая, нужно представиться. И вот эта первая ситуация — это супер обычно, потому что новичку нужно за минуту рассказать о себе, и для того, чтобы ему было легче рассказывать о себе, я добавляла в презентацию тупые вопросы, на которые было весело отвечать типа «если бы ты был наполовину человеком, наполовину сосиской, с какой стороны ты был бы человеком, с какой стороны ты был бы сосиской?». Вот и человек так рассказывает о себе типа, да вот там я, Ваня, у меня есть кот, и я был бы сосиской на пальцах, потому что, потому что, потому что... и всем сразу легче, все сразу успокаиваются, и напряжение снимается.

*Угу, ну здесь, мне кажется, эта ситуация... мы тоже будем рассматривать ситуацию представления человеку человека, коллективу здесь скорее все друг с другом не знакомы, вот здесь больше такая ситуация.*

Б: Ну, мне кажется, что ну... Новичков иногда приходит больше, чем один, а когда все друг с другом незнакомы, каждый из них может рассказать, с какой стороны он был сосиской, с какой стороны он был бы человеком и всем легче с этим жить.

Д: Да, я тоже за первую, поскольку специфика обучения и ну, направленности психолога... часто всякие тренинги и наше обучение групповое тоже часто, что все собираются там. И что-то какое-то общее представление идёт, даже если друг с другом знакомы, то все выполняют это задание ну или там просто новая психологическая группа — вот так.

А: Ну наверное первая... обычно мы все ознакомимся же вот в каком-то... в какой-то компании, где-то в транспорте. Вот я смотрю, например, на вторую картинку это вообще, как будто бы автобус или что это?

*Угу.*

А: Так прежде всего мы заводим какие-то новые знакомства, обычно это где-то вот... Ну да, самая привычная это картинка номер один.

Т: А я за третью. Мне больше третья нравится, потому что что-то на первой там шесть человек незнакомых собрались в узкой комнатке. У них нет цели, это странно, а вот тут они сидят в очереди, чего-то ждут, ну то есть житейский момент какой-то.

*Хорошо. (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

Т: А я как-то недавно в очереди военкомат стоял, там очередь была метров 200, наверное. Ну то есть прям огромная очередь там человек 200-300 было, я просто встал в самом конце, я ещё стоял на час, наверное. И там самый вот такой пик и вот я такой: «Что стоим,

мужики, рассказывайте свои истории». И там начали рассказывать, вот задружился с ребятами случайно, вот.

*Угу, класс.*

Т: Девчонок там не было, поэтому и романтических подтекстов, соответственно, тоже.

*Поняла. Какие ещё идеи?*

Д: Ну, поскольку я выбрала первую, для меня, это наиболее комфортный вариант знакомства вообще из всех возможных, потому что даже если группа она образовалась не совсем специально, а довольно случайно... что вот вы там ждёте вас там 15 человек сидит, и вы не знаете, чем заняться, я привыкла брать на себя такую организаторскую роль, поэтому если мы берём именно меня как активного человека... Я бы вот как бы составила какой-то список вопросов или предложила бы какую-то игру типа ну не знаю, там... «города» я бы не предложила, не люблю эту игру, но что-нибудь это что-нибудь такое придумала в зависимости от контекста, соответственно, если это психологи, давайте метафорические карты-картишки сейчас такие, что-нибудь такое.

*Угу, поняла спасибо, Б.?*

Б: Так, ну свой козырь про сосиску я уже выложила. Ну да, я недавно ездила в командировку, и мы там все тусовались, такие весёлые полужнакомые ребята и наш чудесный руководитель предложил следующую игру: ты говоришь кто ты, ты говоришь, с кем ты работаешь, ты говоришь какой-то факт о себе, и ты говоришь, что тебя сегодня порадовало, и каждый следующий человек повторяет всю полученную ранее информацию. Ну, то есть получается такое ненавязчивое проговаривание того, что происходило, и есть какой-то, мне кажется, это важный элемент клиффхэнгер вот потому, что я в принципе за то, чтобы представляться, называть какой-то случайный факт о себе, который, возможно, кого-то заинтересует, и потом у тебя человек что-то спросит, вот поэтому да, нужно дать краткое представление о себе и вбросить какую-нибудь фишку, которая потом кого-нибудь возможно, зацепит. Ну, если не зацепит, значит, не зацепит.

*Угу угу, ну то есть как будто бы такие это игры на знакомство в команде.*

Б: Игры или просто в формате диалога всем сказать «давайте познакомимся, ну что же вы?»

*Ага, поняла, А., какой для тебя бы был самый привычный способ вот решить эту задачу?*

А: Ну все это вот, эта картинка, она очень мне кажется, на мой взгляд, ситуативная, потому что ну в каких обстоятельствах может, допустим, встретиться шесть незнакомых людей?

*Ну да, пусть новая учебная группа, вот они встретились...*

А: Я понимаю, это я продолжаю мысль Т. Он сказал там в военкомат ходил, думаю вот это может быть, не знаю, там очередь к врачу, я не знаю, там колеса вообще... это шиномонтажки там люди меняют и наверняка я бы если бы мне захотелось с этими людьми завести какой-то диалог... Я бы развивал этот диалог вот на той теме, как бы и где мы встретились, скажем так. Угу, это автосервис, трудно бы проговорили там про машины, поделились бы там своими, допустим, какими-то впечатлениями или там кому-то новая какая-то машина понравилась, про неё бы рассказали бы там порекомендовали что-то. Ну вот как бы вот так бы я действовал, мне кажется.

*Угу. То есть от места идти?*

А: Мне кажется, это было бы вообще очень удачно. И привычно все-таки.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

Т: ты говоришь «ого, вот это бампер», а это на самом деле девушка, которую тебе машину будет чинить.

*Ну это нестандартное и деструктивное поведение с одним человеком. А у нас тут группа.*

А: Можно вести себя как-нибудь вызывающе, общаться с людьми свысока, типа «что вы здесь собрались». Как-то вести себя вот так вот вызывающе, быть очень назойливым, там не знаю говорить, высказывать своё мнение, когда тебя, допустим, не спрашивали. Влезать в чужой разговор там вот, я думаю, это в любом случае оттолкнёт от других людей от тебя.

Б: Ну тут у нас вообще несколько крайностей... можно либо вообще все игнорировать и молчать, отвечать как-то односложно, ну или вообще игнорировать вопрос вот это, наверное, вообще совершенно нетипично, очень сложно. Мне кажется, не отвечать, хотя бы просто сказать типа «нет». Другой полюс это занять весь эфир, если человек будет только тараторить про самого себя, а когда группа большая, ну и это там не лекция, а именно знакомство, то это тоже неуместно, ну и как сказала А., что еще действие вне контекста, например, какие-нибудь пары в университете и там типа через 5 минут должен прийти лектор, а ты такой начинаешь водяру хлестать, не знаю. В каком-то обществе, наверное, это нормально, но мне кажется, если бы это вот было действительно как вызывающее поведение, это было бы ну неуместно. А ещё мне кажется, что очень легко заруинить диалог, если начать его с тех тем, которые в принципе являются табуированными для smalltalk. Ну то есть если какой-то мой условно там одноклассник или новый коллега вместо того, чтобы обсудить, как у кого кот себя чувствует скажет «ой, а кстати, давайте обсудим, я не знаю... геноцид в сребреннице!». Я подумала бы «ты долбанутый, что ли, я тебя первый раз в жизни вижу». Или какие-нибудь там типа темы, связанные с политикой, религией, здоровьем.

Д: Мне кажется в таких ситуациях... ну я бывала в таких ситуациях обычно тогда группа делится, потому что некоторым вообще хлебом не корми, дай про политику и религию поговорить их не заткнёшь и таких немало, вот кажется, что ну как бы ну люди вы адекватные, но вот это живая тема, которая очень легко цепляет ну есть вот такие да, темы табу, а тем не менее они очень цепляющие... ну это просто часть людей отвалится и скорее всего будет две группки, то есть это не совсем полная, но если у вас 5 минут и кто-то завёл большую тему, тогда это будет немножечко ну тоже так. Ну не прям руинить, да, оно тоже странно.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Т: Мне очень с баром история нравится «Зачем мы тут сидим, ребят, плевать на живую очередь, пойдёте в бар накатим!». Необычно просто пригласить всех куда-то в приятное место внезапно.

Д: Или сделать контекст, в котором вы прибываете более приятным. Так я сидела в очереди в поликлинику шесть часов, это было ужасно. Какой-то мужчина в очереди, если опустить всю нецензурщину, сказал «ребята, я очень устал здесь сидеть, я пошёл в кфс, кому что взять?». Вот мой герой!

Т: Я так на права сдавал! В прошлый вторник бургеркинг пошёл всем покупать.

Д: Вот, то есть можно как-то скрасить контекст, подсказать новым знакомым, где здесь более комфортный диван, а то они, как лохи на полу сидят, подсказать, где можно попить воды, предложить пойти покурить и вообще как-то формализовать общение.

А: Да, на самом деле... Ну это такая ситуация у нас. Ну вот как можно себя повести, чтобы всем понравилось, у нас же нет задачи, я так понимаю, всем понравится, правильно? У нас как бы задача в чем заключается? Кого-то удивить или что нужно сделать... Повести себя нестандартно, ну, то есть необычно, непривычным образом, но так, чтобы установился, подержался контакт с людьми, с которыми раньше ты знаком не был... Можно достать нарды, предложить там монополию всем сыграть, можно рассказать им какой-нибудь анекдот интересный про Васечку или про Петьку или ещё про кого-нибудь, какую-нибудь шутку интересную рассказать, чтобы они там все развеселились. Ну вот как-то так.

*Угу, поняла Д.?*

Д: Я думаю про то, что это про небольшой шаг за норму обычного в данной группе... вот я просто думала, что вот, допустим, если мне - психологу... для нас было бы ну вообще нормально, типично там не знаю, «давайте в гуси-лебеди поиграем?». Да вообще без проблем! Ни у кого не будет никаких вопросов, но если я, допустим, пришла на сдачу какого-нибудь экзамена на права и вот мы стоим там, ждём, когда нас всех запустят тоже такая же группа, где мы сидим, не можем никуда деться и ждём своей очереди, если бы я им предложила сыграть в гуси лебеди для меня это был бы, но больший шаг, чем... как бы я ожидаю в этой группе какое-то сопротивление, непонимание тогда в данной ситуации будет что-то нетипичное там ситуация с психологами это было бы как раз плюнуть, вот. Мне сейчас даже сложно представить себе что-то нетипичное в группе психологов тебе, кажется, ко всему уже все привыкли. Да, да. Хочу вот то... это было бы необычно, какая-то такая игра, активность.

*Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

А: Ну можно я скажу, да? Для меня это очевидно третья картинка.

Угу.

А: Да ну потому что я как бы стараюсь там на улице, где-то в магазине, скажем так в обществе с людьми не конфликтовать ну типа мне незачем из-за этого, а тут как бы на картинке явно конфликт интересов между мужчиной и женщиной угу, поэтому я выберу картинку номер три.

Т: Это знаешь, это как как женщина мужику своему говорит: «так, дорогой, нам нужно серьезно поговорить».

А: Опять вот да, очень типично.

Т: Я за третью. Это типично вообще, ну вот это типично, давай поговорим серьезно.

Д: Я абсолютно избегающий человек конфликтов даже в тех случаях, когда надо было бы там отстаивать свои права, но я только учусь, да. Так что первые две ситуации я бы просто избегала и в такие бы не попадала, даже если бы попадала... ну не попадала бы. Так, что да, третья. Вы как бы сидите, разговариваете... правда сидеть на стуле для меня немножко странно. Это очень оппозиционно получается.

Б: Я, наверное, буду выбирать от противного, потому что я стараюсь не ругаться в магазинах, даже если меня обсчитали, всегда есть возможность сказать человеку, что извините, пожалуйста, кажется тут какая-то ошибка. Я не вожу машину, но ещё реже, чем я вожу машину, а я машину не вожу, я вот так вот веду себя со своим партнёром. Конфликтная ситуация, когда вы сидите друг напротив друга на стульях, вот так и пытаетесь доказать простите, кто из вас лох, кто из вас дурак... Для меня совершенно неприемлемо, конфликты у нас решаются совершенно по-другому! Поэтому я выбираю ситуацию с машиной, потому что я её как минимум могу себе объяснить, потому что там люди на эмоциях, потому что, видимо, пострадала какая-то дорогостоящая собственность, и тогда да. Тогда можно не сдержаться не из-за 30 рублей за шоколад alpengold и не в ситуации недопонимания с любимым человеком.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

А: Да ну, опять же очень ситуации бывают разные, да, в первую очередь смотришь на свою... ну если мы говорим об отношениях между мужчиной и женщиной, все зависит от ситуации, все зависит от того, скажем от причины конфликта, да. Вот, потому что бывают ситуации, когда ты, допустим реально виноват, тогда можно вести себя по одному сценарию, а вот бывают ситуации, когда как бы ты не считаешь себя виноватым, а тебе пытаются доказать, что ты как бы не прав. У тебя уже, скажем так защитная такая функция включается, ты себя ведёшь совсем, ну по-другому. Бывают, допустим

ситуации, когда ты не хочешь ну вообще никакого конфликта, а тебе его, скажем так, навязывают, то есть...

*Угу.*

А: Бывает такое, что ну тебе кажется, что ты ничего такого не сделал, а с той стороны это, как знаешь, вот какое-то вот преступление, что ты вот такой негодяй вот так поступил, а для тебя это вроде бы как нормально. Ну типа, то есть ты в этом не видишь ничего плохого, это уже абсолютно третий сценарий. Ну в любом случае конфликтную ситуацию я всегда стараюсь либо упреждать, скажем так, не допускать...

*Ну вот она уже случилась.*

А: Ну, если случилось тогда я стараюсь найти компромисс.

*Угу, а как бы большинство людей себя повело бы в такой ситуации, как ты думаешь?*

А: Ну, это все зависит от характера человека, я же говорю. В большинстве ну, привести к среднему конфликт. Вот конфликт, и все ругаются и пытаются доказать, скажем так, свою точку зрения. Вот никто в итоге не приходит, и со временем это все как-то само, знаешь, там приходит к среднему.

*Угу.*

А: Типично вот для всех, скажем так, у меня немножко по другому, допустим. Мне хочется вот вот прям здесь и тут закончить этот конфликт, расставить точки над «и», скажем так, чтобы больше этот вопрос не поднимался.

*Угу, угу, поняла. Т., ты как думаешь?*

Т: Ну что, ну просто «Давай, в чем ты меня обвиняешь, давай расскажи все, я тебе расскажу, как я вижу эту ситуацию, мы поговорим, я тебе докажу, что ты не права и разойдёмся».

*Угу. Д.?*

Д: Ну да, действительно, мне вот очень все отзывалось, что А. говорил про то, что ситуации могут быть очень разные про то, что кто как ведёт, ну как ведут себя. Поведение А., оно немножечко, наверное, отличается от вот какого-то стереотипного, я бы действительно сказала, что каждый высказывает свою точку зрения в той или иной мере эмоциональности. Вот в зависимости от состояния человека там как накопело у него или он уже успел успокоиться, скорее всего, будет какое-то повышение интонации, какое-то возможно, взаимообвинения, но тем не менее я надеюсь, что все-таки обычно люди как-то решают эти конфликты, там, высказывают, кто очень недоволен, потом, может быть, расходятся, немножко обидевшись, остывают и как бы принимают к сведению. Может быть, потом кто-то извиняется, не знаю, мне кажется, это моё представление о том, как обычно себя ведут люди, потому что ну как бы я обычно тоже иначе... Если бы я оказалась вот в такой ситуации, я бы обязательно сняла вот эту какую-то оппозиционность, как я её назвала. Нельзя решать конфликт в такой оппозиции, как бы нужно разойтись, успокоиться, потом уже спокойно сесть, не знаю, взять чай, сесть на диван и обсудить спокойно, кто кого там обидел, потому что действительно кто-то может там не понимает, что вообще, блин, произошло, что меня тут обвиняют. Вот так.

*Угу, поняла, спасибо. Б.? Ты выбрала другую картинку...*

Б: Слушай, я заняла себя саму в ловушку каких-то своих логических операций, потому что машину то я не вожу, вот и хрен пойми, как люди поступят в такой ситуации. Но, наверное, будем исходить из моего в целом видения конфликта. Вот мне кажется, что ситуация с машиной она, конечно, не очень применима, хотя, принимая во внимание скорость работы нашего ГИБДД, весьма и весьма. В первую очередь для конфликта нужно время для какого-то кулдауна, потому что ну я вот не кричу. В принципе, я помню день, когда я кричала в последний раз. Это было 28 мая 2021 года, вот. Я вообще не кричу, но есть люди, которым нужно покричать. И вот я не приемлю, когда кричат на меня, сразу кукожусь, тушуюсь, меньшежусь и соответственно не кричу ни на кого в ответ. Вот и пока едут гайцы в принципе можно успокоиться и заявить другому, что сейчас приедут ребята, мы там оформим страховую... Я не знаю, что делают при ДТП,

вот. Я не уверена, что моя метода решения конфликтов с партнёром применима к ДТП, но если будем считать, что применима, то нужно никого ни в чем не обвинять, нужно говорить через Я-предложения. Да вот и в целом после того, как вы послушали, что задело тебя, что задело твоего партнёра, вы можете понять, в какой момент произошёл там затык. Вот тут у этих ребят с машиной все понятно: затык произошёл в момент соприкосновения машин. С эмоциями сложнее и вы можете, во-первых, ну все хорошенько обсудить и понять какие эмоции у вас это вызвало, почему это у вас задело или не задело, и что пошло не так. И потом, если получится, опционально придумывать какие-то способы, чтобы больше такой ситуации не допускать. Вот то есть меня, например, задело, что ты забыл, что мы должны были собрать чемодан перед отпуском, у нас была договорённость, меня задевает, что договорённости нарушаются, давай придумаем, как оставлять друг другу заметки в ноушене. Ну то есть наиболее конструктивный способ это не только решить проблему здесь сейчас, но и, наверное, придумать что-то, чтобы потом больше такой проблемы не было.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

Т: Слушайте, самый, по-моему, простой вариант: «Ты хочешь ссориться со мной, я вернусь в свою машину, да мне на тебя пофиг». Ну то есть пока это просто пренебрежение. То есть показать, что тебе вообще наплевать, что ты его обидел, разозлил. Ну, если мы говорим про нестандартность именно для меня... Потому что я не могу себе представить, что нестандартное большинство людей, но для меня нестандартный деструктивный способ решения конфликта это поорать или вызвать друг друга на бой на мечях, на фестивале «Генуэзский шлем» вот люди так делают. Это способ выплёскивания агрессии, который для меня совершенно не подходящий, потому что я свою агрессию не коплю, я не кричу, я не дерусь, но для некоторых людей это ок, меня это деструктивно, и если вдруг там мне придётся с кем-то подраться... Человечество эволюционировало и училось говорить, чтобы мы с тобой дрались, что ли или кричали друг на друга? Ну нет. Вот ещё, наверное, деструктивным способом будет сделать тоже самое прям как демонстративно... Типа я въехала кому-нибудь в зад на машине, он мне говорит: «Слушай, ты мне в зад въехал», я сажусь обратно в свою машину и делаю это ещё раз.

*Ага, поняла. Д.?*

Д: Ну как бы оно не то чтобы нестандартно, но оно совершенно точно деструктивное. Это игнорирование. Типа просто сидеть, помолчать это очень губительно во взаимодействии, там не знаю, дразнить, ну знаете, как это повторять, как там он что-то делает и ты такой тоже повторяешь. Ну, знаете такое обезьянничество. Хотя иногда это может быть и снимающим напряжение... Оскорблять человека тоже будет плохим решением. Или как бы совсем ну как бы нестандартным, если это допустим конфликт в паре, что вот, допустим, есть одна сторона, которая там обиделась и есть другая сторона, которая ну не хочет решать конфликт. Тогда нестандартно деструктивно будет пойти и начать приставать к человеку. То есть такое как бы несоблюдение его личных границ.

*Поняла, спасибо. А., какой будет нестандартный деструктивный способ решения конфликта?*

А: Ну, я не знаю, я бы, конечно, так бы не сделал, но вот что мне приходит, скажем так, в голову... Такая мысль она все-таки не совсем нестандартная, но это, наверное, какое-то применение физической силы, грубой к своему партнёру. Вот там, не знаю, ударить его сильно или там, не знаю... Вот у меня недавно знакомый поссорился со своей девушкой, она ножом ему, короче, полоснула по голове, вот её там забрали в милицию. Он мне ещё потом звонил, просил ему помочь, чтобы её отпустили с этого отдела полиции, но не суть. Ну вот, наверное, вот это вот нестандартный, мне кажется деструктивный способ решать проблему. Вот это физическое насилие, я бы, наверное, так сказал. Есть ну если это мы говорим о семье, то опять же там могу пример привести. Вот как у знакомых, да когда муж, допустим, начинает издеваться над своей женщиной.

Вот у неё трое маленьких детей, они начинают разводиться, и, допустим, он не даёт ей денег, всячески унижает её, принижает, пишет там обидные смски, звонит. Это, наверное, скажем так, нестандартный, деструктивный, дальше то, что в голову приходит угу.

Угу.

Б: Я подумала о том, что нестандартным, достаточно деструктивным, это я так по методичке своей мамы пробежалась, будет начать газлайтить человека, с которым ты в конфликте и сказать ему: «Да нет, ну типа нет, ничего такого не было или ты себя вёл вообще неправильно». Да, то есть начать переходить в атаку. А ещё очень деструктивно превращать все ваши конфликты в один большой и представить, что вы ругаетесь из-за того, что там ну опять же вы не собрали чемодан в отпуск, даже не ругаетесь, пусть конфликтная ситуация... И ты приходишь в этот конфликт и говоришь: «А ещё в 2021 году ты разбросал носки, и вообще ты бытовой инвалид». А в конце, чтобы вишенка на торте, соответственно из него тоже нужно как-нибудь добавить физическую характеристику партнёра, с которой он ничего, собственно, сделать не может, или который его может больнее задеть, типа «Ты не помог мне собрать чемодан, ты раскидал носки два года назад, а ещё у тебя нос огромный».

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

Т: Есть такой, я сам его автор, я его несколько раз очень удачно применял. Короче, вот в этом случае «Нам надо серьёзно поговорить» или там что-то ещё и начинается, вот это вот гонимо, которое... Вроде хотели просто там тебя поправить или что-то ещё, но там у неё там темперамент высокий, она начинает все наваливать, наваливать... Вроде какой-то бытовой конфликт, реально там из-за несобранного чемодана уже какая-то подтягивает «В тот раз было вот это, вот это, каждый раз у тебя одно и то же». И тут ты такой: «Слушай, а мы с тобой что ссоримся?». Она такая: «Ну типа нет, я планировала просто с тобой обсудить, там твой косяк». И ты такой: «Ну тогда давай спокойно». То есть она же этого изначально не хотела, просто она сама себя довела. Это не раз спасало мне жизнь.

*Ага, класс, спасибо. А?*

А: На мой взгляд, чтобы, скажем так, нестандартно конструктивно решить эту проблему можно, допустим, исполнить какую-то вот несбывшуюся или заветную мечту своего партнёра. Например, моя девушка хочет просыпаться, как это в Африке, где вот куда приходят все животные попить водички на водоём. Вот она хочет, допустим, просыпаться утром рядом с водопоем, пить чай, смотреть, как там слоники пьют из этого водопоя вот, допустим, сказать ей: «Дорогая, давай собирайся, мы едем на сафари». Вот так вот, допустим.

*Но вряд ли же у тебя есть возможность отвезти завтра свою девушку на сафари, да?*

А: Ну почему, а вдруг есть, кто знает...

Д: Так, внимание! Кто смотрел сериал «Как я встретил вашу маму»? Вот значит, там был прекрасный пример решения такого нестандартного... Но на самом деле это было псевдорешение... Но, если мы говорим про саму ситуацию, это отлично подходит... Значит, там была пара, они поженились, и как только наступала ситуация малейшего намёка на ссору или чего-то такого, они начинали раздеваться и заниматься сексом. Секс работал всегда у них прекрасно, но там соответственно через несколько лет вот такого поведения да, все-таки проблемы накопились ну не важно, нестандартно решалось, решалось вот, но это сериал угу, жизнь, мне кажется, такое не особо бы сработало да, хотя я не знаю, что у как так. Ну вот чтобы как-то нестандартно... Не знаю, наверное, самым нестандартным и нетипичным никто так, наверное, не делал... Звоним по видеосвязи по зуму нашему психологу семейному. Вот такого не бывает, мне кажется.

*Ага, класс! Б?*



Б: Я хотела сказать, что я не уверена насчёт сафари, не уверена насчёт обвинений партнёра, косвенных в том, что «мы ссоримся, что ли, ты что этого хочешь?», не уверена насчёт безудержных занятий сексом вместо решения конфликтов... Но вот медиация, наверное, для меня это нестандартный способ решения конфликта, потому что обычно там фигурируют двое если и это как-то впустить кого-то третьего, но это иногда бывает сложно, главное чтобы медиатор был не предвзят и парный терапевт отлично подходит, я так делаю периодически. Но тут надо держать в голове, что можно позвать третьего человека в лице там своей мамы или подружки, или друга и он тебе скажет: «Дорогая, тебе не нужны такие отношения», вот и станет деструктивно тогда. Но на самом деле пара должна сама потом научиться разрешать свои конфликты. Не будешь же ты из-за каждой маленькой ссоры, там недовольство, что ты там раскидал носки... Ну не будешь же каждый раз обращаться к медиатору, можно все накопить, прийти...

Д: Да, конечно, конечно, поэтому говорю же редко и только типа по супер-супер большим поводам. Можно ещё в парадную одежду одеться и сказать: «Наконец мы нормально поссорились!».

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Б: Я отвечу быстро, я возьму третью, потому что здесь очевиден конфликт между двумя персонажами, вот только двое ругаются на второй картинке есть как будто бы скоп обвинителей, скоп обвиняемых. Это вообще не гламурно, не весело и не круто.

А: А вот по серединке картинка это как можно представить, типа это мама, папа, а это бабушка или как?

*А как тебе кажется?*

А: Наверное, я выберу вариант три. Мне так кажется, это похоже на какую-то рабочую обстановку, вот где сидят, скажем так, где находятся четверо коллег, вот двое из них наблюдают, а ещё двое вот у них какой-то конфликт, мне кажется, это более такая типичная для нас. Скажем так, для работающих людей типичная ситуация.

Д: Да, я тоже за третью. Это похоже на какую-то учебную ситуацию, рабочую, там подготовка проекта, выступления, обсуждения и ну в общем-то, здесь все выглядит адекватным, то есть спокойные есть: те, кто не дерётся, блин, не тычет пальцами, да как бы объясняет свою позицию.

Т: Слушай, а мне по-другому кажется, здесь основная разница да... Конечно третья, потому что там всего два конфликтующих, но я тем не менее выберу вторую, потому что мне кажется, здесь упор сделан даже не на количество участников спора на то, как они спорят. Первая и третья картинки неявно кричат и какой-то есть такой сильный негатив в них. На второй картинке все сидят, все спокойно обсуждают, там взвешивают какие-то за и против конструктивный диалог идёт, как разрешать разрешить пытаются, мне кажется, в этом суть.

*Итак, мы выбрали вот эти две картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

Б: Так, ну прекрасные люди, которые здесь... Я буду предполагать, что у них рабочий конфликт. Это значит, что нужно перетянуть на свою сторону некоторое количество людей, которые находятся в этой же группе, чтобы принять итоговое решение, поскольку орущих коллег слушать не кайф. Вообще нужно предложить вам успокоиться и изложить свою идею ещё раз и конструктивно подчеркнуть, чем она отличается от идеи коллеги. Вот когда все плюсы и минусы будут выписаны на досочку, можно будет принять решение кто молодец, чья идея крутая или нет, кто молодец. Когда решение принято можно начать его реализовывать.

*Угу, угу поняла, спасибо. Т.?*

Т: Ну слушай, мне кажется, вот слева они сидят, обсуждают, ну так и продолжить... Ну то есть дальше обсуждать.

*Ага. А.?*

А: Уволить всех, выгнать всех с работы, чтобы не было больше никаких конфликтных ситуаций. Это самое простое, наверное.

Д: А я думаю, что в зависимости от типа конфликта... Если я не тот, которому нужно отстоять какую-то свою точку зрения, то можно действительно побыть как медиатор, да. Вот если это конфликт с ругательствами друг друга, а не по делу, то я бы попросила успокоиться и как бы взять паузу. Если нужно перейти к делу типа «ребят давайте это за стенами этого зала», что-нибудь такое. А если конфликт заключается именно в рабочем плане каком-то, например подготовка проекта, то нужно выбрать какую-то сторону, то действительно можно так: «Ребят, что-то у нас тут накалилась обстановка, можно попробовать снять напряжение». Мозговой штурм или там предложить какую-то третью сторону, что, мол «Давайте вот мы сейчас распишем оба варианта и кого-то там попросим нам посоветовать что-нибудь такое». Ну, то есть перевести в конструктив, как сказала Б.

*А какой поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

Д: Можно я сразу скажу? Перейти как раз на личности... То, чего я пыталась избежать в первом варианте... Начать либо кого-то открыто поддерживать, а другого обсирать. Может быть, это решит, но скорее всего не шибко. Или там начать унижать, что твои идеи говно, что-нибудь такое. Сказать: «Вообще я прав и все». То есть как бы не ориентироваться на группу, а просто всех пооскорблять как следует и хорошо.

Б: Не люблю деструктивный способ решения конфликта... Можно просто уйти, конфликт ведь никуда не денется, группа останется дезориентированной на тему того, какую идею реализовывать, а какую нет. Застопоришь работу и будешь дураком. Ну ещё и оскорблять никого не надо, ещё и экономия энергии, класс.

*Ага. А.?*

А: Ну если это можно назвать нестандартным, то я бы встал бы и начал просто там всех уничтожать, кидать через бедро там, не знаю, вырубать людей, чтобы как бы дальше усугубить этот конфликт.

Т: А мне понравился вариант Д. типа, чтоб какой-нибудь более главный авторитет сказал: «Так все, никаких споров, расходимся». Ну как бы вроде проблему он решил, а вроде как конфликт не закончится.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

Д: У меня, как я вначале сказала про крестики нолики, они у меня почти на каждой из картинок возникала идея предложить игру: кто выиграл, тот и прав. Ну или в догонялки. Ну то есть начать какую-то игру, не знаю, немножко это, кажется, не совсем сработает, но, может быть, это снимет напряжение и частично приблизит тебя к цели разрешения конфликта в зависимости от ситуации. В плане, насколько знакомы эти люди и готовы вот к таким выходам.

*Угу, поняла, А.?*

А: У меня сначала мысль была пригласить всех куда-нибудь, в какое-нибудь заведение, чтобы, скажем так... Ну потом я подумал, что это все-таки, наверное, немножко банально. И мне пришла идея такая, чтобы как бы, скажем так, устроить какую-то необычную активность, но не игру какую-то, а дать, допустим, задание им какое-то интересное. Вот и тот, кто победит в этом задании, грубо говоря, получит какую-то выгоду с этого. Премию, там, ещё что-нибудь. Ну вот как-то их переключить, скажем так, на другой лад конфликта, на соперничество. Может быть, это, скажем так, станет им легче лучше от этого.

*Угу, ну да, тоже. Б., как ты думаешь?*

Б: Ну, поскольку недопонимания с коллегами возникают у меня на удалёнке, потому что хроническая удаленщица, можно перевести конфликт в более игровую форму и врубить себе вместо лица в зуме картошку. Ругаться с картошкой очень тяжело, это проверено, правда. И в конце концов, чтобы твой коллега вырубил картошку, ты уже согласен абсолютно на все.

*Угу, а если это ситуация не в зуме?*

Б: Если это реальная ситуация, то стандартный, но конструктивный... ну давайте все нарисует квадраты Декарта. Скажем, что будет, если мы реализуем идею мою, что мы будем, если мы реализуем идею Маши и как мы вообще будем дальше жить. Никто не рисует квадраты Декарта, кроме мотивационных тренеров и меня, поэтому это нестандартно.

*Угу. Т.?*

Т: Найти какую-то совместную деятельность.

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Д: Вообще без проблем. Третья картинка.

А: А все три картинки нельзя выбирать?

*Нет.*

А: Ну тогда я бы, наверное, выбрал вот первую картинку, когда ты пришёл вот стоишь такой с вещичками, вот и все к тебе подходят, там хотят узнать кто ты, что ты. Ну вот, наверное, вот это.

*Угу, угу, хорошо. Б.?*

Б: Не знаю, мне тяжело себе представить какую-либо из этих ситуаций, потому я пожизненно на удалёнке, поэтому я возьму вторую, где женщина, кому-то что-то очень весело вчехляет.

*Угу. Т.?*

Т: Слушай, ну разница здесь, по-моему, в организации знакомства. Вот на второй картинке типа индивидуальное знакомство. Там организатор знакомится, там что-то рассказывает... Ну можно сказать вот с левой картинки она подходит ко всем подряд, кто там рассказывает. На третьей нет никакой организации, похоже. Зависит от мероприятия, где там чаще бывает, мне кажется, чаще всего нет никакой организации подобной. Мероприятие все просто, толпа, приходят тоже сами. Поэтому я выбираю третью картинку.

*(На экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Б: Ну рассказал бы что-то про себя очевидным образом, что-то, что может привлечь коллег. Во-первых, рассказал про свой релевантный опыт: откуда он пришёл, откуда он вообще взялся, что он делал? И опять же, я уже говорила сегодня об этом, добавил бы немножко информации о себе, которая позволяет сделать твою профессиональную биографию более человеческой.

*Ага. Д.?*

Д: Ну, смотрите, ситуация вот которая третья. Она не предполагает обязательности, глубоких отношений. То есть как бы в будущем вообще не проблема. Это такой больше какой-то нетворкинг, совместное решение какой-то задачи: там найти кабинет типа, «ты не подскажешь?». Это немножко напоминает первую самую ситуацию, когда у нас знакомство вот совсем с новыми людьми и как бы ты по контексту ориентируешься вместе с этим человеком. Тут как бы совместный поиск чего-то.

*Угу, привязка к контексту. Поняла, спасибо. Т.?*

Т: На моей картинке, рабочий момент абсолютно все есть вот, а если это какой-то конференции, вы там все расселись и там сначала можно спросить «что пришёл?». Будет странно, если ты сядешь и просто такой «Слушай, а я вот меня так-то зовут», когда ты начал приставать. Есть, наоборот, вопросы задавать что ты сюда пришёл, как тебя зовут, на кого там учился, кем работаешь? Угу, вопросы позадавать.

А: Ну вообще тут все достаточно элементарно. Просто если ты человек, ты личность, то тебе ну как бы осваиваться то особо и как бы не нужно. Ты придёшь со всеми, поздороваешься там. Ну, если кто-то захочет поинтересоваться, а тебе можешь что-то рассказать, вот как бы освоишься ты в коллективе уже по ходу работы, если ты, как говорится, нормальный, достойный работник, нужный, обладающий там соответствующими качествами и на своём месте вот то, как бы все произойдёт само собой. Себя навязывать, кому-то нет смысла, если о тебе не интересуется, зачем кому-то что-то рассказывать, если б тебе кто-то подошёл, что-то спросил ну да, можешь. А так я считаю, что не надо ничего делать.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

Т: Предложить сразу что-то непристойное сделать. Тогда тебя сразу выгонят из коллектива.

Б: Ну вообще ну смотри, начать рассказ о себе с чего-то ну типа супер личного и такого, что твоим знакомым знать совершенно необязательно. Типа не знаю, «у меня странная сыпь, посмотришь? Мы же с тобой сидим в одном опенспейсе». Вот ну что-то совсем криповое, опять же. Или обсудить политику и религию – это значит переругаться с половиной офиса сразу. Вот и некоторые вещи, которые могут показаться другим коллегам, ну с места в карьер странными.

Д: Ну, мы возвращаемся опять к несоблюдению границ физических и социальных и к какому-то криповому поведению, аля, начать там снимать с себя одежду. Ну или просто ты сидишь и ничего не делаешь, опять-таки всех игнорируешь, не выстраиваешь никаких взаимоотношений.

Т: Ну да, как-то границы личные нарушать действительно. Доколебаться до кого-то и начать кому-то рассказывать что-нибудь «ой, а у меня вчера там вот или там ребёнок, там девушка там». Или «я видосик на телефоне классный нашёл, хочешь посмотреть?», а он не классный и не смешной. Короче докопаться до людей в новом коллективе с чем-то неинтересным.

Б: Ещё, знаешь, иногда предлагают начать с того, чтобы произвести впечатление плохое вот чтобы потом в процессе исправиться, чтобы никто не очаровывался и ты показался бы удивительным человеком. Но мне кажется, что крайне тупое и даже немножечко подурячки прийти в офис и сказать «ребята, я буду греть рыбу в микроволновке каждый день с понедельника по пятницу».

А: А ещё можно замутить с коллегой, снять это все на видео, потом выложить в общий чат и... фантазия разыгралась.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

А: Ну, можно не только про себя что-то интересное рассказать, но ещё и предложить коллегам что-то рассказать о себе интересное. Один факт из своей биографии, который возможно как-то в тебе откликнется, можно угостить всех чем-нибудь, я люблю коллег угощать фруктами. В общем, не только фокусироваться на себе, ты и так новичок, к тебе прикованы все взгляды, но и послушать других и что-то о них узнать.

Т: Слушай, мне пришла классная идея, не успела обдумать, но суть такова. Это нужны определённые лидерские качества, харизма обыграть эту ситуацию, как будто вот у вас там толпа людей и вы там не на конференции в какой-то или там не в очереди обыграть, как будто вот стоит очередь, типа аля, там мы в крестовом походе или как-то перенести

это вот наше скопление вот здесь на какое-то там что-то из фэнтези или что-то из исторического какого-то факта, ну, общеизвестного главного и начать это обыгрывать там. Даже ещё не успел придумать вот, но как начать себя вести, как какой-то известный герой в похожей ситуации, где люди примерно также стояли в очереди или примерно также сидели на стульях там ну, я ничего ничего не придумал. Примера никакого нового, я думаю, может что-то очень интересное с этим сделать.

*Угу, интересно.*

Т: Это покажет харизму твою и ум, и то, что ты ещё вот нестандартное реально что-то придумал из знания того, что там как из Marvel разыграть человека паука или что-нибудь подобного.

*Угу, классно, спасибо. Д.?*

Д: Достать колонку, включить макарену и начать танцевать.

*А.?*

А: Перестать греть рыбу в микроволновке.

*А если ты ещё не успел погреть рыбу?*

А: Шучу на самом деле. Ну если это касается, допустим, работы да, то предложить какой-то, может быть, какую-то общую работу, чтобы вот коллектив вместе работал, это уже в любом случае улучшает взаимоотношения, когда коллектив вместе усердно работает. Вот придумать, что-то такое какую-то активность или там не знаю какой-то проект, я повторюсь, который принесёт там, вашей организации какую-то пользу. То есть как новенький приходишь новый коллектив и сразу предлагаешь инициативу какую-то. Или ты там, допустим, пришёл, поработал несколько дней, тебе что-то не понравилось, и ты как бы вот выносишь то, что тебе не понравилось на общее обозрение и говоришь, или предлагаешь варианты, как, допустим, можно сделать лучше.

*И это позволит освоиться?*

А: Конечно, мне кажется, коллеги это оценят как минимум.

*Угу, хорошо, поняла, спасибо большое. Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Б: Я. бы взяла собеседование, потому что, несмотря на то, что у меня есть стабильная работа, даже две, иногда на них все равно хожу, просто чтобы оценить свой уровень непрофессиональных скиллов.

А: Я, наверное, выберу вторую картинку. Это собеседование.

Т: Мне нравится первая картинка. Это мужик доказывает женщине как надо делать. Но привычнее вторая.

Д: А я третью выберу. Для меня это более, наверное, безопасный, приятный вариант, когда два человека сидят, что-то обсуждают, может быть, делают вместе какой-то проект. В моей жизни это встречалось чаще.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Б: Прийти туда и просто функционально продемонстрировать, что ты профессионал. То есть в своём бэкграунде, каком-то академическом бэкграунде рабочем рассказать, чем тебя заинтересовала данная вакансия рассказать, что ты можешь привнести нового на данной позиции и счастливо разойтись.

А: Ну тут как бы к нормальному собеседованию каждый готовится, да готовится по разному, все зависит от того, скажем так, на какую работу ты устраиваешься, на какую должность, вот и в зависимости от этого, и формат собеседования может быть скажем так да, разный если ты устраиваешься на какую-то обычную должность, то это одно – ты должен показать, насколько ты компетентен, да, грубо говоря, там в каких-то вот

моментах, вот когда ты устраиваешься на руководящую должность ну да, понятно, что нужно показать все свои лучшие качества, навыки, но и также и показать, насколько ты хороший руководитель.

*Но самым обычным способом, как это показывается?*

А: Но просто показать как бы что ты из себя представляешь, рассказать о себе грамотно, красиво и все, собственно, там дальше все вопросы уже будут задавать сами.

Т: Вообще все просто. Берёшь и рассказываешь, вот я так-то учился, я там-то работал, я умею делать то-то, то-то я хочу делать то-то, то-то получается то-то, то-то. Берете или не берете? Какие-то формальные данные про себя.

Д: А я думаю, что каждый рассказывает свою точку зрения, а потом они вместе предлагают какие-то новые идеи, решают, что оставить, что не оставить. Вот у них есть какой-то первоначальный план, и они вот его, допустим, реализуют там в виде презентации. Вот тут какого-то конфликта нету. Личная цель, наверное, здесь стоит в том, чтобы сделать общий проект. Поэтому они слушают друг друга и пишут, вот это самое обычное.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

Б: У меня есть досрочный ответ. Он из моей собственной практики, когда я устраивалась работать в Правительство Москвы. Я не хотела там работать, я думала, что я им просто закину резюме, они меня отфутболят, я буду счастлива, бабушка будет счастлива, но позвали меня на собес, я думала «черт, как бы мне провалить собеседование?» и я пришла на собес, и перед тем, как прийти на собеседование, я выпила примерно полбутылки Розе.

Т: Для блеска глаз.

Б: И вместо того, чтобы отфутболить меня, но я понимаю, что скорее ошибка выборки, потому что обычно, если ты выпиваешь Розе, то собеседование проходит не очень хорошо, если ты не интервьюер, конечно, вот ребята меня не отфутболили, сказали «Господи, вы так интересно рассказываете про ресерч и у вас ещё так глаза блестят, вы видимо горите своим делом!», меня взяли на работу, но в целом это скорее деструктивно угу. Но я думаю, что в профессиональной среде общаться с не очень трезвыми людьми это в принципе плохо и показывает, что ты не лучший профессионал и безответственно относишься к устройству собственной жизни. Вот.

*Однако, судя по твоей истории, результаты доказывают обратное?*

Т: Ну кстати да, ситуация это как-то конструктивно получается с точки зрения достижения задачи. Но мне кажется, что это скорее ошибка выборки, опять же. Когда человек выпьет, у него развязывается язык, у него... он не так боится всех. Музыканты, они слегка там рюмашечку выпьют перед выступлением ну всегда повсеместно.

*Ну у нас не об этом сейчас вопрос.*

Б: Если говорить про что-то деструктивное, то мне кажется, что ну, когда я сама собеседовала себе сотрудников очень деструктивным, является брать на себя роль интервьюера и переворачивать игру и насаждать на собеседующего, причём задавать мне вопросы, которые могут быть интересны соискателю, а в целом как-то лизировать диалог. Инициатива — это замечательно, но когда меня саму начинает интервьюировать на моём же собесе ну... Отталкивает это.

*Ага. Д.?*

Д: Я думаю, что надо, чтобы один из них закрыл ноутбук или убрал там все бумажки и сказал бы так «Все я решу все сам, вот и гуляй, Вася». Давить авторитетом может быть. Вот да, наверное, что-нибудь такое. Давить авторитетом, чтобы там показать, что вот он умнее. Ну или наоборот можно сказать типа так «мне пофиг вообще, делай что хочешь,

я умываю руки», задача будет решена, пусть тот другой человек сделает задачу да, а ты уходишь и ничем не занимаешься.

*Угу, спасибо. А.?*

А: Ну, блин, пойдём от простого. Просто вести себя вызывающе и неуважительно к своим собеседникам, тем, кто тебя собеседует. Особо больше тут, мне кажется, ничего не придумываешь.

Б: Ой, Катя, у меня есть пример нестандартного деструктивного способа! Мой муж беседовался в компанию и ему дали кусок кода и попросили его отревьюить. Он программист и он такой «Господи, что за дурак писал этот код?», а оказывается этот дурак сидел и беседовал его. Ну мужа и не взяли на работу.

*Действительно неудобно получилось. Т.?*

Т: Ну можно, не знаю, прийти, сесть там как король и такой: «ну ладно, я подумаю там о вашей работе». Ценность свою завышаешь, ну так себя заносчиво вести, как самый главный. С ноткой высокомерия.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

Т: Давай я расскажу, если ты позволишь. Я беседовался, ну, на работу, на которую не хотел тоже исключительно побеседоваться, вот и в ходе общения ну, общались, я вроде понравился. Вот и мужик, который один из тех, кто беседовал, он замдиректора был. Ну, мы просто начали уже говорить в принципе о беседах вот он сказал хороший способ, как он бы поступал и, по-моему, он сказал, что он так и поступал. Вот он приходит, он крутой, там начальник какой-то там то ли геолог, то ли он просто менеджер или неважно. Вот, говорит, на вопрос сколько ты хочешь, типа получать, на какую должность вы меня возьмите там на 50000 в месяц, ну условно какую-то там маленькую, да вот на 50000, дальше уже посмотрите чего. Вот то есть вот так вот с низкого пойти: вы сами поймёте, чего я стою, ты говоришь как раз-таки не завышаешь себе цену, обходишь вот в этот момент высокомерия и наоборот, как-то благородно показываешь, как вот нужно, типа вы сами все поймёте обо мне.

*Угу угу, ну то есть как будто бы сделать такую загадку про себя на перспективу?*

Т: Да. Ну я не знаю, я не уверен, что так можно делать, просто такое мнение, мне показалось, что прикольно, в принципе, когда-нибудь можно и попробовать.

*Поняла, спасибо. Б.?*

Б: Мне кажется, что достаточно редко кто так делает, но это как будто бы достаточно нестандартно конструктивно... Это когда ты приходишь на собеседование, не просто поговорить про то какой ты классный профессионал, но ещё и несёшь с собой какой-нибудь отревьюенный тобой бизнес-процесс или открытый ресеч или там не знаю кусок кода, который тебе доступен. Допустим, если у корпорации есть какая-то своя опенсоус история и выступаешь с какими-то более или менее конкретными предложениями и говоришь «смотрите - это хреново написано или это писал дурак, здесь есть ошибка и я понимаю, как это оптимизировать и мне кажется, что я на этой должности отлично смогу с этим справиться», то есть ты показываешь не только что ты здоровский в отрыве от работы будущей, но ещё и находишь какое-то более или менее практическое применение своим навыкам уже на месте.

А: Ну, ребята, уже, как говорится, все, что нужно, сказали я тоже согласен с ними. Больше не особо то и нечего, наверное, добавить, я бы ещё сделал бы упор на то, чтобы как-то ну чтобы более привлечь, скажем так, внимание собеседуемые, придумал какую-нибудь бы фишечку или там не знаю, ну все зависит от того, куда ты идёшь устраиваться на работу, просто чтобы чем-то их удивить, как-то заинтересовать, заготовил бы какую-то тему, или текст, или что-нибудь как-то так.

Д: Наверное, предложить выполнить вашу общую задачу каким-то необычным способом. Например, если ваша задача сделать презентацию, то ты предлагаешь, давай мы сделаем презентацию на ватмане, нарисуем от руки и фломастерами и короче, придём

с этим там, возьмём газеты, журналы, вырежем оттуда, сделаем такую поделку, вот. Ну не знаю, не факт, что человек на это согласится, конечно. Вот что ещё может быть необычное: просто предлагать какие-то нелепые варианты забавные ну вот именно не в стиле, так сейчас все сделаю, ну как бы включать юмор там так сказать «а давай наш проект запустим в нейросеть, посмотрим, что она там нам выдаст что-то такое».

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Д: Мне все три ситуации знакомы, я во всех бывала. Особенно третья близка и привычна. Ее выберу. Там, например, это какая-то не учебная вещь, а там встреча молодых предпринимателей, например.

Б: Я бы взяла первую картинку, потому что последний год я поработала тимлидом и здорово... потому что несмотря на то, что у тебя есть прекрасный тимлид. Если не будет какого-то явно артикулированного лидера, то дальше, чем весело подержать мячик или поболтать башками, вы вряд ли продвинитесь, если мы говорим про работу.

А: я тоже эту картинку беру.

Т: Не знаю, мне как-то третья больше нравится. Они сидят более в расслабленной, какой-то такой более компанейской, более простой обстановке, а там стоят, как по стойке, смирно перед выступает какой-то. Какое-то негативное ощущение от этого.

Д:

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

Б: Ну я могу сказать, что появляется лидер он или был изначально, то есть этот руководитель или он как-то стихийно образовывается обычно и происходит какое-то распределение ролей с приземлением на желание и скилл каждого из участников группы. Ну то есть ещё видно если ты не хочешь там чистить картошку, то если есть тот, кому ок чистить картошку, но он может это взять. Но обязательно появляется лидер, который, собственно, это все выслушивает и в итоге распределяет, потому что, если его не будет, будет хаос.

*Угу, угу, спасибо.*

А: Вот задача, если она глобальная, масштабная, вот есть такой метод, называется метод декомпозиции, когда разделяешь эту задачу на несколько подзадач и, соответственно, она распределяется между всеми участниками группы, это самый стандартный такой способ.

Д: Это скорее какая-то встреча-знакомство, на которой обычно есть ведущий, которому все отдают, так сказать, лидерство и соглашаются с тем, что он будет вести эту группу. Соответственно, они отвечают на вопросы, которые ведущий предлагает, и тем самым выполняют задачу, которая может быть, например, познакомиться или там разделиться на группы, чтобы выполнять какие-то проекты или там представиться и сказать коротко о себе.

*Угу, поняла, Т.?*

Т: Да, все сказано, появляется лидер и каждому по его запросу даётся работа равномерно. А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?

Б: Это или не получить вот этого лидера, который был изначально, который должен стихийно сформироваться сам, или если этот лидер будет гиперавторитарным и будет действовать чисто исходя из своего видения ситуации: типа ты чистишь картошку, ты



варишь суп, не прислушиваясь к пожеланиям других людей, возможно, они это сделают, но сделают плохо из под палки.

*Угу, а как он может прям нестандартно поступить, но при этом деструктивно?*

Б: Он может выслушать пожелания всех людей и для того, чтобы они вышли из своих собственных зон комфорта, доверить им абсолютно противоположные задачи вот.

*Угу, угу, поняла. А., как ты думаешь?*

А: Ну заставить человека делать то, что он не хочет, это конечно да, самое основное, когда что-то может не получиться в группе, вот поэтому я согласен с Б.

Т: Слушай, у меня возникла мысль “а давайте раз никто ничего не хочет делать, мы все будем делать вместе”, и это вроде такое как бы решение и нестандартное, и волевое типа мы все вместе будем сначала каждые две картошки почистить, потом каждый по полморковки, потом все вместе будем их резать вот ну то есть ну это очевидно же замедлит процесс очень сильно.

*Угу, а будут ли все довольны?*

Т: Вообще да, это скорее конструктивный способ. Я думаю, в процессе, когда все будут чистить по одной картошке, люди повеселятся, посмеются над тупостью организатора. Слушай, деструктивно нестандартно я тогда не знаю, как можно, кроме того, что вот уже назвали.

Д: Мне кажется деструктивным и необычным будет молчание ведущего, потому что в таких ситуациях обычно как раз-таки ожидается, что ведущий будет работать, выполнять свою роль и необычно будет, если он будет сидеть и ничего не делать. Это создаст очень большое напряжение, и группа может вести себя очень интересно и по-разному, конечно, тут зависит от того, с какой целью они все сюда пришли, какая задача была им поставлена там, они чего-то ждут или у них прям было приглашение на что-то конкретное. Но я выбираю необычное молчание.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Б: Слушай, я не уверена насчёт нестандартности, но мне кажется, это все истории про организацию рабочего процесса уже были давно придуманы, и мне кажется, что это диверсификация каких-то больших групповых возможностей. Надо выслушать каждого, доверить ему ту задачу, которая ему наиболее близка, и ожидать хорошего результата. Возможно нестандартный шаг - добавить какой-то внутренний контроль, но не в плане «я похожу, всех поконтролирую». А типа если вы работаете в группе из двух человек, каждый следит друг за другом и как-то что-то подсказывает. Вот это снимает элитарность лидера, но при этом позволяет наладить качественную работу.

*Угу, поняла, спасибо большое, А.?*

А: А я бы добавил не знаю какую-нибудь систему поощрения или вознаграждения, скажем так, группы лиц, которые участвуют там вот в этом проекте или задаче... Вот я подумал бы о том, что там лучших, допустим, либо всех, либо лучших наградить, чем как-то поощрить там, не знаю, где-нибудь как-нибудь там в купон куда-нибудь там ну можно придумать много, что угодно, я думаю, это было бы нестандартно. Что-то приятненькое, выходящее за рамки этой ситуации.

Б: Мне кажется, что поощрение — это не очень хорошо, потому что если хвалить людей за их прямые обязанности, которые они должны исполнять как-нибудь материальную особенно, то дальше они без поощрения работать не будут. Можно сказать «большое спасибо, мы все молодцы», поддержать как-то будучи харизматическим лидером. Да даже если лучших за проделанную работу, которая входит в их спектр обязанностей хвалить, то разоришься в какой-то момент. А если это не входит в спектр их обязанностей, например, это там не знаю, командная работа, просто вот не знаю, собрались все картошку почистить. Ну тогда, может быть, не знаю, найти в мешке

картошки самого уродливого картофеля, ну или который на что-то похожее презентовать его лучше. Но я против того, чтобы хвалить за исполнение прямых обязанностей особенно материально. Это его прямые обязанности в принципе.

Т: Слушай, хочу очень поддержать мысль Б. Вот то, что поощрять людей за их работу это отвратительно. Доктору вот мне пришлось безумные бабки отдать, чтобы человек что-то сделал, хотя это его прямая обязанность, и он сказал ещё после этого, дескать, я мало ему дал, мало ему сказал спасибо, и он ещё ещё давай ещё. Я такой «Ты че охренел?». Я с ним, конечно, не спорил спор, но ё моё, когда я делаю свою работу - мне за это платят мою зарплату. Ну если очень хорошо сделаю, то говорят спасибо. Но если он ну типа... А про деструктивный способ ещё... Вот мама у меня работает в современной творческой очень компании производства всяких женских масел, пенки. У них молодой коллектив лет 20, там 25 все она 1, там взрослый человек, бухгалтер главный и вот такой момент их творческий лидер предложила «давайте так: каждый придумывает какой-то проект и только он им занимается, и он за него отчитывается и ведёт его вот от начала, от идеи до самого конца, до реализации». Всем девчонкам это понравилось. Вот а мама, когда начала потом с этим разгребать, как бухгалтер говорит вы такую фигню наделали, я как бухгалтер сейчас на такие штрафы попаду, потому что вот тут налог не прошёл тут там вы вот это не подали там вот вы косякнули, тут значит неправильно тут декларацию какую-то не заполнили. Они творческие как бы вроде это прикольно, а вроде вот из-за этого они на бабки попали все большие самой компании. В итоге все разругались, потому что мама и начала доказывать, что они все ничего не знают, они такие уже все на гоноре, в общем, все разругались, получается и работа плохая выполнена, и коммуникация на нуле. Ну, зато пример для нашей фокус-группы пригодился.

*Спасибо за реальный пример, очень интересно. Д.?*

Д: Чтобы было нестандартно и конструктивно можно добавлять какие-то интерактивные элементы «Давайте, мол, там попрыгаем, побегает, поиграем в игру», можно поставить группе новую задачу, например, сказать «ребята, давайте мы сейчас с вами напишем вместе музыку», то есть что-то, что группа совершенно не ожидает, но, соответственно, это тоже должно немножко перекликаться с контекстом. Например, если задача познакомиться, то в принципе ничего, а если там задача обсудить планы, кто как будет делать проект, то переключать людей на новую задачу может быть неуместным. Если предложить «давайте напишем музыку!», то соответственно, динамика группы будет изменяться, там выясняется, у кого какие там навыки, кто че может сделать или как раз-таки преодолевать стеснение людей, мол, так ты будешь там скучать ну если человек не знает, что делать, да у него нет предложений, то тогда типа так вот тебе там палки, вот тебе барабан – стучи. То есть назначить какую-то роль, тем самым вовлечь народ.

*Поняла, спасибо! Очень интересно получилось! Как вы думаете, важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

Б: Безусловно.

Т: Конечно

А: Очень важна.

Д: Сложно сказать про то, важна ли социальная креативность в нашей жизни.

В жизни общества ну, наверное, да. Потому что именно выход из шаблона он запоминается. Потом мы уже можем его оценить как уместный или как неуместный социальная креативность там может, как я уже отмечала ранее, динамику развивать. И с помощью этого можно выходить на какие-то новые необычные решения, то есть это просто связано с креативностью вот, а поскольку очень часто наши задачи они связаны с социумом, с другими людьми, то необычным подходом в общении и совместном решении может привести к качественным результатам. Если говорить про мою жизнь, то не знаю. Я, наверное, особо не замечала, как отдельный феномен социальную креативность я это скорее воспринимала как некоторое чувство юмора, необычность,

умение чувствовать контекст и предлагать какие-то необычные решения. В работе психолога, например, это более приветствуется вот именно скорее вот такого группового. Ну или просто там, не знаю какому-то организатору. Тому, кто работает с людьми это может помочь ему расшевелить народ и быстрее включить людей в общую динамику

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

А: В первую очередь это образованный человек. Морально уравновешенный, не психованный никакой. С хорошим эмоциональным фоном. Вот что я хотел, наверное, сказать, потому что в наше время, к сожалению, очень большое количество людей, ну уж абсолютно неадекватны... Мне кажется социально креативный человек, он, скажем так, более спокоен. Он уравновешенный такой, добрый, рассудительный. Как-то так я себе этот образ представляю.

Т: Это какой-то средний результат... если это средний среднестатистический человек, то результат, мне кажется, тоже таким будет... То есть человек должен быть необычен чем-то, может он быть действительно... ну не то, что психически неуравновешенным ну какой-то там вот бывает характер у людей там взрывной, какой-то такой необычный, они обычно могут придумать что-то нестандартное и необычное, да?

Б: Мне кажется, наоборот, это должен быть нестандартный человек. Не то что он там должен, совсем какой-то выйди вон. Ну что что-то в нём должно быть такое необычное.

Т: Я не говорил, что он должен быть какой-то стандартный, я говорю я говорил о его, скажем так, манере поведения, вот, понятное дело, что как бы мы все можем в тот или иной момент взорваться как-то повести себя неадекватно, мы же люди, вот на то мы, люди, скажем, которые чувствуют, которые ощущают и могут себя вести как-то по разному, вот я не абсолютно про какого-то среднестатистического человека. Слушай, опять же мне кажется, что это лидер.

Б: Или, может быть, кто угодно, очень сильно зависит от контекста и от обстоятельств. Потому что ну, человек, который приехал... даже столкновение какое-нибудь там западной восточной культуры. Человек восточной культуры, который приехал в конец западное общество если это традиционная восточная культура, можно будет вести себя гиперсоциально, креативно и немножечко шатать местные устои.

*А внутри нашей культуры?*

Б: Разные питания разные бэкграунд, я иногда коллегам говорю типа «colleges» вот, потому что я пришла из конторы англоязычной к себе на работу. Они такие «прикольно, давайте тоже будем так говорить» и для них это был какой-то гиперкреатив, а для меня просто плохой англицизм, который ко мне пристал, и я не могу от этого избавиться. Вот, то есть очень сильно зависит от контекста, от обстоятельств и от того, кто оценивает.

Д: Мне кажется, в принципе, способны все, кто умеет чувствовать, кто способен к эмпатии. То есть, конечно, бывают разные органические нарушения там структур мозга, и тогда это может быть ну просто невозможно, но в принципе, даже иногда необязательно понимание ты можешь не обязательно понимать других людей в контексте, но ты можешь там выучить какой-то набор необычных поведений. Иногда, кстати да, кто-то ведёт себя очень необычно, можно сказать там социально креативно, да и у него там как раз-таки проблемы с пониманием да, но это будет деструктивно на это понимать так, что да, наверное можно сказать, что практически все способны, но не все умеют этим пользоваться это навык, который можно развивать.

*Спасибо большое! У нас получилось очень интересное обсуждение!*

### Приложение 5.3. Стенограмма фокус-группы 3

Дата проведения: 28 ноября 2023 года.

Длительность фокус-группы: 97 минут.

Участники:

1. Женщина, 26 лет. Специальность – специалист по оценке и обучению (Н.);
2. Мужчина, 24 года. Специальность – геолог (К.);
3. Мужчина, 24 года. Специальность – прикладная механика (Р.);
4. Женщина, 26 лет. Специальность – иллюстратор (А.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

А: Когда много людей креативят одновременно и вместе.

Угу, а чем тогда это от совместного творчества отличается?

А: Более модное название.

Н: Когда ты что-то придумываешь в социальном плане, то есть какая-то нестандартная ситуация, тебе нужно скреативить, но в социальном плане именно.

*Какой план имеется ввиду?*

Н: То есть скреативить не в какой-то просто задаче, которая тебе рабочая даётся, а социальная... ну любая ситуация коммуникации... группы.

Угу, угу, поняла спасибо, К, как ты думаешь, что такое социальная креативность?

К: Ну, если честно, я сначала подумал то что это нестандартный подход какой-то в социуме, то есть ну, например... типа условно бабушек принято через дорогу переводить. А тут не перевести через дорогу, а попросить бабку тебя перевести через дорогу. Ну а потом я послушал предыдущих ораторов, я с ними согласен, это все-таки что-то такое.

*Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: да.

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся.*

*Понятно?*

Все: понятно.

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

К: Вторая.

А: Наверное, за первую. А я не понимаю на третьей что происходит, они сидят просто на стульях... а это какой-то психологический тренинг, что ли, не знаю, как вам кажется? Ещё раз, мы выбираем самую нормальную и часто случающуюся?

Ну да, самую привычную с вашей точки зрения.

А: Ну пусть будет первая, да.

Р: У меня тоже первая.

Н: Ой, ну мне как психологу, конечно третья слишком нравится, пусть будет третья.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранные картинки (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее*

*незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

*А: Мысли конкретно с привязкой к картинке?*

*Ну как удобно, картинка – это подсказка для вас.*

*А: Можно спросить сколько время или как пройти в библиотеку.*

*К: У меня есть классный ответ про мою картинку.*

*Давай.*

*К: Ну типа я вот на неё посмотрел, там парень такой недовольный, сидит там типа до него какая-то женщина что-то докопалась, типа что-то приставать начала, а он фильм пришёл посмотреть в кино и типа там она такая «привет, давай познакомимся», а он такой типа «давай», ну и так знакомятся, вот сидят.*

*Угу угу, то есть это привычно?*

*К: Да, докопалась. Он тут прям ну... он какой-то недовольный, сидит брови хмурит.*

*Р: Это типичная ситуация может быть описана сценой из фильма Форест Гамп, где чел просто сидит и замечает что-то, что ему хочется обсудить с ближайшим человеком, например, его кроссовки, или что ему говорила мама, ну, то есть ты заметил что-то, например, необычное или интересное и просто такой говоришь «hey, слушай, типа вот как считаешь, как долго белые кроссовки остаются белыми?». Условно так.*

*Угу, поняла. Н?*

*Н: Ну, у меня тут такая, очевидно, какая-то открытая поза. Для меня установление – это в первую очередь поздороваться с человеком, убедиться, что он на тебя обратил внимание, и тоже поймать контакт, что он готов с тобой общаться, ну и дальше можно какую-то общую тему, скорее всего, не в каком-то одном помещении типа «как тебе эта встреча?», «тебе не душно?», «ой, такой вкусный обед был, то есть на какую-то общую тему начать обсуждение. Ну, естественно, там познакомиться, представиться.*

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

*А: Можно очень быстро нарушить зону комфорта соседа. Не знаю, прям вот там они сидят на расстоянии полметра сразу подсесть, обнять и сказать «все пошли в кафе, мой братан ты теперь навеки»... ну или что-нибудь ещё придумать, если окажется, что у человека маленькая зона комфорта и ему это норм.*

*Угу, поняла, Р?*

*Р: Это с одной стороны стандартно, с другой стороны нестандартно... просто как ведут себя некоторые бомжи, когда подходят и начинают либо у тебя деньги там просить, либо вообще что-то за жизнь пояснять, там ещё какие-то там свои советы давать, что у тебя не знаю, там волосы не того цвета. Ну в общем... или можно просто как какой-то совковый себя человек начать вести там, увидеть, что у человека что-то там во внешности даже... Пусть она даже стандартная, но человек предъявит, что она нестандартное и надо будет... И начать говорить, указывать на то, что так это в приличном обществе не делают... или вот здесь девушка одна сидит, надо начать говорить, что она одна тут сидеть не может не в хиджабе.*

*К: Ну если человек подходит и что-нибудь безумное делает... Там не знаю, вот сидят на лавочке, девушка подходит, башмак снимает и кидает в паренька. Или вот сидят там напротив друг друга, где на стульях, там паренёк тоже что-нибудь отчебучит, там встанет, начнёт прыгать. Не знаю, что-нибудь ну сумасшедшее сделает, сразу пойдут мысли, потому что ну что-то у тебя там сифон течёт.*

*Н: А мне понравилась история с нарушением границ, поэтому, я думаю, в этом случае молодой человек очень близко сядет, чуть ли как бы не дотрагиваясь до ног девушки и начнёт просто пялиться, ничего не говоря. Это максимально дискомфортно и она просто уйдёт, не познакомиться с ним.*

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

А: Мне кажется, это так сложно, потому что все необычное очень пугает, особенно если этот незнакомец.

*Угу, ну вот такая сложная задача, да.*

Р: Ну вообще очень может быть, часто пройти случай... Начать разговор с того, что прикинуться, как будто человека уже знаешь, и там давно не видел типа что «ой, мы с тобой не знакомы?», «ой ты случайно там туда не ходил?» условно и может разговор завязаться как-то. Как будто перепутал с кем-то или что-то такое. Рабочая схема, рабочая.

Н: Мне представляется, что молодой человек, когда подходит к девушке, он сделал какой-то фокус, не знаю, покрутил стулом или достал цветочек из своей рубашки подарил ей и, соответственно, сделал какой-то ну довольно приятный, но довольно нейтральный комплимент и дальше уже начал просто общаться.

*Угу, класс. К?*

К: Да, честно говоря, тут моя фантазия что-то иссякла... ну не знаю, анекдот какой-нибудь там рассказать можно хорошо, вот. Ну кто начинает знакомство с анекдотов? Как бы это смешно, необычно и конструктивно в принципе, если анекдот хороший.

Р: Особенно если он под какую-то ситуацию, которая рядом происходит, если он ее описывает.

К: Да, то есть, кстати, вот да! Р. идею подал, то есть ну опять же какую-то ситуацию выбрать, то есть там... ну не знаю, подходишь там к девушке, что-то подножку поставил и такой «ой, какая вы там неуклюжая», шутку рассказал какую-нибудь смешную, ну или ещё там... ну что-нибудь такое.

А: Ну можно... ну в принципе не знаю, мне кажется почти все ... ну я не знаю, вот фокусы это тоже то, что делают, когда пикапят людей, поэтому пусть просто большая искренность как нестандартная, потому что одно дело – начать рассказывать «о смотри там у бабушки какие смешные кошки на ногах» - это стандартно, а начать рассказывать что-то очень личное... Наверное, это бывает редко, поэтому пусть мне это засчитается нестандартное.

*Угу, например, какой-то факт из своей личной жизни?*

А: Ну да, да да! Вот именно ну что-то серьёзное обсудить, что тебя действительно волнует, там я не знаю обычно это личные отношения семья, что люди не делятся так.

*Отлично! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Н: Для меня третья... это какое-то типа тоже обучение, когда вот пришли, сели и нужно как-то с тобой пообщаться друг с другом.

*Угу угу.*

Р: Что я могу сказать насчёт первой и третьей картинки... Для меня это не может быть как минимум вообще стандартной ситуацией, потому что, по-моему, типичный человек мало куда ходит постоянно в какие-то места, где нужно сразу с незнакомыми людьми собираться, что-то обдумывать. Стандартный человек обычно ездит в каких-то поездах, там метро и тому подобное, и он может с кем-то своим знакомым там или услышать, что кто-то что-то обсуждает очень близко к его деятельности, и так случайно невзначай, беспардонно влезть в разговор. Вот это, по-моему, стандартная ситуация.

*Угу угу, поняла.*

А: Я тоже за вторую картинку там, где они в автобусе, потому что-либо действительно ну, в автобусе происходят какие-нибудь ситуации типа не знаю, мужик поругался с

контролёром, и все хотят обсудить, какой он нехороший. Либо это, может быть, не знаю, тургруппа, которая едет вместе, им скучно, и они решили познакомиться.

Р: Ну да, или форточка кто-то открыл, и бабке дует какой-то.

А: Да, либо это не та группа, но автобус, к которому все равно ехать полтора дня, они такие... а, ну или форточка да это прям классика.

К: Для меня тоже вторая наиболее типичная ситуация. Где автобус.

*Хорошо, берем эти две картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

К: Короче, я вот точно знаю надо сразу спросить... ну короче, земляка надо найти. Типа даже если ты там не с той местности: «ну че, я там из Хабаровска» и ты такой «ой, я тоже из Хабаровска». И все, сразу контакт налажен, там вспомнили Хабаровск. Потом уже лучшие друзья.

*Угу, поняла. Но тогда ты не с группой знакомишься, а с одним человеком. А тут тебе нужно с группой познакомиться.*

К: Ну потом у второго или у второй там спрашиваешь «а ты откуда?», «Ну там из Усть-Лабинска» а ты такой «Ооо, я там два года жил». Вот тоже все ну так шуточно, но тем не менее. Ну как вариант.

*Угу угу, спасибо, Н?*

Н: Ну, опять же найти контакт, то есть увидеть глаза, что не все сидят в телефоне там или что-то читают, а как-то может такое небольшое поисковое поведение... и поздороваться с каждым тоже поймав контакт, то есть зрительный контакт, представиться и сделать паузу, потому что, скорее всего люди тоже начнут представляться в этом случае.

*Угу угу, спасибо, Р?*

Р: Можно начать кого-то хейтить: водителя дороги, местного депутата, который не строит дороги и это точно любят все делать, все подхватят волну.

А: Можно обсудить маршрут угу, как именно выйти на ближайшей остановке, что на ней находится, как пройти от этой остановки до ближайшего магазина ну, если этот дальний маршрут тут вообще можно каждый день обсуждать.

*Угу. А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

К: Ну в общем, кринж надо сделать... Ну можно что-нибудь вкинуть наподобие... то есть вот автобус там, ну пареньки такие, да и девушки сидят такие тёмненькие. И нужно прийти и сказать типа «Здорово, славяне!», а там дагестанцы сидят. Ну будет как бы кринж, то есть знакомство не особо пойдёт. Ну то есть ну что-нибудь абсурдное сказать, то есть какую-нибудь прям фигню, но безобидную, а то ещё лицо сломают.

*Ну да, поняла, спасибо, Н?*

Н: Ну опять же я представила как я захожу и все в телефонах, а ты, не знаю, забираешь телефон или как-то типа прям рукой вот так вот проводишь, типа «всем привет, вы че меня не видите?!», вот как-то так. То есть насильно контакты забрать. Причинить контакт.

*Поняла. А?*

А: Можно задать какой-нибудь вопрос на табуированные темы 18+, это должно сработать в любом случае даже если... Не знаю, у меня был странный одnogруппник, он спрашивал, хожу ли я голой по общаге. Было уже неловко. Так что вот что-нибудь такое. Угу угу, поняла, Р?

Р: Все очень ненавидят в транспорте маленьких детей, которые орут и плачут. Что же можно сделать, если у тебя нет под рукой ребёнка... ты можешь включить звуки плачущего, орущего ребёнка на всю громкость.

*Ага.*

Р: Тебе будут говорить отключи, но ты будешь сам начинать орать и плакать, и тебя будут ненавидеть вдвойне.

А: Кстати, по поводу вот транспорта да, можно даже не включать ребёнка, просто позвонить кому-то и очень громко.

Р: Дада, но это более стандартная ситуация, просто нужна была нестандартная. Тут получается, что человек может хотел познакомиться, включил эти звуки ребёнка и ожидает, что все скажут «ой, кто там у вас такой маленький?», а на самом деле все думают «выключи своё отродье». Вот.

*Угу. Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Р: Вот тут надо подумать.

Н: Мне понравилась история с видео. Но тут видео может быть наоборот... что-то очень миленькое не знаю, там вот панда там за которой следят, мне кажется все это. Можно сказать типа «Ой, малыш, панда научилась ходить, вы видели, вы видели?», ну как-то так. А потом «О, кстати, привет». Ну вот. Через что-то миленькое.

Р: Ой можно знаешь что... все очень любят давать советы, вот знаешь, даже на красной площади любят давать советы, вот поэтому можно начать спрашивать у всех советы по своим вопросам, и русская душа всегда захочет дать совет.

*Кстати да, это довольно нестандартно, потому что стандартно давать советы. Угу. А?*

А: У меня сначала была идея, что можно начать дарить подарки, но потом я подумала, что в современности, с мошенниками, которые обязательно что-то дарят, а потом просят деньги, это, наверное, не сработает. Это деструктивный способ.

Н: А у нас на курсах девушка приехала из Белоруссии, подарила нам магнитики. Было миленько.

А: Может вот если это относительно ну я не знаю, не автобус на три остановки по городу, а дальний маршрут, то наверное тут уже это сработает. Или если это какие-то подарки, которые не вызывают... я не знаю, конфетки... вот бабушки иногда дарят конфетки всем подряд. Вот обычно это мило, но ты такой... Вот и ещё можно комплименты начать говорить, если тебе 80+, то прям 100% сработает.

А: Ну, я вот, честно говоря, немного развил идею А, то есть ну, у меня опять же это не общее решение, то есть тут зависит от попутчиков... То есть ну, если там ну, попутчики молодые или мужики какие-то, и начать там спаивать попутчиков там и сразу заобщаться можно. А если какие-то пожилые, то ну, чайный грибок достать можно, тоже делиться начать. Ну в принципе конструктивно, но с чайным грибом не уверен... С алкоголем это просто ну практикуется, я тут на поездах периодически езжу, ну такое встречал. Это нестандартно в целом, потому что не так часто, но конструктивно, потому что ну люди там общаются.

Угу, поняла спасибо, есть что ещё дополнить по этой ситуации?

Р: Я, наверное, когда просил бы совет, ещё бы обязательно перед этим, сказал «у вас такой мудрый взгляд, я прямо хочу от вас совета». Вот. Стакой ещё интонацией, довольно так нестандартной.

*Отлично! Спасибо, очень интересные варианты! Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

А: Первые две идеально.

Н: Вторая.

Р: Первые две.

К: Первые две согласен, но третью тоже можно приплести.

Р: Согласен, но первые две это просто вообще распространённость.

К: Вторая прям постоянно.



А: Да, в первых двух даже не надо думать, из за чего люди ругаются. Ничего придумывать не надо.

Р: Давайте сразу две возьмем.

*Давайте (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

К: Вообще я бы по первой картинке сказал бы что так как как правило покупатель устраивает эти скандалы, то он не настроен их решать, тем более как-то конструктивно... То есть ну вот, то есть там человек ну, либо не конфликтует, а если конфликтует, то идёт до последнего, то есть ну я не конфликтую, мне тут сложно что-то сказать, но мне кажется он будет там до последнего быковать.

Р: Не знаю, мне кажется, эти две картинки не очень хороши для задач придумывания выхода ситуации, потому что они слишком диктуются законами. То есть ну да, законами какого-то, ну там бизнеса условно слева, ну или законами государства справа где ну как бы одному человеку точно выходить из конфликта не нужно, что он прав будет там по ряду предложений в статье и все. И ему не нужно выходить из конфликта, а второму нет смысла в нём быть, потому что если он как бы не прав по какому-то закону, то ну все, типа что он доказывает-не доказывает его, не нужно никого убеждать ему, как бы вот это безглазая женщина закона вынесет все это. Ну если представить, что мы решаем... ну во втором случае, как это обычно бывает: «а ну что я тебе что-то сделал? Ну на денег, починишь себе. Что-то не сделал, нет страховки? Ну все, тогда ты приехал».

Угу.

Р: Ну вот в первой по моему, конечно, если какой-то совсем ненормальный этот, ну просто конечно от степени тяжести умственной отсталости клиента зависит. Если он совсем отстаивает, то это только поможет товарищ, который сидит у входа обычных телефон заливает, ну то есть охранник. А если он более менее типа адекватный, скажем вот если вот проблема не решается со стороны кассирши, то можно сделать так: «ой, давайте вызовем администратора», он более профессионально подготовленный человек, пообщается с вами и решит вашу проблему.

Угу, поняла спасибо, Н, как ты думаешь, наиболее привычный способ?

Н: Ну, выслушать сторону каждого, может быть тоже каждый должен сказать, что частично, каждый прав, частично нет, но если ситуация с машиной... мне кажется, если там урон не такой сильный, то в принципе, просто разойтись, ну либо опять же вызвать службу, которая уже разрешит, то есть какого-то какую то третью сторону и ждать её приезда и уже пусть она вынесет вердикт.

Угу, поняла. А?

А: В первой ситуации в целом бывает, что покупатель все-таки адекватный и что он вот бузил из-за того, что там я не знаю, морковка ему показалось, что его обвесили и поэтому бывает такое, что он в середине спора все-таки понимает, что он не прав и, оказывается, способен даже признать, что да, просто обсчитался, извините. Вот это решает.

*Поняла, то есть кто-то признает, что он был не прав и конфликт решается. А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

А: А начать бить стекла, машины это стандартно или нет все-таки?

Р: Нет.

Н: Надеюсь, что нет.

А: Ну тогда бить стекла!

Н: Ну вот да, я, наверное, продолжу мысль А., если мы говорим про конфликт, то вот ты мне задел фару, то я тебе сделаю тоже самое. То есть сделать тоже самое, чтобы они были на каком-то равном уровне, то есть типа пытаться решить конфликт, но тем самым его усугубить.

А: Типа ты мне – я тебе.

Р: Знаешь, что я видел? Видел как короче как ругаются один нерусский с русским, типа тот задел нерусского, у него не было страховки и он говорит, «Ну вызывай ментов», он говорит «Нет у меня нет страховки, давай бабки» он такой «Нет, фиг тебе никаких бабок не дам, ментов вызывай» он такой, «Давайте тогда сейчас въеду в зад». В принципе начало хорошего деструктивного конфликта, если не платить ещё догнать ну короче ещё дополнительный урон нанести.

К: Ну я для первой картинки придумал нестандартное... Ну там чувак, вот например знаю, помидоры покупает, ему кажется, что его обвесили, он говорит «я не буду за это платить» и начинает их есть там сырыми, а потом говорит «Вот, теперь тут вес сходится, я столько и брал такой вес и пробивайте».

*Ага, ну да, довольно деструктивно.*

К: Ну люди могут перейти, я сначала подумал на личные оскорбления, но это не нестандартно, то есть это в принципе, в конфликтах постоянно встречается, то есть там люди рано или поздно начинают там мать друг друга вспоминать и всякие там гадости говорить друг другу, то есть это стандартно. То есть мой выбор – это есть помидоры.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

Р: Легко. Например, картинка справа... когда один поржёт над тем, как прикольно он его вмазал типа. Легко можно перейти на позитивную ноту. Вот. А если слева, то... Если там конфликт также обсчитали, но он скажет «Ну да ладно, я в школе математику не учил, а надо было».

К: На мехмат не пошел.

Р: А, а то так бы на кассе смог работать.

*Отлично, хорошо, Н?*

Н: Мне кажется надо сделать комплимент машине... Тут у нас два молодых человека, очевидно, они ухаживают за своими машинами и сказать: «Ой, я задел, я вижу, у тебя такая краска классная, блин, и так обидно ты, наверное, только недавно помыл» или «У тебя такой тюнинг классный», то есть сделать комплимент его машине и, может быть, начать интересоваться, «а где ты ее купил?», «я тоже такую хотела бы» ну, в общем, как-то перейти на такой разговорчик.

*Угу, угу, поняла спасибо!*

К: Блин, вот вариант! Купить пакетов, чтобы кассиршу одобрить не сработает. Ну типа. Это стандартно.

Н: Ну, не знаю.

А: Не очень стандартно.

К: Ну если нестандартно, то я бы сказал, что за купить там лишний пакет... кассирши, наверное, обрадуются они, когда их предлагают, вот. Кажется, что тут что-то надо как-то докрутить, чтобы это было вообще нестандартно как это можно....

Н: Подарить пакет этот ей!

К: А, да, вот хорошая идея! Купить пакеты, ей подарить, сказать девушка, то есть женщина, это вам.

Н: Тогда, может, лучше шоколадку, а не пакет.

А: Да, я не знаю, кем надо быть, чтобы обрадоваться пакету все-таки. Кстати, в ситуации с машиной, если там какая-то ерунда, ну типа царапина, допустим, то предложить не денег, а бартер я не знаю, у мужика случайно завалялись билеты на концерт какого-нибудь популярного исполнителя, и он их отдаёт вместо денег.

*Угу угу, прикольно. Есть что ещё дополнить по этой ситуации?*

Р: Я придумал, как в более общем виде то, что про пакет я сказал, высказать! Ну, сделать какой-то презент. То есть на второй картинке можно там в багажник себе залезть, там не знаю, вот этот знак аварийной остановки вытащить там этому оппоненту подарить, сказать «На братан, держи все, зла не держи, можешь поставить его на дорогу».

Р: Ага, а ты там полмашины снес!

К: А ты такой: «Ну ладно, ну ты злопамятный, конечно». И все там, разошлись. (Все смеются).

К: Ну короче, нужно подарить подарок. Никто не ждёт, что в конфликте кто-то возьмёт, что-то подарит.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

К: Есть идея.

*Давай.*

К: Короче вот верхняя картинка это когда считают кто сколько кому денег скидывать должен после тусовки. Но в принципе тут каждая картинка подходит.

Р: Сколько кому скидывать денег на карту, да?

К: Дада да.

Р: Да, кто сколько съел кусочков пиццы или этих роллов.

К: И там все кричат: «Да не ел я эту вашу пиццу»

*К., Р., вы за вторую картинку, да?*

Р: Да нет, они одинаковые, все три. Блин, Катя, они же одинаковые!

А: Они ощущаются по-разному, вы не понимаете.

Р: Мне вообще для меня одно и то же, пусть все как одна картинка. Любую могу выбрать.

К: Хорошо, ну типа первую и третью... это как ну можно приплести то, что с коллегами на работе, че ты там ссоришься, потому что они за столом сидят, но за столом можно и деньги за пиццу считать.

Р: Ну да.

А: Я наверное, за вторую картинку, там просто парень с девушкой по центру, поэтому это может быть достаточно такая ситуация для большой компании, когда двое людей именно поругались, то есть конфликт между двумя, но все остальные поделились, на чьей они стороне и поэтому получилось, что и в целом в группе конфликт.

*Угу.*

Н: Ой, для меня вторая вообще... вообще для меня очень далека, я тут вообще не вижу конфликта, вот поэтому, так как я работаю в бизнесе, первая и третья это прям мне кажется каждая встреча. Первую выбираю, когда у каждого свое мнение и каждый что-то кому-то доказывает.

*Хорошо, выбрали (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

Н: Ну, думаю, есть какой-то лидер, скорее всего, это справа парень, который встал, он всех заткнёт, скажет так давайте по очереди. Это может быть конструктивное затыкание, каждый выскажется, и в итоге он подведёт итог, как мы решим ту или иную задачу или, например, перенесём встречу.

*Угу угу, поняла хорошо.*

А: Ну если это изначально был конфликт между двумя, то пусть они поговорят, ну то есть им помочь, они поговорят. В идеале окажется, что они просто друг друга там, допустим, не так поняли или смогут, ну, в зависимости от того чем был вызван конфликт, там на компромисс, на какой-то пойти, потому что по виду это друзья, значит, скорее всего, они смогут решить этот вопрос.

*И двоим поговорить, и с группой поговорить?*

А: Ну вот двое сидят друг напротив друга и разговаривают, остальные просто их поддерживают как бы. Там мимикой, жестами типа «молодцы, обсуждайте». Потом двое мирятся и все-такие «Ну да, да, точно, так и надо было».

*Хорошо, поняла, К?*

К: Если, например, рассматривать картинку слева, это какой-то конфликт на работе... Тут все действительно зависит от коллектива, но в каком-то коллективе все друг друга как бы обложат, а потом разойдутся, там что-то подумают-подумают, потом соберутся и договорят уже по нормальному, ну и помирятся там на рабочие моменты.

Ты же вторую картинку выбрал.

К: А. Ну вот вторая картинка... там же получается, деньги делят за пищу... ну необходимо приходиться к выводу, что хозяин квартиры кто приглашает, должен обеспечивать кухонные весы, чтобы производить замеры кто сколько ест.

А: Ну это довольно нестандартно...

К: Ну тогда просто сваливать на одного, чтобы он заплатил.

Р: Стандартно? Знаешь как стандартно все бывает? Единицы группы друг друга пообвиняют, потом останутся при своём мнении. И вот это стандартно.

Угу.

Р: Ну вот так короче, это в любой конфликтной ситуации так.

*А какое поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

Р: Очень просто! Сказать «ой, да ты всегда хрень несёшь».

Угу угу, а почему же так вся группа поссорится?

Р: Ну, каждый там друг другу скажет «Нет, это он хрень несет» и так далее.

*А если нестандартное что-то? Вот человек хотел как-то нестандартно поступить, чтобы решить эту ситуацию, но в итоге все испортил.*

К: Не, ну надо вкинуть что-нибудь что разделит их на несколько лагерей, то есть на непримиримых каких-то противников.

Угу.

К: Ну желательно на чем больше, тем лучше, то есть прям ну чтоб там группа вот из пяти человек там ну на три минимум группы разделилась и начали спорить, там подрались в итоге.

Угу угу.

Р: А! Или это можно взять скинуть все это на какой-то там меркурий, какую-то луну в третьей степени и на тебя посмотрят просто как на дебила и ещё хуже все станет.

Н: Я представляю как-то... На столе там обычно что-то не знаю, ручки какие-то, бумажки просто вот так вот скинуть все со стола. И, в общем, как-то агрессивно, чуть-чуть... ну чуть-чуть агрессивно себя, повести и вообще никого мне кажется, не слушать, заткнуть уши и закричать «Ааааа!» все такое и все. Типа обычно есть какой-то ответственный за встречу, который напишет протокол это скорее всего, он же и будет. Напишет то, как он хочет и с ним потом никто не будет общаться.

К: Ну это, наоборот, по идее, консолидирует общество, то есть подумают, блин, вот дикий там или дикая какая-то вот давайте-ка будем опасаться её все вместе.

Н: Заткнуть уши и кричать... Конфликт-то не решится, все равно и человек не установит положительных отношений.

А: Можно попробовать привлечь для решения спора неудачную третью сторону, то есть если вот там картинка с бизнесом... Ты хотел как лучше, позвал начальника, он всех премии лишил, это, наверное, должно всех пугать.

*Ага, поняла ну да, довольно-таки нестандартно. Есть какая-то ещё идея нестандартного деструктивного решения данной ситуации?*

Р: Не знаю, загрузить решения в интернете на каком-то женском форуме и там самый там популярный ответ какой-то дебильный найти и сказать «вот вот тут написано ну посмотрите!!!». Как то так можно.

Угу, поняла А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?

Р: Ой, да это легко. Сказать всем: «Да это давайте, короче... что-то там начали мы ругаться, видно, все голодные го я пиццы закажу, похаваем и решим».

*Замечательный способ.*

К: Давай.

*К., какой ты предлагаешь нестандартный конструктивный способ решения данной ситуации?*

К: Ну если с коллегами по работе левая картинка, то там ну вот вариант Р. мне очень нравится импонирует, то есть хорошие действия, мне кажется... Или есть другой вариант, но он не такой элегатный, то есть сказать это: «Вот, знаете, это вот этот вот хмырь во всем виноват это он, там отчёт запарол, вот тоже вариант».

Р: Катя, Катя! К., ты закончил?

К: Ну в целом да.

Р: Я просто это моментально деструктивный после этого способ придумал! А после того как пиццу все похавали, сказать: «Так ну ребята, сами там оплачиваете, там я заказал, а остальное – ваши проблемы».

Н: По поводу нестандартного конструктивного варианта... может быть, предложить какую-то минутку медитации всем рассесться, подышать, включить какую-нибудь лайтовую музыку и просто посидеть в тишине, вот. А потом предложить каждому что-нибудь написать на бумажке и уже... уже что там написали уже как-то там обсуждать уже может быть более спокойно пойдет обсуждение.

А: У меня только стандартное в голову лезет... Объединиться против кого-то...

Ну а если нестандартное придумать?

А: Нестандартно объединиться против кого-то...

Как?

А: Не знаю, включить телевизор и начать обсуждать политику...

Р: Чтобы всем еще больше переругаться!

А: Говорить, что во всем виноваты депутаты и глобальное потепление. То есть знаете, какие-то внешние причины искать.

*Поняла. Интересно, что когда вы говорили про то, что во всем обвинить ретроградный меркурий это был как деструктивный способ, а обвинить всей группой другого – это конструктивно. Очень интересно получилось. Есть, что ещё добавить по этой ситуации?*

Все: Нет.

*Хорошо, тогда идем дальше. Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Н: Мне кажется первая картинка очень привычной.

А: А что у нас на 2 картинке? Новая учебная группа?

*Ну пусть так будет.*

А: Тогда вторая.

К: Я за первую.

Р: Вторая.

*Хорошо. (На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

К: По-душилки! Если про первую картинку, то тогда ну просто там «здравствуйте, здравствуйте, доброе утро, я там такой-то такой-то, буду с вами работать, вот моя коробка с моими вещами». Ну просто ничего там необычного, там самые общие сведения. Ну и имена там коллег узнать все. Ну, обычно, банально.

*Угу, спасибо.*

А: Ну можно если это учебная группа, обсудить, что там нового, ну условно расписание, преподаватель, знает ли кто-нибудь это про этого преподавателя, легко ли сдавать экзамен...

Н: Я думаю, да, тоже со всеми поздороваться, но при этом интересоваться, то есть «чем ты занимаешься там я специалист по оценке, а ты чем занимаешься?», «как классно, а я обучением» и т.д. То есть спрашивать у людей чем они занимаются, чтобы как-то имя твое, мне кажется, ещё как-то со специальностью сместились, и чтобы тебя тоже побольше запомнили.

*Угу, поняла спасибо. Р.?*

Р: Ну самый стандарт, просто если новая группа расспрашивать типа где учился до этого, зачем сюда пришёл, чего ожидаешь и тому подобное. Все.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

А: Ой, если это учебная группа, можно начать рассказывать какой ты клёвый очень сильно. Типа «Привет, да, я самый умный, тут у меня вот такие-то олимпиады, такие-то конференции» и это оттолкнёт, потому что люди почувствуют, что ты пытаешься рассказать, что ты лучше, чем они.

Н: А мне кажется в бизнес-сфере это когда люди начинают «ой, а сколько ты получаешь?». Вот знаешь, ну в общем какая-то история такая про зарплату или... ну немножко запретная история. Или тоже начать с какой-то религии или политики там «Ой за кого-то обычно голосуешь?» или «Какое у тебя вероисповедание?». Вот что-то такое-то, запретные вопросы для первого знакомства.

*Угу, поняла, спасибо.*

К: В общем, надо прийти там, ну, со всеми познакомиться, поздороваться, показать, что ты нормальный тип. Потом войти в групповой чат и отправить на какую-нибудь неуместную картинку... типа «здорова, люди нетрадиционной сексуальной ориентации». Кроме шуток это будет нестандартно и деструктивно, потому что ну никто так в профессиональной среде не делает.

Н: Угу, кстати, такое было один раз! Мы всегда, когда коллеги в чате, ну здороваемся друг с другом, девушка новенькая, отправила какого-то странного ангелочка, я не знаю, он попой вот так трясёт и типа это... типа это странно, бизнес-среда, но она вроде хотела вот как раз быть миленькой, но получилось не очень. Она у нас не работает уже.

Р: Ну вот да, типа это может быть ты тупой чел, который там считает тех, кто учится и старается учиться дураками которые теряют что-то по жизни зачем ты приперся универ и начинать там говорить как классно тусить и какие лохи те, кто учится. И при этом вокруг тебя какие-то нормальные челы, которые реально учатся.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

А: Можно попробовать в первый же день решить какую-нибудь проблему. Ну вот я не знаю если это институт, там наверняка либо стульев не хватает, либо холодно, либо преподаватель что-то странное задал, вот и можно сразу помочь всем и это должно... ну как минимум ты запомнишься и скорее всего положительно.

*Угу.*

Р: Ну если хочешь освоиться можешь, можешь объявить «ладно, ребят, я буду старостой, хрен с вами». Все, плюс уважение, ты освоился.

*Угу угу, поняла, К.?*

К: Ну... ну, на самом деле, мне кажется, тут такого стандартного ответа нету, это все зависит от коллектива, то есть где-то будет что-то уместно сделать где-то нет, тут надо какую-то предварительную рекогносцировку провести.

*Ну если нестандартно, конструктивно, что это может быть?*

К: Ну нет, просто тут все по разному, то есть если коллектив, ну каких-то, ну скажем, традиционных людей, то вот подход должен быть один, а если...

Р: Ну МГУ или Вышка короче!

К: Ну да, если там в Вышке, то придёшь там, не знаю, в розовой одежде, если ты мальчик, вот с ушами проколотыми, то все там ну это будет стандартно в принципе и конструктивно. Ну в общем, я не знаю, я считаю, тут нельзя так дать ответ. Не знаю конкретно коллектива.

*Ну вот, например, ты пришёл в свою академическую группу, в которой ты учился, как можно было бы нестандартно и конструктивно освоиться в новом для тебя коллективе?*

К: Ну, тогда это первый курс был, тогда все молодые там, после школы ой, я не знаю, но если бы человек пришёл бы там, сказал ребята. Давайте сегодня за знакомство, я пойду, там вас всех в маке, угощу. Вот ну было бы нестандартно там конструктивно, ну сейчас бы я бы уже не удивился, а подумал «ну блин, сам пойду, поем мак». Ну, то есть тут от коллектива зависит от времени места, мне так кажется.

Н: Ну вот у меня тоже была идея в сторону какой-то инициативы, то есть предложить ну в целом может быть сходить как-нибудь хоть-нибудь в караоке, начать вот более какую-то неформальную историю, уточнять у компании, у коллег и проявлять ли максимальную инициативу, конечно, это не супер, может быть нестандартно, но обычно в первый день так редко поступают, но это было довольно приятно, мне кажется коллективу.

*Угу угу, поняла спасибо. Есть что дополнить по этой ситуации?*

Все: нет.

Р: Все сказали, можно дальше.

*Тогда давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Первая.

Н: Я за вторую.

К: А я не понимаю на третьей, если мы принимаем, что это совещание, зачем там кому-то нравится?

Р: Знаешь, это когда свою идею продвинуть, наверное, типа того.

К: Ты там у всех уже знаешь, там коллеги и тебя тоже знают.

Р: Ну, новая идея какая-нибудь, тебе нужно прям ей блеснуть.

К: Ну то есть тут мы как не привлекательность личности повышаем, а какого-то объекта, то есть...

Р: Ну личные цели!

К: Понял! Тогда первую выбираю!

Р: А я вторую, у меня как раз сегодня собеседование было.

*Хорошо, берем эти две картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Просто, как обычно, люди бы себя повели, как большинство людей себя здесь повело... Значит, говоришь, что я быстро обучаюсь, я трудоспособен, я не знаю там... Лёгкий на контакт. Вот так это если сказать и быть посланным нафиг.

*Угу угу, поняла. Н.?*

Н: Да, я согласна. Хотя бы просто пройти по своему опыту довольно... Все, что ты делал какие-то тоже общие фразы вот типа стрессоустойчивость, многозадачность ну и при этом сказать, что «ой, очень классная позиция, мне все нравится».

Угу, А.?

А: Ну если это продажа, то стандартно улыбаться, чтобы харизма у тебя была и рассказывать какая-то вещь нужная, дешёвая, уникальная в плане того, что завтра эти планшеты подорожают в десять раз. И все.

К: Ну, мне в целом к словам А. добавить нечего, я как так тоже собирался сказать в подобном ключе.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

Р: Легко, блин, легко! На собеседовании, можно сказать: «я поддерживаю специальную военную операцию», и все. Тут разговор закончится быстро. Ну... ну смотря где, конечно, ну вот.

Н: Либо не поддерживаю!

Р: Ну да, типа или не поддерживаю, ну я про это имею ввиду, да.

А: Я за покупку скажу. Можно пытаться агрессивно продать и начать говорить «Девушка, у вас такие стрёмные волосы, вам обязательно нужен шампунь» и ещё добавить пару неприятных комплиментов и скорее всего это все-таки отпугнёт.

Н: Ну я представляю, как человек начинает показывать свою уникальность, говоря о том, что ваша компания вообще стоит далеко в моих интересах, вы вообще не знаете, кого можете потерять, вы должны меня достичь, вы меня должны так заинтересовать, в общем, как-то доказывать какой он крутой, но при этом ничего не говоря про это.

*Ага, поняла. К.?*

К: Ну я вот про первую картинку, я же её выбирал ну конкретно для этой ситуации... Тут получается молодой человек девушке продаёт, он может ну начать проявлять сексизм, то есть сказать типа «Вот девушка, ну вы ничего в коробках не понимаете, давайте вот мы ваш телефончик возьмём, сейчас позвоним вашему там жениху, молодому человеку, я ему вот все объясню какая это хорошая коробка, что-то там в ней классное лежит и вы оплатите». Ну это деструктивно и нестандартно.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

Р: Очень просто! То, что надо делать, но никто почти не делает. Это рассказать о своём реальном опыте, указать, где ты сделал то, что пришлось тебе себя превзойти, рассказать о тех задачах, которые ты пытался долго решать, хоть, может быть, для этого для кого-то непростые, но для тебя более сложные. Ты их преодолел и рассказывать именно о том, где именно ты вклад внёс. А не какую-то общую работу.

*Угу угу.*

Да, я думаю, это да, оценивается. И это нестандартно, потому что Как бы да нет, это нестандартно мало кто так делает. В этом дело, да.

*Ага, поняла хорошо. А?*

А: Очень тяжело придумать нестандартное что-то в мире продаж, где все придумали до нас.

Р: Ну да, тогда А. станет новым волком с уолл стрит.

А: Да дада, но в целом это может быть какой-то либо, ну такие достаточно стандартные вещи, но углублённые, то есть допустим либо у нас есть индивидуальный подход к потребителю, это может быть ну прям супер индивидуальный, то есть такое редко встречается, что продавец он прям очень хорошо знает своего покупателя, его маму, бабушку и, в общем, прям подгадывает под конкретные потребности.

*Угу, Н.?*

Н: Так ну я тоже тут как-то думаю, как идеально сделать или как нестандартно... Но мне тут как-то приходит в голову, что опереться на компанию работодателя, то есть сказать какие-то факты, которые, может быть даже сами сотрудники не знают и сказать «я этим крайне увлекаюсь и вообще». Ну в общем, это тоже как-то более менее стандартно... Не знаю, но у меня вообще первая мысль была, я не знаю, насколько это будет конструктивно, и тебя возьмут вот, но у меня какая-то мысль была чем-то удивить опять же не знаю, когда нарисовать что-то быстренькое портрет, если ты так умеешь делать



или сделать какое-нибудь красивое оригами, подарить председателю комиссии что-нибудь такое.

*Уникальный навык получается...*

Н: Ну да, но опять же тоже зависит от корпоративной культуры, потому что не всегда, я думаю, это будет уместно.

Р: Ну кстати да, анекдот на собесе рассказать.

*Ага, ну да.*

Р: Но да, это может реально... там ветви решения ситуации... может быть... либо это будет нестандартно деструктивно, либо нестандартно конструктивно.

*Угу угу.*

К: Ну вот у меня про первую картинку... то есть ну какую-то классную историю, прям если продавец расскажет про эту коробку, вот и подтвердит там как бы свои слова, покажет фотки типа «вот у меня дома везде эти коробки стоят отличные, вот все в них храню, сам пользуюсь». То есть... Ну в плане ну обоснованно, так сказать, предъявить по фактам, то есть типа не как там на юге вино продают «Блин, вах, брат, я там для себя делаю себя вот продаю», а как бы за этими словами ничего не стоит ну если он подтвердить сможет, то есть, то это нестандартно и эффективно будет продуктивно.

*Угу.*

А: Можно кстати по поводу продаж ну такое тоже иногда делают, но вот про личные истории, про производство там личную историю... то есть «А вы знаете, что вот эту коробку на заводе на самом деле делают пять лет, вот из каких-то этапов это состоит?». Ну то есть ценность набить за счёт того, что сколько вложено в это все.

Р: Ой, это К. вообще норм, кстати идею типа может развить жёстко, например если ты косметику продаёшь... Не знаю как-то чтоб тебя профессионально какой-то визажист намалювал и продавать косметику типа говоря прям при продаже типа «смотрите вот что за косметика вы прям можете это видеть».

К: По-моему так делают. Картинки до и после всякие...

Р: Ну это картинки! Я сейчас про то, что... Чтобы сам продавец уже как бы либо эту одежду носил, которую он продаёт, либо вот как ты сказал какой-то чувак, который вино продаёт, чтобы он просто постоянно пил его и продавал.

К: Чтобы он кривой уже сидел там!

Р: Ну тогда ему будет больше доверия!

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Н: Вторая.

А: Третья.

К: И я за третью.

Р: Вторая.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

А: Просто распределение обязанностей если у нас на второй картинке есть, то он берет на себя задачу распределения обязанностей.

*Угу, поняла.*

Н: Также да, я тоже так думаю, в 1 мы ещё, наверное, в 1 очередь должны лидеров выделить, так они там что-то записывают, у них там вроде 1 только бланк ответов то понять, кто нас будет записывать и возможно организовать пространство, так как сейчас

всем друг друга плохо видно, плохо видно, что они там пишут в общем, как-то рассесться, так что было комфортно. И дальше уже работать.

Угу.

Р: Как обычно вообще вот лично у меня бывает, это каждый начинает вкидывать какие-то идеи и до того, пока команду не зацепит эта идея. То есть на самом деле очень часто первая подсознательная обработка идеи человека, то есть не очень даже долго о нём думать первые там полминуты минуты уже можно понять там какая идея реально рабочей линии. Поэтому скидывают идеи, пока вся команда не скажет «Нифига! Вот эта идея!». И вот тогда уже ее рассматривать. Лидера необязательно выделять. В первые минуты, так сказать.

Угу угу, поняла.

К: То есть я бы просто немного консолидировал бы, пожалуй, высказывания предыдущих ораторов, то есть согласен вот с Р. то что ну вначале можно посидеть там, побалагурить, там что-то как какие-то...

Р: Brainstorm.

К: Да вот брейншторм, так сказать, сделать. какие-то общие тезисы, возможно, появятся, направление для работы, а потом все-таки ну должен появиться, выделиться или быть назначен человек, кто будет курировать, организовывать как-то, а то это все будет бардак и безобразие.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

К: Короче, есть идея, но для правой картинке там вот, но эта девушка там сидит, говорит, там пришла, ну в кругу коллег что-то там проект какой-то обсуждает, она подход садится и говорит «Здравствуйте, меня зовут Екатерина и я алкоголик». Ну и типа ну это смешно, просто потому что ну так типа как клуб анонимных алкоголиков, там тоже в кругах вот фильмах сидят, ну типа её просто всерьёз бы не стали бы воспринимать уже типа нучто-то там какие-то путные идеи после этого говоришь ну блин, ерудну какую-то вкинула в самом начале беседы. На важной встрече деловой. Деструктивно и необычно.

Угу, спасибо. Н.?

Н: Забрать этот листочек себе, не давать возможности каждому что-то увидеть, читать. Сказать: «Я все сам решу, вообще мне не нужны все они» и тогда не будет никакой совместной деятельности.

А: А еще можно импульсивно менять настроение своё, то есть сейчас ты такой, «Мы сейчас все классно сделаем», а потом «Хотя нет, мы что-то какие-то неудачные, это все из-за тебя». Ну, в общем, да, пытаться быть активным, но быть эмоционально деструктивным, и это будет отталкивать.

Угу. Р.?

Р: Ну по первой картинке... Команда имеет привычку... Иметь равное право условно и равную степень влияния на мнение общего коллектива и надо взять, и взять, и попытаться сломать это неписанное правило попытаться сделать из себя лидера. Когда, например, команда явно лидера не привыкла тут видеть.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

К: Короче, вот эта девушка садится и говорит «Так коллеги, добрый день. Никто отсюда не уйдёт, пока мы это не решим. А, и кстати, если не решим, я вас всех там премии лишу и зарплату всем порежу».

*Это конструктивно?*

Р: Задача же организовать

К: Дада, у неё задача сиюминутная, то есть сиюминутная задача будет, но, я думаю, успешно решена...

*Наша с вами задача найти конструктивный способ. Чтобы были положительные взаимоотношения.*

А: А можно пойти вот по такому же пути, только не от негатива к позитиву ни я вас лишу премии, а я дам вам премию. На амбициях сыграть типа «Вон там соседняя группа уже сплотилась, мы сейчас их порвём».

*Угу угу.*

Р: Хороший Варик. А можно типа сказать «Вот пацаны, если мы сейчас эту задачу решим, идём потом в бар и каждому по пинте солода!».

К: А знаешь как потом в деструктивное превратить? Чек за все это им скинуть!

(Все смеются)

Н: Ой, я подумала опять же, что этим людям не очень удобно в этом пространстве взаимодействовать, и я бы предложила перейти в какое-нибудь пространство, в том числе виртуальное, может быть, это какая-то доска Miro и чтобы каждый там мог на свой стикер написать и дальше уже вот работать в формате такой модерации и, возможно, по каждому будет комфортно, и мы организуем вот эту деятельность.

*А вообще важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

Р: Да.

А: Ну если она конструктивная то все конструктивное, новое полезно.

К: Ну я бы как сказал... без неё определённо можно прожить и в принципе я считаю, что большая часть людей проживут, но это будет не так весело, то есть ну можно всякие приколюхи там периодически делать.

Р: Мемов бы не возникало в ленте, тогда без креативности социальной.

К: Ну да, то есть вот как бы если без социальной креативности, то скучно, а так – разнообразие.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

К: Любые.

Р: Свободные.

От чего?

К: От одной из ключевых потребностей людей – быть одобренным социумом, в котором ты варишься.

Н: А я думаю, это что-то про быть незажатым и опять же не бояться показать себя с какой-то странной стороны. Потому что мы всегда можем все объяснить, все проговорить. Это поможет. Ну как раз которые люди, которые всегда опираются на мнение человека другого, то, скорее всего, менее способны к социальной креативности.

К: Возможно, я вот сейчас извини, Катя, перебую, я просто хотел бы немного возможно поспорить с Н. по этому поводу мне кажется, что тут человеку необязательно быть каким-то раскрепощённым, чтобы проявлять социальную креативность, то есть ну, условно говоря, какое-то тихоня может такое отчебучить что-то все офигеют просто потому что ну он мало с людьми общается, он не знает социальных норм и это как бы будет социально креативным, вот. Ну типа он просто например ну не знает там как с людьми общаться там не знает, что приходя не знает, что там не знаю, когда ну корочечто-то не знает, типа и делает, то есть там например пришёл на работу, сразу там привольную сделал, там всех там угостил, там напоил, накормил, не знает что, что там ну так не принято и все-таки «Ого, нифига себе!».

Р: Более наверное живой пример это когда в некоторых университетах подарки преподавателям очень как бы не принято делать, вот. И в каком-то университете это, наоборот, принято делать. Вот и ты будешь ну вот да, типа. Такая ситуация вот такая.

*Мне кажется, что К. говорит, что это идёт от человека, что человек не понимает, как надо...*

К: Да, вот я про вот это да, да, да, да.

Н: А я здесь со стороны осознанности говорю, то есть человек осознанно социально креативить, вот поэтому, наверное, у меня такая позиция.

*Угу, то есть как бы К. говорит, что он случайно покреативил, а у Н. – осознанно. Интересно получается. А., ты как думаешь?*

А: Ну там понятно, вот то, что уже все сказали там высокая самооценка и так далее, чтобы быть незажатым ну и вот если хочешь быть осознанно социальным, креативным, то да, тебе нужны мозги там не знаю, широта мышления какая-то, чтобы действительно придумывать эти новые варианты.

*Угу угу. Класс! Кто-то хочет что-то добавить, дополнить?*

А: Ооо! Опыт ещё! Вот то, что говорили про то, что в одном институте не принято дарить подарки, в другом принято поэтому условно человек с опытом, что где-то так делают, может прийти и тогда ему не нужна такая вот сильная смелость, потому что он знает, что уже где-то этот опыт успешно внедрён, но в конкретном коллективе это будет социально креативно, потому что тут так не делали.

Р: Ну да, ещё добавлю, что кроме того, как свободным он ещё должен быть, ну, так скажем, бесстрашным. Типа не очень сильно бояться осуждения окружающих, если его выходка выйдет боком. То есть свободно переварить это мог бы.

К: Я бы хотел вот ещё дополнить А. Вы смотрели фильм «Борат»?

А: Даааа!

Р: Смотрели!

К: Да то есть вот, согласитесь, он там был социально креативный. А почему он был социально креативный? Потому что он приехал вот потому, что да, из другого мира, то есть у него другое мировоззрение. Вот и как бы он там, ну «живу в лесу, молюсь колесу», приехал там в цивилизованную страну и социально креативил.

*Очень интересная у нас получилась дискуссия! Спасибо вам большое!*

К: Да, прикольно, интересно было, согласен.

Р: Да, интересно!

Н: Очень!

А: Спасибо!

#### Приложение 5.4. Стенограмма фокус-группы 4

Дата проведения: 3 декабря 2023 года.

Длительность фокус-группы: 111 минут.

Участники:

1. Женщина, 26 лет. Специальность – генетик, биотехнолог (П.);
2. Мужчина, 27 лет. Специальность – военнослужащий (Н.);
3. Мужчина, 25 лет. Специальность – специалист по компьютерному зрению (С.);
4. Женщина, 26 лет. Специальность – клинический психолог (М.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

П: Ну я думаю, что возможно социальная креативность это что-то связанное с построением отношений в группе людей, человеком то есть... насколько он адаптируется под обстоятельства, насколько он может выстроить отношения с определённым человеком в зависимости от того, как чувствует и понимает собственно, то, что нужно этому человеку от общения, скажем, и все такое.

Н: Креативность социальная... в обществе что-то новое именно. Довольно тяжёлый вопрос на самом деле... Креативность, ну как по мне, это то что-то новое, в каком-то плане, там неважно, в образовании, там что-то новое, креативность, что-то новое, но я только с этим ассоциирую. То есть, по сути, социальная креативность как что-то новое в социальном мире. В социальном плане то есть.

*Поняла, спасибо! М., как ты думаешь, что такое социальная креативность?*

М: Ну, коллективное творчество, но, в общем, в целом, в обществе... То есть не индивидуальный креативный процесс, а соответственно в группе, то есть с таким механизмом. Совместная творческая деятельность.

*Угу. С.?*

С: Ну, наверное, как сказал Н., это когда ты придумываешь что-то новое о своих отношениях с людьми.

*То что вы сказали очень близко к тому, что я предлагаю понимать под социальной креативностью в сегодняшнем исследовании. Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: Да, согласны

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: (кивают головой).

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

Н: На улице, на лавочке.

П: Здесь на картинках не отображено наиболее банальное для меня знакомство, но если выбирать из них то... Сложно на самом деле, потому что ну вот если брать в последнее время, последние три месяца, то наверное это самое правая картинка... Это похоже на какой-то тренинг с заданиями или типа того, когда людей разбивают на группы и заставляют общаться друг с другом по определённой схеме или без неё, вот поскольку

там в моём вузе, где я сейчас учусь, это очень часто практикуется, то вот могу сказать про это так. Ну, общественные места – это достаточно характерно для общительных людей, как знакомство угу.

*Так какую ты выбираешь?*

П: Ну блин, не знаю, если просуммировать всю жизнь, то наверное последние три месяца они не переплюнут всю жизнь, давай возьму, наверное... ну пусть будет лавочка, общественное место, хотя вот кинотеатр, который изображён на верхней, это тоже частая ситуация, но если не концентрироваться на кинотеатре просто на общественном каком-то месте, внутри какого-то здания.

*Угу. А ты сказала, что тут не отображена более привычная для тебя ситуация. Какая это ситуация?*

П: Наиболее привычная это коридор, скажем, какого-то здания, допустим, вуза или куда-то ты то пришёл, и там вот что-то спросил у человека вообще абсолютно в любом месте, то есть это даже, скажем так, не привязано к месту, просто оно должно быть общественное там, где много людей, вот там хоть хоть это очередь куда-то вообще неважно.

*Ага, поняла.*

М: Я, наверное, с П. солидарна по поводу того, что скорее больше всего знакомилась где-то, где не знаю, в очереди в общественном месте, но из этих трех просто картинок мне кажется, что на второй и на третьей люди уже знакомы... ну то есть либо они уже видели друг друга в группе, либо они уже подсели друг другу в общем, там есть какой-то контекст, поэтому лавочка только из-за этого.

*Хорошо, С., ты какую выбираешь?*

С: Ну, мне кажется, кинотеатр вообще сомнительная какая-то... я никогда не слышал, чтобы люди знакомились в кинотеатре, потому что туда приходят уже с компанией, и вообще там разговаривать нельзя. Справа я вообще не понимаю, что происходит, наверное, левую.

П: Я чуть-чуть перебыть можно, да? Про кинотеатр в общем, однажды у меня был случай, по-моему, подруга меня привела в кинотеатр на 50 оттенков серого там-то ли первая, то ли вторая часть не знаю, у них не разбираюсь. Короче, сзади сидели группа парней, которые очень остроумно штили на тему этого фильма вот так мы познакомились, просто мы сидели, извините, обсирали это так, что было это такое.

С: Всякое бывает, но это редкая ситуация.

М: Угу, я, кстати, как кино ознакомилась, но не в зале... в общем, перед ним.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

Н: Спросить что-то у человека...

*Что, например?*

Н: Сделать комплимент, допустим, если это девушка.

П: Попросить помощи в чем-либо, но это зависит от контекста... то есть ну действительно ли она тебе нужна и это зависит от того, где ты находишься и с какой целью, либо наоборот, как часто такое бывает, что человек задаёт тебе вопрос или просит помощи, соответственно, можно на него подробно ответить или оказать эту помощь, и так и начнётся ваше знакомство или диалог.

М: Ну да, какой-то вопрос или часто ещё бывает что-то просто какое-то риторическое или абстрактное замечание в воздух и смотришь, как человек отвечает на это или нет... ну то есть там не знаю, погода отличная или там что какая-то долгая дорога наконец-то лавочка одна на четыре километра.

С: Ну да, да да, со всем согласен.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

С: Там можно распахнуть халат, там ничего нет.

П: Ну, тогда я продолжу. Да, первое, что пришло мне в голову, это тоже аля халат... То есть сказать, что-то, что нарушает личные границы человека там, я не знаю предложить нарисовать его в ню или что-то в этом роде, и или вот, по-моему, Н. как раз сказала, что начать знакомство недеструктивное можно с комплимента девушке вот это они не всегда работают, потому что зависит от комплимента и от того, кто его задаёт. Можно дать такой комплимент, что девушка как раз-таки сольётся и убежит вот да, вот.

*Ага, Н.?*

Н: Ну вот, у меня, в принципе, тоже самое первое в голове появилось то, что, грубо говоря, в плаще прийти, раскрыть, там ничего нету. Больше так такового нету.

С: Наконец можно с ней подсесть на лавочку, сказать привет, а тут программированием занимаюсь и начать долго и нудно рассказывать про программирование.

М: Ну, мне кажется, что несколько типов есть, то есть, например, когда больше всего... Но меня лично отталкивает, когда, например, мимика и манера разговора не относятся к речи, то есть или когда вырвано из контекста. То есть там начать про свою жизнь что-то рассказывать или про каких-то своих знакомых люди сразу уходят, потому что думают, что ты ну не понимаешь, с кем разговариваешь. Потом просто какая-то мимика которая... там не знаю, не смотреть в глаза при этом обращаться к человеку или там странно двигаться там, дёргать глазами что-то ещё такое не знаю, это наверное, не очень деструктивно это наверное скорее тест на как это сказать на кринжовость, если там начать петь и в общем посмотреть убежит человек и начнёт петь с тобой какой-нибудь «Тополиный пух» и так далее.

П: Можно что-то агрессивное сказать человеку не обязательно даже про него, а про какую-то ну не знаю... Прокомментировать то, что вокруг вас происходит в какой-то агрессивной манере либо не знаю, мне сейчас пришло в голову предложить заняться каким-то криминалом типа не хочешь ли купить у меня дурь, скорее всего большинство людей убежит.

*Угу, угу, поняла. И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

М: Добрый вечер, хотите поучаствовать в исследовании?

С: Если достать водку с огурчиками.

*То?*

С: Достать водку с огурчиками.

*Ага, везде ли это будет конструктивно?*

П: И нестандартно.

С: Нестандартные способы по определению не всегда сработают. Со всеми.

М: Ну, это в принципе может быть какой-то не очень стандартный вопрос там, не знаю, какое было там, не знаю ваше лучшее воспоминание или что-то ещё, то есть на грани пересечения вот этой черты личных границ получается.

С: А ты слышала о таком как... эффект, в общем то соседа по вагону. Просто если с уважением к человеку, то может сработать, если со вниманием, если понятно, что-то там, в общем, не в мечтах, а вот они, здесь – водочка с огурчиками.

П: Можно спросить человека разрешение его нарисовать угу, ну как бы не знаю насчёт прям долговременных знакомств, но в принципе начать знакомиться с человеком с этого можно и такое тоже бывало. Случай просто который со мной произошёл однажды в центре Москвы: я ждала у метро свою подругу, ко мне подошёл парень, который предложил отправиться к нему в квартиру, попить чай, и я такая типа «Чего? Ты вообще нормальный?», а после этого выяснилось, что он тоже какой-то просто эксперимент проводит и он такой, говорит, я просто всем предлагаю, смотрю, сколько человек

согласится, ну как бы это было очень странно, но я тем не менее проболтала с ним где-то минут пятнадцать.

С: Согласилась бы.

П: Знаешь, я наблюдала, он продолжал это делать, никто сейчас не согласился, причём менял условия там не обязательно был чай, квартира, просто там какие-то кринжовые совершенно предложения, и как бы никто не согласился.

С: Я хотел предложить по примеру канала «Деньги решают все». Ну, ты говоришь, я дам тебе 100000 рублей, пойдём со мной. Многие согласятся.

Н: Блин, ну как-то вывести на эмоции... Блин, я просто помню ролик был в тик-токе, там получается впереди девушка шла по аллее, а сзади её мужчина, и у него сзади был, кирпич и он вперёд его кидает, вот... и он получается, сдерживает её, то есть как бы останавливает, чтобы она на кирпиче... кирпич не упал на голову, он такой, обнимает её «девушка с вами все нормально?». Вот и как бы то есть типа спасает её. Она то думает, что кирпич упал где-то откуда-то с крыши, вот и как бы в таком моменте можно так заобщаться и задружиться. В роли спасителя такого.

*Классно, спасибо, есть какие-то ещё дополнения по этой ситуации?*

М: Ну я подумала, что в принципе, любая просьба тоже может быть, но тут уже соответственно грань просто в зависимости от того, насколько это просьба необычная, то есть там не знаю «Я не могу выбрать фотографию, помогите мне выбрать» или «Мы с друзьями поспорили, какое у вас мнение». Ну то есть это может быть нестандартным в зависимости от того, наверное, что для этих людей типично.

*Какие интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Н: Первая картинка.

С: Третья короче.

П: Я, наверное, тоже поддержала бы, что третья, пожалуй, хотя каждая из них тоже имеет место в моей жизни

С: Третья действительно выглядит как наиболее случайное знакомство, а вот вторая это явно в транспорте.

П: Ну, в транспорте, наверное, мы знакомимся чуть реже, чем обычно, я там чаще встречаю безумных каких-то бабушек и дедушек, которые любят, цепляться к людям.

М: П. сказала, что это транспорт, я сначала думала, что это какая-то... У меня есть... Мне непонятно, я такая ну третья наверное, более типичная, хотя вторая мне тоже нравится. Третья.

*Хорошо, берем первую и третью. (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

С: А огурчики все ещё рабочий способ!

Н: Ну, кстати, здесь он как будто бы даже более приемлемый.

С: Да, определённо.

П: Ну как самый типичный вряд ли... В поликлинике в очереди ты вряд ли такой достанешь арсенал водочки и огурчиков.

С: Не надо стесняться.

П: Тут зависит тоже от места, то есть если мы возьмём, например, поликлинику, очередь, то тогда самое типичное будет обсудить к какому врачу вы все сидите, почему к нему... Там кто-то начнёт обязательно говорить, что там не знаю, этот врач супер классный, вообще только к нему ходите и вы начинаете обмениваться там своими впечатлениями, может быть даже диагнозами и так далее. То есть вы обсуждаете то, что вокруг вас происходит, а если это, к примеру, вы приехали ну там, не знаю, поступили в вуз, там вы



в одной группе или не в одной, неважно, то будет правильно начать с вопроса как вас зовут, типа откуда вы пришли, почему вы там решили стать, я не знаю инженерами все и там, кем вы хотите стать. В общем, спрашивать именно персонализированные вопросы у людей, которые связаны с тем контекстом, который общий для вас.

*Угу, угу поняла спасибо! Н.?*

Н: Все предыдущие то что сказали ну допустим, какая повестка дня, грубо говоря, была у нас на неделе там, в новостях, что показывали там громкие какие-то случаи, тоже, наверное, как бы зацепиться и дальше положить общение вот. Много моментов за которые можно зацепиться.

*Хорошо.*

М: Ну, в целом да, что-то, что мы обсуждали, в общем, тоже способы подходят, может быть, просто как-то иногда бывает, так сказать, бывает необходимость как-то обратиться, ну к нескольким людям сразу там просто показать, что... Или там спросить одного, потом другого «А вы как считаете?», чтобы все были включены? Но я, кстати, подумала, что самые привычные вот если с группой людей взаимодействие, то... Я знакомилась, со мной знакомилась после того, когда есть какая-то, не знаю, ну элемент невербального общения, то есть когда кто-то там не знаю, глаза закатывает или там что-нибудь... в общем, какая-то реакция произвольная происходит и все такие «Да, я тоже задолбался в этой очереди!» и так далее.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

С: И все ещё водочка с огурчиками. Вы много видели людей, которые бы в поликлинике достали водочку с огурчиками.

*Попробуй другие способы придумать. Н.?*

Н: Я думаю ещё пока что.

М: Ну для меня те же способы, которые я назвала при знакомстве с одним человеком, то есть это все такие же... Ну то есть все, что все, что касается ну по мне, наверное видно, я уже, как это больше всего сосредоточилась на невербальных каких-то показателях, что там громко.

С: Нужно достать колонку, включить музыку и предложить всем танцевать.

П: А на мне сработает, я буду танцевать!

М: Я, кстати, тоже скорее всего.

П: Я бы подумала «Ого, какой организатор! Он умеет в тимбилдинг».

С: А как тогда деструктивно, чтобы не сработало?

М: Ну тогда... Тогда просто Скриптонита включить.

С: А вот вот это да, да. Согласен с тобой, деструктивно.

*То есть зависит от выбора репертуара? Насколько он подходит конкретной группе?*

С: Ага.

М: Ой, я знаю, но это кстати, мне кажется, что вот в России должно сработать, что если начать деньги просить или там типа шляпу положить, начать выступать, то люди обычно разбегаются.

С: Нужно достать баночку с анализами, отпить, предложить соседу.

М: Экстремально.

С: Но будет деструктивно.

Н., идея какая-нибудь появилась?

Н: Ну да, через конфликт. Как-то с кем-то конфликтовать, найти поддержку у других, вот. И после этого уже дальше развивать общение с теми, кто тебя поддержал.

М: А, ну кстати, что-то мы не догадались, что можно просто на человека наехать.

П: Редко такое срабатывает, как способ знакомства... Хотя у меня так лучшая подруга появилась. Но это исключение.

*Угу угу, хорошо. Есть ещё варианты по нестандартному деструктивному способу?*

П: Ну наверное, то, что все озвучили, но ещё там тоже как-то, что мы обсуждали до этого знакомство в любом месте, да что-то неприличное сделать там не знаю, громко рыгнуть или что-то в этом роде и скорее всего, не будет много желающих с тобой общаться после такого.

*Ну да.*

П: Ещё одна идея пришла, как я уже говорила, типа предложить человеку его нарисовать и нарисовать очень плохо, вот врага себе наживёшь гарантированно просто.

М: А еще можно рекламировать себя и свои услуги. Агрессивный маркетинг.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

С: Огурчик предложить, я не знаю, кексик, шоколадки, угостить чем-нибудь все это будет не то, чтобы прям совсем обычно и скорее всего сработает. Люди обычно сразу проникаются к такому человеку.

*Угу, поняла.*

Н: Ну, если, допустим, я сидел бы, да, подошла бы какой-то пожилой мужчина либо женщина пожилая, как поступить место и с этого уже начать разговоры как бы. Какой-то сделать поступок человеку. Пообщаться получается больше в группе, там ещё с другими людьми, которые там тоже сидят, потому что наша цель именно в группе познакомиться.

П: Уступить место матери с детьми. Вот уже и с группой контакт налажен.

С: Можно включить музыку, только хорошую.

*Что?*

С: Ну включить колонку и предложить им танцевать, только выбрать хорошие песни, там, «Руки вверх».

*Хорошо, отлично. Есть какие-то дополнения по этой ситуации или дальше идём?*

М: Ну, сыграть во что-нибудь можно предложить, типа там не знаю во что угодно.

*Угу, в какую-то игру, объединяющую всех?*

М: Ну, это зависит от этой аудитории, понятное дело, то есть там, если это старший возраст, нужно какие-нибудь карты, домино ли, ещё что-нибудь, скорее разговорное.

С: Угу.

М: А с детьми можно вообще во что угодно, это да.

*Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Н: На дороге! Вторая картинка!

М: Плюсую, я тоже за нее.

С: Третья.

П: Мне снова сложно выбрать, поскольку ну во-первых, я не автомобилист, хотя периодически мыслю как автомобилист, поскольку езжу с теми, кто за рулём вот, но до таких ситуаций доходят достаточно редко... Вот на кассе какие-то фрики часто встречаются как и в общественном транспорте, которые просто с нифига решают до кого-нибудь докопаться... до тебя и до другого человека... А вот эта третья картинка... она ну может настигнуть тебя вот конкретно меня с моим образом жизни где угодно, вот это, допустим, не знаю, вы с одноклассниками там делаете какой-то проект и конфликтуете между собой. Ну пожалуй третья картинка, да.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

М: Люди там кричат, ругаются, спускают пар, расходятся.

Н: Ну да, эмоционально себя ведут на самом деле как бы ну там надо смотреть, из-за чего все началось опять же, как решить эту конкретную ситуацию. Можно, грубо говоря, заднюю дать как бы уступить, даже если ты прав, то есть если там, грубо говоря, без

столкновений и последствий, то можно просто как бы пожать руки, разъехаться, сказать «Да, ты прав». И все.

*Угу, поняла.*

М: Как бы мне, кстати, кажется, что как раз когда люди вот решают такие конфликты вроде конфликтов на дороге, то очень часто каждый думает, что он уступает и по факту это компромисс, ну то есть «Да ну тебя!», то есть что там на тебя время терять и как-то это. Поиск такого компромисса получается.

*Хорошо поняла, П?*

П: Я ничего особо конкретного я не скажу. Здесь очень много способов того, как люди могут вести себя в конфликтной ситуации, это очень сильно зависит от контекста и самой ситуации естественно, но первое, что всегда присутствует в конфликтной ситуации, это эмоции, то есть, естественно, участники конфликта, как правило, испытывают ряд негативных эмоций, и это сказывается на их взаимодействие. Эмоции могут быть разные по степени выраженности, по силе, то есть это эмоции, которые захлёстывают полностью человека, средние какие-то или лёгкие там раздражения. Вот. И второе – это способность мыслить в данной ситуации, то есть в зависимости от силы эмоций, способен ли человек ещё мыслить, структурировано логично и там давать какие-то аргументы в споре, скажем или он уже не способен в разумное мышление и руководствуется тем, что «Все я уже ору, я больше не могу». Вот. Или он изначально не был на это способен и в принципе там не умеет разрешать конфликтные ситуации каким-то мирным путём и с позиции «Давайте обсудим это, аргумент за, против», там вот это вот все... Сразу начинает давить там, использовать какое-то эмоциональное воздействие, скажем, там мистику или прочее. Вот.

*Угу, поняла. С.?*

С: А я думаю, что все очень просто. Просто сидят и разговаривают, как на картинке.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

П: В общем, я не знаю, насколько нестандартные это способы, но смотрите первое, что можно делать, чтобы конфликт усугубился... Я скажу просто способы, да, которые ну, мне нужно делать, чтобы все было плохо, а потом мы решим, что из них там более стандартное, что из них нет. В общем, первое это как раз-таки включить своё критическое мышление и перейти на эмоции. Вот, то есть первое, что приходит в голову, то и говорить это скорее всего не что-то полезное придёт в голову или это, наоборот, скажем так, будет очень чётко бить собеседника прямо в его больное место и ты переборщишь, а потом тебя будет бояться все время. А второе это как раз-таки, когда ты ещё мыслишь, но уже не очень сильно, то есть переходишь вот в эту стадию и употреблять какие-то аргументы, но не слишком верные, не слишком подверженные собственной критике. Вот, то есть как бы вот после этого обычно вот происходит какая-то тоже. Там как снежный ком эти эмоции у людей, если вот случается у них спор, в котором друг друга не слышат, скажем вот следующее это если человек изначально конфликтовал с целью поконфликтовать, тогда вся ситуация изначально это деструктивное, что-то, что и должно к этому привести там от противоположной стороны редко что-то может зависеть в плане того, что достаточно трудно прекратить конфликт, который начали ради конфликта.

Н: Нет, это типичное. В целом люди, которые конфликтуют ради конфликта, они это вообще сплошь и рядом это же любимое вот что-то такое нестандартное, вот прям вот что-то сделать и все будет плохо, хотя вроде как ты хотел решить конфликт.

П: Уйти как раз-таки от конфликта в другую сторону, но сказать что-то деструктивное, например ну там вы обсуждаете условно там, не знаю какие-то там, ну, научные проблемы, допустим, или что угодно ещё и ты вдруг там переходишь на личность человека и начинаешь там критиковать его какие-то стороны, которые совершенно не относятся к проблеме вашего конфликта. То есть вот такое, например.

С: Ну, это тоже, это получается очень часто стандартно, мне кажется.

*Хорошо, а что же тогда будет нестандартно?*

П: Или взять какой-нибудь предмет и швырнуть его в стену. Класс просто!

М: Угу, это правда может прекратить конфликт, если все поймут, что тот кто это сделал, он совсем неадекватный и лучше с ним не связываться вообще.

С: Можно перейти на иностранный язык, который этого собеседник плохо знает.

*Да, кстати, довольно-таки деструктивно и необычно. Н.?*

Н: Вот касательно первой получается картинки, если, допустим, на хорошей машине ты столкнулся там с товарищем, у которого, грубо говоря, копейка какая-то, да как бы сделать на этом акцент, как бы сказать «Да ладно, как бы все, езжай себя взять нечего». Как бы вот и сделать на этом акцент, что он как бы... Как бы социально ниже тебя, вот и как бы спустить это все с рук. И он естественно разозлится на этом фоне, вот и все это продолжится.

М: Я вот не могу придумать нестандартный, мне все кажется стандартным, то есть мне кажется, что и физическая агрессия, и какие-то там не знаю выпадки, выпады по отношению там не знаю, к этому человеку его личности, его семье это все как будто ну, типичное поэтому... Не знаю, куда агрессия не заходила, ну то есть если, наверное, просто начать кругами бегать и орать, то, наверное, это не очень типично. Ну, собственно, тогда и агрессия не очень выражается.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

П: Можно сказать человеку внезапно что-то приятное, что не касается предмета вашего спора.

Н: Угу.

П: Да, что отвлечёт его внимание и бросит его в ступор там, не знаю: «У вас такие красивые глаза!», вот что-нибудь в этом роде или там «На прошлой неделе у тебя получилось прекрасно то-то и то-то». Но главное, чтобы это не касалось именно предмета вашего спора.

*Угу, поняла, спасибо, М.?*

М: Ну, мне кажется, что можно как-то предложить поставить на паузу, что типа «Окей, мы не договорились, ну давай там, не знаю, встретимся в ресторане и обсудим, кто виноват», ну или что-нибудь такое, и за то время пока пройдёт уже в общем. Ну или батутный центр или что-нибудь такое.

*Приятное место получается...*

П: Можно ещё внезапно предложить что-то вкусное человеку!

Н: Ну, по счастливой случайности можно идти из магазина, ехать с магазина, а у тебя оказалась мороженка, погода жаркая, как бы угостил товарища, как говорится, по-несчастью.

С: Ну вот и на этом, как бы мне кажется, эмоции утихнут и легко разрешится ситуация.

Н: Классно, на этой сладкой ноте.

*Замечательно! С., твой вариант?*

С: Начать танцевать. Какой-то необычный выход за рамки конфликтной ситуации.

М: Я думаю, что если внезапно предложить там не знаю помощь или ещё что-нибудь просто... Ну это опять же примерно тоже самое, что угостить человека чем-то, то есть что-то предложить и, тогда как бы это переключает внимание на позитив.

П: Я еще добавлю то, что можно очень внезапно согласиться с человеком. То ты прям пёр как бык, что ты прав, а потом внезапно «Да, аргумент».

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

М: Я за первую.

П: Я в них не сильно вижу разницу, то есть я вижу, что там две картинки изображают стол, за которым сидит группа людей, она скорее всего, работает, над чем-то совместно и мнения разнятся, но между ними я не вижу особой разницы.

*Ну какая тебе ближе, какая тебе кажется привычнее?*

П: Так ну, допустим, на первой картинке конфликтуют вообще все, кроме одного самого левого человека, который как будто пытается сказать «Подождите, послушайте, давайте потише и разберёмся в этом аккуратно», а вот на правой картинке один человек вообще не при делах и второй человек, который самый левый, он тоже не особо сильно участвует, они как будто наблюдают и думают, что им вообще вмешиваться не вмешиваться, ну сложно выбрать скорее и то и другое. Вот. Но вот та картинка, которая сверху она тоже... то есть это явно не стол, но это явно какое-то помещение с доской, то есть это что-то похожее на все-таки не знаю почему там, где доска, диван я не понимаю. Это как-то это странно, не знаю... А может это не доска, а окно... короче, там какое-то помещение, возможно не очень рабочее или просто общественное, и люди просто вместе. *Какую ты выбираешь?*

М: Ну, пусть будет... пусть будет самая правая.

П: Я за третью.

*Хорошо, Н.?*

Н: Мой голос особо не учитываете, потому что все они равнозначны практически.

*Ну как мы можем не учитывать?*

Н: Тогда я тоже за нижнюю правую, потому что в основном мы все работаем, работаем, вот и как бы большинство конфликтов, как бы там встречаем. Как бы она больше похожа, потому что в основном два человека ругаются, а потом уже к ним подтягиваются другие люди. Вот. То есть нет такого, что сразу там одна группа, там, во всеуслышание там начинают говорить. Вот нет. Как-то один начинает, другой подхватывает, это они друг с другом ругаются, и там уже другие уже начинают высказываться. Как бы вот так.

С: Ну, я согласен да, с Н. Обычно два человека спорят, а остальные такие «Давай, давай, втащи!». Обычно так происходит.

*Ага. Ты тоже за третью, правильно?*

С: Да.

*Получается, что М. выбирает первую, а все остальные третью.*

П: Я тоже присоединюсь к первой картинке. Конечно, буду и ту, и другую обсуждать, потому что для меня равнозначны.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

П: В общем, на первой картинке в конфликте задействованы все, и, соответственно, они ведут себя в зависимости от их позиции по отношению к этому конфликту, насколько он затрагивает конкретно этого человека настолько, скорее всего, вовлечён он в него. Есть те, кто просто смотрят со стороны там не согласные или согласные, но они будут более спокойны, скорее всего, и более ну, больше призывать к порядку остальных, больше призывать к тому, чтобы успокоиться и подумать вот это, как мы видим, вот этот самый левый товарищ. Вот. То есть скорее всего, ну вот опять же, на данной картинке мы видим очень большую эмоциональность, то есть они прямо орут друг на друга, вот то есть конфликт в самом разгаре и да, они ведут себя агрессивно по отношению друг к другу и громко высказывают свою позицию всю.

М: А я думаю, что просто появляется ну лидер или человек с авторитетом вне зависимости там он официальный лидер или нет, и он просто прекращает, ставит конфликт на паузу, то есть там от банального «Это не помогает нам решить проблему сейчас, в общем всех поувольняю или заткнулись, разошлись по разные углы, потом мы

разбираемся». Вот. Кто-то берет за себя ответственность за разруливание, это может быть несколько людей. Но чаще это один человек.

П: Ещё можно кое-что ещё скажет про эту картинку? Есть ощущение, что когда в конфликт вовлечены все участники, то скорее всего лидер её и начал его, и начал этот конфликт. Ну я могу быть не права, но вот есть такое ощущение, что раз они не затыкаются, то скорее всего как раз главное – вот люди, на которых все смотрят, вот они и задействованы.

*Поняла, спасибо, С.?*

С: Про правую картинку... Мне кажется, чаще всего там двое людей одного уровня начинают спорить, а потом приходит лидер, обоих успокаивает и разруливает конфликты все.

*Угу, поняла хорошо, Н.?*

Н: Да ну вот в каждой, грубо говоря, компании там есть порядок такой единоначальный «начальник – подчинённый», да как бы в основном, скорее всего там конфликты заводят люди одного уровня, да потом уже начальник приходит и как бы все решает, то есть уже по своему, вот и там уже этих нет никаких там противоречий. Начальником вот как бы это все решается.

*Угу.*

Н: Если без начальников то компромиссом как-то все решается все. Либо можно попробовать сначала одну версию, если она будет верная, то как бы ну, попробовать две стороны. То есть там как бы одну ситуацию рассмотреть, потом другую. Какая будет вернее.

П: Ещё по поводу этой картинки да, правильно ребята сказали, что зачастую есть какой-то лидер, который прекращает конфликт или берет чью-то сторону, и затем соответственно все подстраиваются под это решение, но конкретно на данной картинке у меня нет ощущения, что там есть лидер. Вот конкретно на данной, есть ощущение, что два человека о чем-то спорят, а два других в этот момент не при делах, они не относятся к конфликту, он их никак особо не затрагивает или затрагивает, но не сильно, и они думают о своей позиции в группе, то есть стоит ли вмешаться в него и чем им это грозит затем, то есть пытаются проанализировать свои дальнейшие действия в этом, а те, кто спорит, ну, они просто спорят. Опять же те, которые спорят, вполне возможно, что они или оба, или кто-то из них надеется там своими аргументами или эмоциональной речью привлечь сторонников своей позиции в этом конфликте и, соответственно, привлечь участников конфликта к нему.

*А какое поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

П: Ну вот когда же на эмоциях.

М: Ну, я не знаю, насколько это нестандартно, но обычно, если, допустим, есть две какие-то спорящие стороны, появляется третья сторона и говорит, что вообще ну вы оба не правы, и на самом деле у нас другая проблема. А эта проблема... ну никому не нравится на неё смотреть, обычно этому человеку достаётся, но это скорее типичная ситуация.

С: Можно включить «Руки вверх» и ты думаешь, что все начнут, перестанут спорить, начнут танцевать, а они тебя закидают камнями и продолжают ругаться. Это неожиданный поворот, мне кажется.

П: Ну, то есть да. Или водочка с огурчиками, а потом этой водочкой по голове получаешь.

С: Не, не, это точно сработает.

*Н., как ты думаешь?*

Н: Нестандартный, допустим, если мы со всеми собеседниками решаем этот конфликт, то есть приходим к одному общему знаменателю, но когда вот этот человек, который, грубо говоря, лидер, он соглашается со всеми, вот с этими мнениями, и они договариваются об этом мнении, то он как бы решает, но делает по другому, то есть он

делает деструктив, обманывая их. Вот и после этого, когда они вычисляют, что как бы он сделал не как мы говорили, не как мы решили, а как он сделал, как он захотел, вот и после этого, естественно, как бы ну помидоры, там, яйца в него все полетят. Ну, конечно, вряд ли в начальника.

*Ну да.*

Н: То есть договориться все, все будет по вашему, но потом обмануть, сделать по своему. *Ага, ну да, довольно неожиданно, нестандартно при этом очень деструктивно.*

Н: Конфликт решился, да и ну на время, конечно, но.

П: Угу, ещё может иметь место попытка стать этим лидером, которые вот как ребята сказали придёт, всем скажет «Так, все заткнулись!». Вот если ты при этом не лидер, не воспринимаешься людьми как лидер, то тебе надают по шапке после этого.

М: Ну вроде да ну в принципе я думаю, что подходит все способы, когда человек там пытается сделать хорошее, то есть там думает я их сейчас отвлеку, там я не знаю, хлопну в ладоши, они на меня посмотрят, перестанут спорить но при этом человек не придумал, что сказать и люди возвращаются к конфликту. Или если выбрать неправильный способ отвлечения, то есть там сказать, что не знаю ну, в общем, пожарку нажать или что-то ещё, или там разбить что-то. Ну понятно, что из-за урона люди будут злиться на тебя.

П: А ещё можно не с позиции лидера войти в конфликт, а присоединиться к нему как к какой-то стороне, то есть поддержать какую-то сторону и считать, что вот я сейчас приду со своими супер-пупер аргументами и обязательно все мне поверят, прекратят этот братский спор. Тот человек, против которого ты получается давишь аргументами, он ещё больше злиться начинает потому что, ну допустим, аргументы хорошие, ему это не нравится, потому что делают не так, как он хочет или там это несколько людей ещё хуже, если там ты присоединился к меньшинству, а как бы вот противоположная сторона понимает, что вы побеждаете в споре, им это не нравится и они просто начинают там на эмоциях вообще какую-то дичь творить.

М: А ещё есть вариант такого... Ну он деструктивный по факту в отложенном, допустим, сроке, что если кто-нибудь придёт и попытается всех успокоить ну, с той мыслью, что человек хочет для всех быть хорошим, говорит «Спокойно, спокойно, я за вас решу все ваши проблемы», допустим, наобещает конфликтующим сторонам решить как бы конфликт самостоятельно так, чтобы все были довольны и в итоге, конечно, не преуспеет, тогда, конечно, потом впоследствии все ещё сильнее станет.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

П: Привнести новое решение проблемы, то есть то, о котором никто не думал до этого.

М: Предложить людям просто предложить сторонам поменяться местами, то есть попытаться отстаивать в сторону противника, то есть... Как тренинг, в общем.

Н: Попросить третью сторону. Да, то есть не выбрать ни одну сторону, ни вторую, а попросить третью, чтобы она дала как бы свой вариант, и как бы чтобы всем было поровну, чтобы как бы от этого отталкивались.

*Угу угу.*

М: Я сейчас думала, что можно поставить, ну как бы тоже после допустим, небольшого перерыва просто ну развернуть общую беседу на всех участников, чтобы у всех была возможность высказаться, но при этом не эмоционально, а с точки зрения проблемы и в том числе ну просто психологично просто копать спрашивают людей, почему их это для них важно и потом выяснится скорее всего, что они защищают одни и те же ценности, просто по разному на них смотрят.

П: А можно поддержать обе стороны ну так типа сказать: «Одна сторона права, потому-то, другая тоже права потому-то». Но это тоже это как бы стандартный метод, то есть просто включаешься в этот конфликт с третьей стороны, которая ни туда, ни сюда.

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Н: Левая, нижняя.

П: Меняется новое место учёбы по понятным причинам или как раз вот эти вот общественные места или тренинги и так далее, то есть там не знаю конференция, на которой куча незнакомых людей, надо как-то в этом сосуществовать. Ну знаешь, тоже, наверное, вот третья картинка, да. Наверное, она чуть чаще случается все-таки, чем новый член коллектива.

М: Первая картинка.

С: Я за третью.

*(На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Н: В начале застенчиво, естественно, не понимают, куда они попали, пытаются, как бы всем понравиться, пытаются там подружиться, такие доброжелательные становятся ну, у меня вот лично в коллективе... У нас есть такая традиция, «вливание» называется. К нам новенький приходит, он вливается, то есть, грубо говоря, народ собирается, естественно, там, как говорится, выпивают.

С: Ну он поляну накрывает?

Н: Естественно, он знакомится, он встаёт, грубо говоря, как человек военный, вот и он, представляется, откуда он, что он вот прибыл сюда, там, в каком звании там, сколько где служил, где учился, кто родители, вот, естественно, он все про себя рассказывает, естественно, он как бы делает глоток спиртного напитка и все, и как бы после этого, естественно, все в разгорячённом, как говорится, разуме, под градусом, естественно, как бы общение лучше складывается, и вот и уже адаптация прошла.

*Да так резко взял и освоился.*

П: Ну да, да.

*Поняла, спасибо! С.? Какой наиболее типичный способ решения данной задачи?*

С: Ну, подходишь ко всем, спрашиваешь: «Как зовут, как дела, что делаешь, кто такой по жизни?» и всякое такое.

П: Ну, во-первых, как уже сказали до этого, это демонстрировать доброжелательность, то есть там улыбаться, говорить дружелюбным тоном, отвечать на вопросы, которые тебе задают, и стараться соответственно, подавать себя с той стороны, с которой ты хотела бы, чтобы тебя воспринимали. Ну там рассказывать что-то о своей жизни такое, что скажем, можно рассказать в этом коллективе оно всем понравится. Вот опять же можно угостить людей чем-то вкусным, предложить помощь или попросить её, кстати, попросить помощь это прям топовый способ, чтобы освоиться в новом коллективе, потому что обязательно найдутся люди, которые захотят как бы наладить с тобой контакт таким способом. Это очень просто. Но бывают коллективы токсичные, где наоборот не захотят помогать и тогда скорее лучше предложить её. Вот если это токсичный коллектив и на нового человека все смотрят волком, то главное на это не реагировать просто и все равно демонстрировать некоторое дружелюбие, но не слишком активно, то есть не приставать к людям вот ну какие-то такие ну, обычные совершенно вещи.

*Угу, поняла. М.?*

М: Ну обычно просто там «Привет меня зовут так-то я буду делать то-то». Все. Самопрезентация такая небольшая.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*



П: Ну, допустим, прийти, не знаю, встать на стол, сказать «Всем привет, я такой то такой-то, я буду делать то-то, то-то, мне от вас нужно, то-то, то-то» и, естественно, все подумают: «Господи, кто его сюда позвал, зачем?»

С: Водка с огурчиками.

П: Угостить чем-то невкусным или испорченным.

*Ну да.*

П: Можно начать задавать людям личные очень вопросы, на которые они не захотят скажем, отвечать или рассказывать очень много подробностей о своей жизни, в том числе таких, которые мне понравятся. То есть если... Ну я реально встречала опять же таких людей, которые сразу же начинают очень активную репрезентацию себя, и это редко кому-то нравится. При этом они убеждены, что вообще все топ, все отлично идёт, и все правильно они делают. Или, наоборот, когда тебе задают вопрос там «Как тебя зовут, кто ты такой, откуда пришёл?» зачем-то наоборот, сильно застесняться и там смотреть на всех волком, ничего не рассказывать о себе, то есть это обратная сторона от того, что я до этого описала и никому не понравится тоже.

*Угу, хорошо поняла. Н.?*

Н: Ну, влиться в коллектив изначально, что ты такой нахальный, нагловатый, надменный, лучше всех. Ну, показать себя как бы с такой стороны, как бы она не худшее, но... как бы не лидерская позиция. Как выскочка. Все знает человек такой нестандартный, но естественно, никому не понравится.

М: А ещё я думаю, что нестандартный будет вот какой-нибудь... Там предложить коллегам прикалываться над кем-то другим в коллективе или там кого-то напугать внезапно или начать за кем-то stalking, или, в общем, наебедничать на кого-то, просто там найти повод и настучать начальству... Просто прям прямая дорога в никуда.

П: Есть ещё там, не знаю, какие-нибудь сплетни или банальные нарушения границ типа «Что это у тебя там за девушка на заставке на рабочем столе?» и так далее, но я думаю, они типичные, ну то есть это просто какая-то грубость скорее.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

М: Показать, что готов помочь всем.

П: Угу, показать, что готов принять помощь, что там «Я новенький, я очень хочу освоиться в этом коллективе, хочу научиться у вас всему, ля-ля-ля».

С: Это как-то стандартно, нет?

*А нестандартно как?*

С: Не знаю.

П: У меня предложение. Давайте определять стандартность по мере того, как редко мы это видим или наблюдали в своей жизни от себя или других людей.

Все: соглашаются.

Н: Можно всех купить, то есть деньгами. Просто дать денег. Это нестандартно и точно поможет освоиться

М: Ну можно предложить совместный досуг после работы, типа там сходить куда-нибудь вместе и начать, например, там говорить, что вот у нас есть перерыв на полчаса, можем там вместе посмотреть стендапчик или что-нибудь ещё, «Приходите в этот офис мы там будем смотреть» или, например, предложить переобустройство офиса или там этого места, где ты находишься, учебной группы, то есть там вы хотите, если вы хотите можем там, знаю календарики повесить или там скинуться на цветы или что-нибудь ещё ну то есть просто предложить изменение какое-то в пространстве или в работе или ну не знаю кто чем люди там занимаются и собрать мнение кто захочет в этом участвовать и так далее. Ну или там, например, ну в общем просто, например, приносить интересные какие-то... интересные информацию, то есть, например, сегодня день защиты бобров, а сегодня у нас такой-то день, сегодня такой-то день или, например, там если вы любите что-нибудь, то не знаю, там я делаю фигурки на заказ или что-нибудь такое.

С: Главное только эти открыточки в ватсапе не слать каждое утро.

М: Да, без завоевания чужого пространства скорее как просто объявление о том, что вот если вдруг вы захотите, то есть вот такие-то, такие-то возможности. Присоединяйтесь, если вам нравится.

П: Комментируя немножко предыдущее высказывание, это, скорее всего, отнесётся именно к необычным и деструктивным. Неожиданно деструктивным, потому что даже когда ты приходишь на новый коллектив и с абсолютно миролюбивыми намерениями говоришь, что если вы хотите поменять там что-то, то вот я готов там в этом поучаствовать, скорее всего, это воспримется как посягательство на твоё привычное вот это вот течение жизни, что пришёл тут какой-то новенький и начал вот перераспределять, что-то он хочет тут менять, а не пошёл бы ты обратно? Вот скорее всего большинством это будет воспринято так.

*Ага, у вас очень интересные точки зрения! Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

С: Я за первую.

Н: Первая.

М: Третья. Как самое типичное в опыте.

П: А я разрываюсь между второй и третьей картинкой. Поясню почему. Вторая картинка мне напоминает не только собеседование, но и экзамен: то есть что ты сидишь один на растерзании других людей, очень хочешь, чтобы тебя оценили по достоинству. Вот при этом ты находишься в крайне взвинченном состоянии, и вот это все очень тяжело. Ситуация, которая на третьей картинке, она для меня не столько рабочая, сколько вот жизненная в целом. То есть условно там ты сидишь с друзьями где-то или со знакомыми где-то и рассказываешь о том, чем ты там занимаешься по жизни, кто ты такой, если это по сути, тоже презентация себя и своих там дел с какой-то положительной стороны так, чтобы завлечь или привлечь этого человека к этим делам, скажем. Вот то есть мне прям сложно выбрать. Ну пусть будет третья, хорошо.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

П: Доброжелательное расположение духа демонстрировать.

Н: Общительность, доброжелательность, комплименты. Все в этом симбиозе и получится достичь цель. Понравится.

П: Я бы в целом, наверное, сказала, что в данных ситуациях очень важна невербальная составляющая, а именно то есть завлечь как бы человека своей мимикой, чтобы он хотел вообще тебя слушать то, что ты говоришь, это уже отдельная история. Вот. То есть это смотреть в глаза, но не слишком агрессивно и пристально, улыбаться там. Использовать жестикуляцию тоже в разумных пределах. М. наверное согласится со мной, потому что она несколько раз это упоминала при обсуждении знакомства.

М: Ну, в целом да, но в общем, от обстоятельств зависит.

*Хорошо, ну какой самый типичный способ поведения в этой ситуации?*

М: Ну да, в общем, как-то завоёвывать внимание человека просто своим не знаю, широкой улыбкой, хорошим отношением и рассказывать про продукт или про его преимущества.

*Угу хорошо, С.?*

С: Ну да, сложно добавить что-то более конкретное.

П: Тогда я бы добавила ещё давай. Вопрос в том, как именно рассказывать о, ну, скажем, товаре или о своём продукте, или о своих делах. Важно не делать это слишком пространно, то есть разговор ни о чем, да, то есть какие-то совершенно общие вещи

говорить и наоборот не слишком подробно. Там вот условно программирование не лезть в дебри, когда человек... ты не уверен что он желает об этом слушать, важно рассказывать интересно, чтобы как раз-таки слушатель зацепился и захотел слушать дальше, а не заткнуть души и такой типа «ну болтай что-то, окей». То есть найти какие-то точки соприкосновения со своим собеседником, понять, что из твоего рассказа может его затронуть, что может быть ему интересно. Вот это как основа.

*Угу, спасибо, П.! Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

П: Агрессивная презентация. Да, это касается и невербальной составляющей там махать вот этим, вот я не знаю, там мобильник продаёт махать этой коробкой у покупателя перед лицом и говорить «Вот оно, самое лучшее ну-ка быстро купили!».

С: Или еще ходить за покупателем и говорить «Вам нужна помощь? Вам точно-точно не нужна? А то мы тут!». То есть именно надоедать, именно захватывать внимание человека тогда, когда он ещё не готов тебе его подарить. Вот очень агрессивно я имею ввиду.

П: Или рассказывать, скажем, о проекте в скучной или нудной манере, то есть все подробности вывалить. Это может быть структурированный очень рассказ, но монотонно изложенный, и это не зацепит.

С: Или общаться нормально, но раздеться догола.

М: Ну, можно шёпотом презентовать или там громким криком сильно жестикулировать, и так менять вот это все в процессе беседы: то так, то так. Можно на примере жизни человека, то есть, например, если там продаёшь шины, то, в общем, создаёшь с этим человеком как с главным героем историю. И если она затягивается, и если она не похожа на человека, то, соответственно, это не подойдёт. Ещё бывает, когда пытаются какие-то промо компании провести через блиц-опрос. То есть там ответьте на три вопроса, если вопросы например, какие-нибудь сложные или там ну не знаю, там какие-нибудь предложить решать задачи по математике или там спросить, что где находится и люди при этом не знают ответа в большинстве случаев то у них свяжется с негативными эмоциями и ничего не сработает.

*Хорошо, поняла. Н.?*

Н: Да, версий нету тут как таковых, но со всеми согласен.

П: Хочу еще дополнить. Тоже из лучших побуждений можно перейти на личность человека, с которым разговариваешь условно, там я знаю тебя тебе вот там точно надо к психологу обратиться и наше приложение там тебе в этом поможет, а он такой типа «Я вообще не хотел об этом говорить». Ну вот что-то в этом роде. То есть затронуть не то, что нужно.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

Н: Не знаю, как этот случай будет конструктивным или неконструктивным, ну как бы агрессивно, грубо говоря, там сказать человеку если ты, допустим, не купишь, что-то, что я тебе продаю, то будут плохие последствия, как бы только так деструктивные. Ну это деструктивно, наверное, больше.

П: Наверное, первое из нестандартных и конструктивных это когда... Ну вот возьмём вот эту ситуацию в магазине клиента крайне плохо обслуживает твоя коллега или твой коллега и после этого ты приходишь и делаешь совершенно обычные вещи человеку будет казаться, что это просто топ-сервис.

*Ага. Какие еще идеи?*

П: Кстати, вот завлечь человека к своему разговору, к нужной теме можно темой совершенно другой, то есть найти какие-то точки соприкосновения с человеком и начать там условно с рыбалки закончить программированием, но это скорее стандартный тоже.

М: Да ну то есть как-то мне кажется, что очень хорошо, поскольку это полезно, то конструктивные, скажем, нестандартные способы очень быстро становятся типичными, которые все повторяют, рекомендуют, то есть там не знаю сделать что-то вместе с человеком или визуализировать модель или там. В общем, кому-нибудь придумать провести экскурсию или там спросить его, попросить его назвать какую-то проблему вместе с ним, как-то попробовать её решить, ну то есть объекты привязать это к его сфере интересов. Попробовать какой-то ну более активный диалог инициировать, то есть как в угадайку поиграть ну в общем, с тем, чтобы просто включить человека в исследование этого не знаю продукта или там своего резюме, да и так далее там типа «Вот как вы думаете, чем я занимался шесть лет?»

*Есть какие-то ещё дополнения по нестандартному конструктивному способу решения данной задачи?*

П: Ну, допустим опять же ситуация в магазине это предложить человеку бонусы какие-то, но это тоже стандартно, как бы, но мне их редко предлагают, поэтому я это записываю нестандартные.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Н: Для меня нижняя левая.

П: Для меня характерные все картинки опять, но я бы выбрала ту, которая верхняя, потому что она, скажем так... Вот те нижние картинки они характерны, когда у вас какое-то мероприятие идёт и, соответственно, у вас там тимбилдинговые задания, а вот верхняя она случается повсеместно, когда ты по каким-то причинам объединяешься с группой. По идее, вы решаете какую-то задачу, которая там могла быть поставлена вам извне в ходе каких-то уроков, тимбилдингов или прочего, или вы сами её себе поставили, то есть больше возможностей оказаться именно в этой ситуации.

С: Левая, нижняя.

М: И я за нее.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

Н: В основном как бы лидер даёт план. Просто по моей работе касательно вот у нас есть начальный да, командир, грубо говоря, он уже там распределяет то, куда идёт, грубо говоря, на какую там специальность. Ну то есть у нас есть специальности, вот там, грубо говоря, и оборудование, там и двигателя и так далее и вот он говорит вы вот допустим вот эту делаете работу. И каждому дают свой как бы фронт работы, вот. Ну вот такой порядок, потому что. Нужен сильный лидер, который распределит, потому что иначе начнется «Я хочу это, я хочу это», хотя трт ничего не умеет, хотя тот ну как бы больше подходит на другую работу.

*Ага, поняла. П.?*

П: Про невербальную составляющую чуть добавлю, что ну и на этой картинке явно видно девушка разговаривает с большим количеством людей на немаленьком расстоянии от неё, соответственно, очень важно говорить громко, чётко и поставить задачу предельно ясно и кратко.

М: Ну как бы типичный способ организации поработать в группе, что ну как бы появляется, не знаю лидер или замлидера, который озвучивает или распределяет людей, потому что они будут делать ну то есть кто-то, кто передаёт собственно информацию о том, что должно быть сделано, людям какие-то инструкции дают.

*Угу, хорошо. С.?*

С: Я не знаю даже, что особо добавить. Согласен с предыдущими высказываниями.

П: Я хочу добавить ещё по поводу того, откуда этот лидер взялся и кто он такой, то есть, есть вариант, что опять же это там какое-то мероприятие, организованные лидеры, он вообще ну там эта группа может быть знакома между собой, она может быть между собой незнакома, от этого, кстати, зависит то, как вы её организуете, и лидер он может быть просто там от какой-то организаторской команды вам наставлен или он может быть одним из членов этой команды, самопровозглашённым лидером, или можно выявить человека, который хорошо всех организует, и предложить ему стать лидером, аргументировав это, то есть поставить лидера к этой команде и таким образом внести вклад в организацию людей, которые сделают уже другой человек.

*Угу, спасибо! А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

М: Можно предложить людям вступить в деятельность с тем действием, в котором они лучше всех остальных в общем с этого начинать и тут прям ещё, скорее всего, будут какие-нибудь провалы.

П: Ну можно опять же создать, во-первых, путаницу с лидером там «Давайте не слушать этого человека и делать по своему». Это номер раз. Два – это я хочу быть лидером, когда ты не будешь быть лидером и никого не сможешь организовать тебя, никто не будет слушаться эти это делать какие-то странные вещи по типу не просто громко и ясно излагать свои мысли и предложения группе там встать на высокое место, опять же начать там орать на всех там агрессивировать и прочее там, желая их уговорить. Вот это вот не нужно делать, потому что человек, который захочет как бы в такой манере, скажем ну, условно детям сказать, чтобы они вот перестали шуметь: «Мы сейчас будем все вместе заниматься какой-то деятельностью». Ну, дети это воспримут плохо, скажем, да. То есть какая-то манера речи, которая не подходит в данной ситуации, скажем.

М: Вот у меня ещё есть несколько вариантов, то есть можно там несколько людей назначить на одну задачу или поставить там на одну из задач, которая немаловажная новенького или того, кто в общем, не очень разбирается в этой теме или у кого там регулярность не ошибки или, например, если вот там большие любители креатива там давайте все вместе будем делать все по очереди. То есть не дробить задачу на подзадачи, а выполнять каждую подзадачу всем вместе тогда, когда слишком много людей занимаются одним и тем же вопрос даже не в конкуренции, а в том, что все разваливается сама деятельность. Ну или там слишком неадекватный креативный способ выбрать нестандартный способ для решения задач, то есть там я не знаю, давайте писать отчёт левой рукой или там, в общем, давайте, не знаю, строить эту постройку как-нибудь там, при помощи новых инструментов, которые ещё никто не пробовал и так далее, в общем. *Поняла, спасибо, Н.?*

Н: Я вам скажу по поводу вот такой ситуации то, что можно деструктивно её разрушить через быстроту. То есть качества нету, конкуренции нет, но качество можно разрушить через скорость действий, то есть как бы делать одно и то же, эти люди будут делать одну и ту же работу, но их нужно постоянно подгонять и поставить ему какие-то временные рамки чтобы, грубо говоря, они не успели это сделать, либо это сделали, но с плохим как бы качеством, то есть чтобы можно сказать ну что-то где то что-то не уследил там и так далее.

П: А в общем, можно неправильно именно задачу поставить, то есть, допустим, это у нас какие-то действия, которые ну вот ребята, в основном рабочие моменты как раз мне кажется, разобрали. Вот если это не рабочее для того чтобы там сплотить коллектив, можно подобрать задачу, которая не соответствует контингенту людей, то есть тема это скорее всего не понравится, их ведёт это в ступор, они не расшевеливаться все будет очень плохо, либо это задача, которая не подходит к одежде людей, они там допустим одеты там строго каблучки, костюмы и предложить им прыгать через скакалку. Ну это плохая идея и ничего хорошего не будет. Можно подобрать комплекс задач, то есть там

допустим это какой-то длительный квест сперва мы выполняем то, потом это и поставить это в неправильном порядке, то есть самое, допустим поставить вначале то, что требует уже разогретых людей к этой задаче и спокойное что-то потом, то есть нужно очень плавно давать людям разгорячиться. Вот это одна из ошибок, например, которая была у нас на посвяте в моём вузе в этот раз. Просто перемешали людей и не в том порядке поставили задачи, которые мы выполняли в итоге очень удивлялись почему это мы ничего не хотим делать по факту вот просто организация была такая, да.

*Очень интересно, спасибо! С., идея какая-то родилась?*

С: Ну можно заявить, что ты где-то прочитал, что на холоде человек работает лучше, например, мозг, и выкрутить температуру в офисе там на минус пять градусов.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

П: Ну допустим, предложить людям выбрать задачу посредством там какого-нибудь не знаю голосования в общем, когда скажем идеи особо нет, нужно чтобы все приняли. Если это люди одного сорта, ну допустим на работе да там они работают вместе, то скорее всего они друг друга хорошо знают и они знают какая деятельность всем зайдёт.

Н: А можно решать при проблеме через мотивацию, то есть, грубо говоря, вот у меня есть задачи обычные, да там рядовые, а есть спецзадачи. Когда вот у нас спецзадачи ты как бы больше активизируешься, вот и ты в полную силу работаешь, естественно вы там сплочаетесь коллективом, вот чтобы ну она как она получается очень серьёзная. Вот и на этом на этом фоне ты как бы разгоняешься да вот и у тебя даже ты не устаёшь, как бы даже ты хочешь работать, даже так скажу. Вот то есть такая очень мотивация как-то вот такая. Через ответственность большую.

*Ага, важное замечание. М.?*

М: Ну я подумала почему-то про может быть какую-то имитацию креативности, то есть, например, если хорошо знать сильные стороны каких-то групп, то можно устроить что-то вроде жеребьёвки, где задачи похожи, но при этом они сформулированы индивидуально, и поэтому каждый будет чувствовать ну, апелляцию лично к нему и тогда это уже немножко поднимает мотивацию. Ну ещё можно как бы работать тоже с посылом, то есть предложить людям сделать это, как если бы они это делали, не знаю, там вместе с не знаю, с их семьёй или для своего ребёнка, или для ещё чего-то то есть.

П: Я не знаю, насколько актуально будет это дополнение, я хотела привести пример из жизни мы недавно с моей на одnogруппницей проводили мастер класс для маленьких детей по микробиологии, и дети были настолько маленькие, что они пришли со своими родителями вот предполагалось, что это мастер-класс именно для детей, но родители тоже проявили интерес, и мы соответственно заранее даже подготовили чем родителям заняться, вот то есть давали им какие-то идеи, вот предложили, в общем, присоединиться тем людям, которые должны были просто следить за процессом. Вот то есть можно привлечь других людей или что-то в этом роде, но это, наверное, немножко не подходит под контекст того, что мы обсуждаем, да потому что нас группа. То есть мы не можем привлекать дополнительно людей.

*Угу, но все равно спасибо за дополнение! А теперь вопрос. А вообще важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

П: Важна.

С: Важна.

Н: А я думаю, что не важна.

М: Важна. Н., почему не важна?

Н: Не, я хотел бы, чтобы она была важна, но в данной ситуации в жизни, как бы я смотрю, она её нету, у меня есть вопрос такой, хотелось бы мне, конечно же, хотелось.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

М: Более независимые.

П: Всяческие синдромы, которые влияют на восприятие человеком, скажем, эмоции других людей или паттерны поведения, то есть когда человек это не может ловить сигналы извне да, то есть как ловить, как люди общаются между собой, то он обязательно будет делать что-то необычное для всех остальных.

С: Ну, мне кажется, надо быть общительным, в общем, экстравертом.

П: Я бы сказала, что ещё, наверное, это люди с развитым интеллектом, с очень развитым интеллектом, которые способны в нестандартной ситуации быстро сориентироваться и придумать какой-то нестандартный вариант, который, скажем, будет актуален для этой ситуации и решит поставленную проблему также люди, которых нет никаких там синдромов, то есть у них абсолютно обычно нормально работает мозг, но там опять же интеллект или социальный опыт им не даёт воспроизвести стандартные какие-то действия, и поэтому они решают обычные проблемы нестандартно.

М: Наверное, со сниженным страхом перед риском, то есть там, или человек либо ситуации, либо в принципе, сам человек, который не боится рисковать.

Н: Который не имеет там, грубо говоря, стыда какого-то того же самого там волнения там каких-то травм детских, да. Которые как бы... ну не стандартный человек, как говорится, не от мира всего.

*Угу, поняла спасибо большое, мне кажется, получилось у нас с вами очень интересное обсуждение. Спасибо вам!*

Все: Спасибо!

### Приложение 5.5. Стенограмма фокус-группы 5

Дата проведения: 9 декабря 2023 года.

Длительность фокус-группы: 98 минут.

Участники:

1. Женщина, 24 года. Специальность – проектировщик атомных станций (Н.);
2. Мужчина, 25 лет. Специальность – врач, пластический хирург (М.);
3. Мужчина, 31 год. Специальность – химик-технолог (И.);
4. Женщина, 23 года. Специальность – продуктовый исследователь (К.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

К: Да, я думаю, что это что-то про общественную креативность. То, что социальная – это про общество часть, креативность это про... Либо создание чего-либо, либо про что-то творческое, про творчество. То есть я бы скорее этот термин интерпретировала как сотворчество что-то такое, когда вы с кем-то, с другими людьми что-то создаёте.

Н: А мне кажется это насколько люди могут взаимодействовать и что-то придумывать в момент какого-то вот социального созидания или ну не знаю, как-то так, наверное.

И: Ну, я тоже согласен с К. и Н., это создание чего-то нового в группе, в группе людей. *Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: хорошо, согласны.

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся.*

*Понятно?*

Все: (кивают).

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

Н: Первая ну вот мне кажется почему-то ближе. Когда на лавочке сидишь.

И: Я думаю, справа снизу, когда на стульях напротив. Потому что здесь виден контакт глаз, и ты видишь, ну то есть лицо. Как-то более открыт к общению. Вот в кино там видно, что человек недоволен, что к нему обращается, ну, по крайней мере. По картинке на лавочке тоже ну не знаю... ну в принципе тоже подходит.

К: А я бы сказала, что никакая. Потому что на улице и в кинотеатре будто бы все ещё не очень принято знакомиться, это социально неприемлемая история, но человек, когда такую попытку знакомства делает, он осознает, что ему могут отказать это будет нормально. Потому что в целом многие не знакомятся таким образом на улице, где-то с другими людьми, а нижняя правая картинка она вообще про какую-то очень сконструированную, на мой взгляд, ситуацию, где люди сидят друг напротив друга на стульях. То есть это не кафе, между ними нет стола, это будто бы какая-то специальная сессия, созданная для того, чтобы люди друг с другом познакомились... Это типа какого-то либо рандом-кофе, либо свидание вслепую, и это тоже нестандартная ситуация, она сделана, ну, намеренно. Для меня было бы такой реалистичной картинкой, например, там люди, которые там работают вместе, да или... Не знаю, ну вот именно ситуацию с работой я себе здесь представляю, как наиболее репрезентативную может быть.



*Ну хорошо, тогда получается, ты никакую не выбираешь, а просто представляешь ситуацию работы, правильно?*

К: Ну да, скорее так.

*Хорошо, М., какая для наиболее привычная ситуация знакомства?*

М: Так ну для меня лично вот наверное верхнее как раз-таки. В общем, все почему-то говорят, что это кинотеатр, хотя я не вижу в этом ничего похожего на кинотеатр для меня лично. Как по моему профессиональному опыту это будет какой-то лекторий. Ну вот у меня сейчас связано почему-то с конгрессами и всякими такими. Собираются конкретно по интересам, как это тоже рабочая атмосфера и вы с ними общаетесь, обсуждаете. Вот. Лавочку не выбираю, потому что так никогда не знакомился, некомфортно к кому-то подсесть и познакомиться, вот на какие-то тоже профильные такие мероприятия по знакомству я никогда не ходил, и как-то мне это тоже не близко, это больше похоже на какой-то такой массовый врачебный приём, я бы сказал.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

М: Просто привет.

К: Сказать «привет», спросить, как дела

М: Хорошо, давай дальше пойдём, сказать типа «Ваши родители не пекари случайно? Откуда здесь такая булочка?»

К: Мне кажется, какой-то smalltalk должен быть может быть, это либо комплимент, ну это один из вариантов, но может быть много других вариантов, какой-то комментарий к действиям человека, какая-то шутка относительно того, что происходит.

Н: Ну, не знаю, мне кажется, я бы спросила типа вы тоже тут кого-то ждёте или что-то такое, как бы в какую-то ситуацию войти, чтобы это не было неловко.

И: Можно ещё что-то попросить там, не знаю, узнать время, например. Или что-то ещё там, как пройти к магазину, к метро...

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

М: Подкинуть наркотики.

К: Можно поймать человека и не давать ему пройти. У меня просто такое было, это было очень деструктивно.

М: Ну, он убежал от тебя потом?

К: Да скорее наоборот. Меня так зажали и хотели со мной познакомиться, меня просто не пропускали, да.

Н: Ну почему-то мне сразу же ну вот лично в моих каких-то виденьях это вот какая-то шутка, которая вот очень не удалась и ты такое чувствуешь, что что-то очень неприятное уже не особо то и хочется, первое впечатление... Ну вот. Хотя кстати, иногда может и наоборот получиться, ну для меня это уже какой-то такой заборчик.

И: Тоже думаю, что какая-то там пошлая шутка может отпугнуть и то, что когда начинаешь трогать, ну то есть прикасаться и так далее, тоже может оттолкнуть. Либо совсем близко наклониться. Личные границы пересекать.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

М: Можно я не буду придумывать, я просто пример расскажу. Ну это не личный пример, это я прям помню с детства фильм прекрасный. Это «Съем методом Хитча» или как там его, с Уиллом Смитом короче, когда он пришёл там на тусовку какую-то там была какая-то крутая девчонка. Вот. Пока у неё там какие-то мужики толпились, он подходит просто как через толпу проходит деньги в руку ей сует и говорит «Мне пожалуйста, два виски

за тот столик». Она бежит за ним, говорит «Стой, стой, стой, я же не официантка!», он говорит «Я знаю, я просто тебя должен был выцепить из толпы».

*Классный пример! Ещё варианты?*

К: Интересно, я подумала, что мне бы понравилось, если бы человек сказал «У меня есть два билета на какую-нибудь штуку вечером, пойдём со мной, давай проведём время вместе».

*Угу, то есть если прям незнакомый человек так говорит это приемлемо было бы?*

К: Будто бы это может быть началом хорошей беседы. Интересно, когда человек тебя куда-то зовёт и там есть мероприятия, которые тебе нравятся, то почему бы и нет?

*Угу угу, поняла спасибо. Н.?*

Н: Я пока ещё думаю.

И: Я тоже даже что-то не могу придумать, чем-то можно угостить чем-то помочь. Там что-то показать, интересное какое-нибудь, знаешь, видеокартинку. Не знаю, в таком формате.

Н: Мне просто кажется, что у людей в принципе настолько уже большой кругозор, что любое удачное такое вот событие, знакомство это уже в принципе хорошо и как будто бы оно не должно быть каким-то нестандартным, то есть уже в принципе то, что люди подходят, знакомятся, это уже как бы немножечко нестандартно, потому что ну... Ну, это мне так кажется.

И: А может быть, человек как-то себя проявит нестандартно, там не знаю... Начать что-то делать необычное, там, стихи рассказывать, танцевать.

М: Подбежать с гитарой, сказать: «Девушка, я хочу вам спеть!».

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

М: Третья картинка. Вот если брать первую ситуацию, которая слева, то она мне кажется, какой-то грустной, печальной, как будто сбор не знаю в кабинете «Давайте поговорим за жизнь об алкоголизме». Ну условно говоря, ну очень в принципе странно, когда вот компания людей незнакомых с друг другом вот собралась вот в таком плане, то есть ну это крайне редко, опять же типа это больше в формате какая-то психологическая сессия идёт. Вот вторая картинка... В данной ситуации я понимаю, что какой-то общественный транспорт, скорее всего типа электричка, автобус, и в этом контексте знакомства то кто-то должен был один быть ведущий, то есть, допустим, возьмём человека... мужика на переднем плане, скорее всего, начал общаться, потом начал привлекать внимание других, вообще как бы начали ориентироваться на него, то есть потому что мало ситуаций, когда люди будут... Скорее всего, тут была какая-то одна очень яркая, такая центричная личность, на которую начали обращать внимание, то есть либо тут в хорошем плане, либо в плохом плане, то есть ну, не знаю... Поэтому мне больше как-то третья для меня, то есть это как-то более стандартная для меня ситуация.

*Угу, хорошо, спасибо! Н., ты какую выбираешь?*

Н: Ну мне, кстати, почему-то наоборот ближе все-таки вторая центральная картинка, но опять же я в прошлый раз... Ты же не сказала почему-то у людей вот такие вот закрытые позы, как бы чувство такое, незащищённости, что ли у людей не пойму. Ну в общем, первая картинка мне не особо нравится, потому что она какая-то действительно странная, вроде бы все общаются, но как-то... Не знаю, непонятно. Последняя картинка тоже вот выглядит вроде бы нормально, но почему-то такое чувство, будто бы они не общаются, а просто приглядываются, либо какую-то неловкую паузу разбавляют ну что-то тоже, поэтому центральная мне нравится больше, но тут видно конечно, да... То, что тут не все возможно, вовлечены в какое-то общение, но все равно это больше подходит под жизненную ситуацию, допустим, когда там все как-то собрались, едут на какой-то

отдых, либо там решили там, в школе как-то классом поехать там в какой-то город ну, в общем так.

*Угу. И.?*

И: Мне кажется, то есть могут быть разные ситуации, поэтому разные картинки, то есть просто на той картинке люди знакомятся в там электричке. Их место знакомства... Там знаю, встретились на перроне, поехали вот, знакомятся, общаются. На первой, как будто они уже ну, то есть как бы они уже знакомы. На самом деле, то есть они так более расслабленно сидят, общаются все вместе как бы, то есть коллективом три на три, как будто они только-только друг друга увидели и пока ещё присматриваются.

*Угу, а какая наиболее привычная кажется лично для тебя?*

И: Ну, мне кажется, они все зависят от ситуации, могут быть, наверное, вторая, третья, более привычная, чем первая. Раз именно знакомство.

*Угу, спасибо, К.?*

К: Да кажется, что все три выглядят достаточно привычно картинки. На второй в зависимости от ситуации что это за поездка здесь... Если это просто обычная поездка в общественном транспорте, то скорее непривычная для меня ситуация, если это, например, ситуация, где люди едут вместе в какой-нибудь турслет поход, и вот это их тургруппа, которая только, грубо говоря, собралась и они знакомятся и едут вместе вот в свою точку назначения, то это прям суперкакая-то привычная история, мне кажется. Все так себя в момент сбора ведут. Не знаю мне достаточно сложно выделить, наверное, из всех может быть прям первая про знакомство-знакомство, потому что я вижу вовлечение этих людей в какой-то диалог. Один человек сидит на полу достаточно расслабленно, сразу представляю какое-то событие там не знаю, может быть, встреча друзей у кого-то дома, где собрались люди из разных компаний, и они рассказывают что-то про себя, поэтому кто-то в комфортной позе уже даже на полу, а кто-то просто сидит на стульях, наверное, все-таки выберу картинку номер один.

*Хорошо. (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

К: Организовать какую-нибудь игру типа «Снежный ком»: «Давайте познакомимся, расскажем что-то о себе». И начинается вот эта вот социальная активность или вот это вот с презентациями... Тоже любят вечеринки с презентациями делать, где один человек может, например, что-то рассказать про всех своих друзей, таким образом, немножко их сблизить друг с другом.

*Угу, классно, спасибо! И., как тебе кажется?*

И: Ну, мне тоже, кажется, какая-то игра может быть на знакомство, вот либо начать просто там про себя рассказывать немножко, то есть каждый там по очереди рассказывает про себя как зовут, чем увлекается. В таком формате. Самопрезентация либо игра.

Н: Ну да, почему-то мне тоже так кажется, что классическая ситуация это когда давайте там расскажем кто чем занимается, кто где там учится, работает, у кого какие интересы, что-то вот в этом стиле.

М: Ну если мы говорим про большую группу, то я согласен с ребятами, ну то есть в основном это какие-то игры, тимбилдинг, ну условно говоря, общее какое-то дело. Если говорить про маленькие группы, ну то есть там три-четыре человека, как вот на вторых двух картинках, то выделяется какая-то... Ну общий интерес как-то, то есть опять начинается рассказ типа чем-то то чем занимается и ну ты стараешься подхватить себе собеседников, идти с ними в дискуссию и все. Можно фокус показать.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

М: Проявить свои познания в эксгибиционизме.

К: Я бы, кстати, сказала такой более распространённый, не знаю, стандартный... Можно здесь сказать о стандартном негативном, когда как раз вот все эти игры не по желанию всех участников ведутся, а когда всех заставляют.

М: Может быть какой-то интересный факт о себе рассказать, опять что-то думать, себя выдавливать, а тебе не хочется, но тебя заставляют это отталкивает.

*Угу, а если докрутить до нестандартного, то что это может быть?*

Н: Ну да, в принципе, допустим, если это компания, которая только-только познакомилась и как бы человек, возможно, у которого очередь что-то там рассказывать, начинает рассказывать именно какую-то ситуацию свою, не очень хорошую, либо какую-то странную для общества, то есть какой-нибудь вот так, допустим, когда люди там... Ну, если создать такую ситуацию, когда люди там собрались в какой-то такой же поход или поездку, они начинают общаться, и тут кто-то начинает рассказывать ситуацию, которая была там с кем-то, ну тоже не очень хорошая. Мне кажется, люди отстранятся и немножечко задумаются. Мне кажется, это точно не самые лучшие идеи.

К: Я, кстати, могу немножко докрутить мысль Н., я бы здесь тоже в том числе туда же отправила темы всякие сенситивные, про деньги, про отношения, про беременность... Не знаю, вот все, что угодно, что ты не будешь обсуждать с людьми малознакомыми, а что ты можешь обсудить там с друзьями, но явно не с человеком, которого ты впервые увидел.

М: Кстати, на своём опыте скажу, что не всегда далеко не всегда это деструктивно вообще и разговора о сексуальной жизни с малознакомыми вот... Вот реально как бы ни удивительно не было, но это далеко от 90% случаев, наоборот, положительный опыт переходит.

Н: Я немножечко понимаю, мне кажется о чем-то, когда можно найти общую тему, допустим, поговорить там про извините, мы, ну про «Беременна в 16» и обсудить про то, что там такая ситуация ну как-то люди, которые на одной волне ты немножечко, мне кажется, их все равно чувствуешь, а допустим, если зайти в такую тему «Почему ты вот до сих пор не рожала?», то немножечко да, это уже так сковывает.

*Угу угу, поняла. И?*

И: Помимо разговоров какие-то действия совершать там не знаю, начать там пить много, начать что-то ещё делать, то есть такие, как какие-то действия такие не для этой группы, то есть люди то все разные группы могут быть разные, если это группы там не знаю, они все не пьют, а ты начинаешь пить, то как бы с тобой потом никто дружить не будет. И наоборот в принципе, если все пьют, ты не пьёшь один, то тут уже как бы тоже такая нестандартная, наверное ситуация. Как белая ворона будешь.

М: Можно я ещё скажу? Вот на мой взгляд, реально деструктивная ситуация – это когда вот ты начинаешь доказывать только правоту своего мнения, давать людям сразу же какие-то непрошенные советы, ну ты с ними общаешься, типа вот с кем-то по профессии и говоришь: «Ты фигню, а не профессию выбрал, давай я тебе помогу сейчас расскажу, что делать», и вот соответственно начинается навязывание своего мнения, своих советов и вот это вот меня лично больше всего триггерит.

*Ага, поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

М: Ну смотри, можно, сейчас я подумаю, как сказать... Можно предложить ребятам провести фокус-группу.

К: Мне кажется, начать танцевать на какой-нибудь тухлой вечеринке, сделать так, чтобы другие люди к тебе присоединились.

*Угу, прикольно.*

М: Может быть, деструктивное получится.

К: Смотря как станцуешь уже.

М: У меня деструктивно получалось, видимо, танцевать.

Н: Ну опять мне тяжело почему-то найти сейчас какую-то вот такую мысль не знаю... В принципе все, что не касается там «Привет, расскажите о себе», это уже как бы так интересно, особенно если это действительно какое-то физическое, активное там действие, либо там допустим игра какая-то такая, уже посложнее, не просто там «Расскажите там, кем вы работаете» как бы, ну что-то такое, что вызывает скорее больше на разговор. Какая-то нестандартная тема, объединяющая.

Поняла спасибо, И.?

И: Ну тоже как-то объединить там не знаю, начать играть на гитаре, если там человек умеет, вот либо какие-то ну то есть фокусы, то что М. говорил, показать тоже можно в группе. Что-то такое интересное, что всех заинтересует, ну либо большинство.

*Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

М: Вторая. Я автомобилист и я думаю, что с выбором, все понятно.

Угу

К: Ну мне здесь, так как я не вожу машину, ближе ситуация на кассе, я часто вижу людей, которые начинают там быковать.

Н: Ну мне на самом деле как-то сложно выбрать из этих картинок, если определять конфликт как-то вот в каких-то рамках то конфликт вот действительно у людей на второй картинке. На первой картинке видно то, что девушка так... Недопонимание, скажем так. Это не то чтобы конфликт это возмущение с одной стороны, а третья картинка это как будто бы разговор тоже в одну сторону ну не то чтобы конфликт, видно то, что девушка не особо хочет вообще разговаривать, что-то обсуждать Парень, как-то настаивает и либо она там как-то обиделась. Ну, в общем, конфликт для меня, мне кажется, это что-то открытое такое, это вот вторая картинка, когда оба задействованы.

Угу, И.?

И: Я думаю, что все три картинки – это конфликт, просто они все разные ситуации. Ну, наверное, наиболее яркий и типичный все-таки на второй, потому что вроде бы, как здесь двое считают себя правыми. Вот на первой, может быть, какая-то ошибка была кассира, поэтому здесь может конфликт, а на третьей да, то есть здесь, как будто кто-то что-то пытается доказать. Конфликт, наверное и есть. В нем как бы как будто один участник второго игнорит. Поэтому я все-таки за вторую.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

М: Давай как большинство людей решают... Я выбрал картинку с машинками большинство либо друг на друга орут и потом уходят, либо друг другу морды бьют, либо вызывают гаишников. Как решаю я такие ситуации. В основном я поначалу на эмоциях, надо обосрать человека, оскорбить, ну а потом ладно, типа потом «Извините, погорячился», потом обсудить типа и все уже самые лучшие друзья. Типа у меня реально были ситуации, когда я там в ДТП попадал, ну по вине другого человека меня дико бомбило, я такое сначала высказал все, что я о нём думаю ну а потом мы уже радостно, пока ждали ДПСников, шли в магазин там покупать еду, сидели, болтали, потом этот человек мне на консультацию приходил, то есть мы очень хорошо общаемся.

*Класс, ну это вообще кажется нестандартным. Н., какой тут типичный способ решения этой задачи?*

Н: Ну мне кажется здесь два направления: либо люди как бы накаляют обстановку до максимума, уже переходят какие-то границы, вот ну это скорее люди, которые не могут себя уже сдерживать либо там какие-то предпосылки были к этому ко всему, либо же все-таки они выплёскивают вот эту негативную энергетику, а потом такие «Ну и ладно», и разошлись на каком-то общем, так скажем, на какой-то общей теме, допустим, договорились там кто за что платит, либо поняли, что оба не правы и в принципе все.

*Угу угу, поняла. И.?*

И: Так, ну я тоже выбрал бы картинку с машинами, но здесь у меня не было ситуации, когда вот так я выходил когда-то с кем-то разговаривал, вот поэтому для меня, как бы, если там это в машинах, то... Если я что-то сделал, то я обычно извиняюсь, там включаю аварийку, то что там ну если понимаю то что я был не прав там подрезал, либо как-то ещё что-то не то сделал, не затормозил вот. А если как бы мне что сделали неприятное, то ну я обычно что-нибудь ну как бы скажу ну либо подумаю про него. И тоже там, но не начинаю как бы как-то, ну подрезать, этим не занимаюсь. Ну да, если допустим это как-то вредить, то мне нужно как-то вызывать третью сторону, то есть ДПС.

*Ага, поняла. К.?*

К: Если говорить про первую картинку, которую я выбирала, то это, как правило, один из людей просто идёт на уступки и мирится с претензиями другого человека. Или привлекают 3 сторону зовут Галю, ту самую, которая далее «у нас отмена».

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

Н: Ну да, мне кажется, тоже оскорбить, допустим, перейти уже на личности и сказать: «Где ты там учился вождению, что ты вообще ничего не знаешь, не умеешь!», либо как-то это уже более агрессивно. Ну как-то так мне кажется, все-таки да, перейти на личность и задеть человека.

*Угу угу, поняла оскорбить, перейти на личности. А какие еще есть варианты нестандартного деструктивного поведения?*

И: Ну это тоже да, ну то есть не знаю, может это стандартное, не знаю поведение. Ну опять-таки да, то есть можно оскорбить человека как-то начать, ну, достать, допустим, какой-нибудь нож или не нож, бейсбольную битку и так показать то, что вот если ты сейчас мою сторону не примешь, там не станешь извиняться, то я сейчас возьму и тебе дам. Ну то есть буду тебя бить. Ну это может быть стандартно, не знаю. А вот именно нестандартно, не знаю, надо подумать.

*М., какой у тебя вариант?*

М: Ну, сесть в машину и переехать человека. Ну или как обычно там делают, тоже начинают, там не знаю, ногами зеркала боковые ломать там не знаю че-нибудь ну короче вот просто применение силы.

*Поняла. К.?*

К: Наверное, проклясть человека, типа «Ты меня не слушаешь, я тебя проклинаяю и всю твою семью». вот так. Ну да. Но у меня есть нестандартное конструктивное решение.

*Давай. К., как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

К: Я просто слышала часто ну как часто пару раз точно слышала совет, мол, если вы находитесь в какой-то для себя ситуации сложной или например ну конфликт да, тоже может быть, когда кто-то тебя на улице начинает ну там что-то на тебя быковать или там, может быть в магазине один из участников начинает смеяться то это как бы несколько обескураживает второго человека и всех людей вокруг, и это в итоге обычно не заканчивается как-то деструктивно. То есть это полное неконструктивное поведение, но тем не менее скорее из-за того, что эта реакция вызывает удивление, ситуация разворачивается и её продолжение может быть, не такое негативное.

*Угу, угу, спасибо! Какие есть ещё идеи нестандартного конструктивного решения данной ситуации?*

И: Ну как-то тоже да, может быть, пошутить как-то там не знаю, если там ничего серьезного нет, это все в шутку, при попытаться либо может быть... Как-то попытаться помочь с чем-то там не знаю сказать то, что вот у меня есть знакомый автосервис, я не знаю сейчас быстренько тебе со скидкой там сделают. Ну если там он виноват, например. Чтобы он не переживал, что въехал в тебя, так как-то помочь.

*Угу, поняла, спасибо, Н.?*

Н: Ну, у меня почему-то сначала была идея типа пойти попить кофе и решить эту проблему, потому что обычно голодные люди – злые люди. Вот потом я подумала, как они оставят машины в такой ситуации и в принципе можно сказать давай сейчас решим этот конфликт, а я тебе там подарю, допустим, какой-нибудь ужин, ну или что-то типа такого, чтобы ты там был удовлетворён там моими решениями, ну как бы сказать... Если, допустим, один понимает, что он не прав, а если там вдвоём это уже немножечко другое, но если один уже 100% знает, что он там поступил неверно и он такой: «Давай я тебе там что-нибудь все-таки подарю, либо там куда-то сходишь, чтобы у тебя не осталось неприятного впечатления от этого момента».

*Угу угу, хорошо. М.?*

М: Я вот думаю, как необычно, нестандартно и конструктивно это сделать... Есть такой сомнительный вариант. Вот то есть он может быть как в ту сторону, так и в другую сторону работать, но он точно нестандартный вот, допустим, можешь ты виноват там ехал человек сзади, там в бампер задний помял, он такой «Вот, а ты мне помял бампер!», а ты берёшь и в свой задний бампер с ноги хренак помял и говоришь «Ну, брат, не расстраивайся, у меня тоже бампер помят теперь». Точно нестандартно. Но не знаю конструктивно ли.

*100% нестандартно. Кто считает, что этот способ нестандартный и конструктивный?*

К: Я бы не сказала, что конструктивный.

И: Конструктивно именно с точки зрения взаимоотношений между людьми. Понятно, что бампер твой, это все ты его помял, сам виноват, но именно с точки зрения взаимоотношений между людьми, наверное, конструктивно.

Н: Нужно, мне кажется, понять, на что настроен человек если чувствуется, что он все-таки настроен уже закончить этот диалог, как-то разойтись, так скажем, поймать эту нотку, то можно уже сделать такую ситуацию, сказать «Ну вот, у меня тоже так не очень теперь и давай уже разойдёмся на хороший такой ноте», как бы хотя бы весёлый поступок.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

К: Вообще я очень редко принимаю участие в конфликтах, где люди машут руками и указывают друг на друга пальцами, поэтому скорее вторая, где все просто что-то обсуждают, ну то есть, мне кажется редко прям так невербально люди ярко жестикуют во время конфликта, это должно быть какое-то очень, очень не знаю, какие-то очень близкие отношения должны быть между людьми, чтобы они так конфликтовали.

*Хорошо. И.?*

И: Ну да, ну как будто бы есть смотреть на картинки, то кажется что, чем больше машут, наверное это больше похоже на конфликт. Поэтому, наверное, вот первая больше похоже на конфликт, но я в таком тоже ни разу не участвовал. Скорее всего да, там, где я участвовал, больше похожа на вторую картинку. Ближе к реальности, наверное, вторая, а ближе к теории, наверное, первая. Выбираю вторую.

*Угу, хорошо. М.?*

М: Ну либо первая, либо третья. Ну мне кажется, они в целом в какой-то степени идентичны, вот я вижу единственное на первой картинке почти все так же, ну просто людей побольше на первой на самом деле. Вот. Я честно не вижу в них больших отличий, что первая, что третья.

*Ну а сердце что подсказывает, какая привычнее картинка?*

М: Знаешь, у меня не сердце, у меня визуальная составляющая первой картинки, потому что там... Ну, это ещё правый человек, там просто он типа в халате, это похоже на мою профессию.

*Ага. Н.?*

Н: У меня почему-то ближе ну тоже, наверное, исходя из недавних ситуаций третья картинка, только наверное потому что тоже на работе недавно, ну не то чтобы был прям такой открытый конфликт, но, так скажем, высказывали своё недовольство по поводу какой-то работы и там два человека активно в этом участвовали, а остальные все так или не так, конечно, ну поддерживали одну сторону. Но явно не высказывали свои мнения, поэтому, мне кажется, это вот скорее такой рабочий стандартный конфликт.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

К: Ну обычно пытаются высказать свою точку зрения и тянут одеяло на себя. Это как бы если просто поведение, обычное поведение при конфликте, но бывает такое, что обязательно в группе есть человек, которому интересно было бы решить этот конфликт, потому что он понимает, какую ценность может принести решение для всей группы лиц. Вот и, наверное, этот человек как модератор может конфликтом управлять он может... Ну как бы конфликт – это история, которая не только деструктивная, она ещё и бывает конструктивная, конфликты вообще нужны, вот поэтому я думаю, что может быть один человек, который как раз будет где-то наоборот пытаться ситуацию накалять, а где-то управлять ситуацией так, чтобы в итоге группа получила какой-то результат от этого взаимодействия важный потенциально для этой группы. Это какие-то рабочие, например, взаимоотношения, такое часто бывает.

*Угу, хорошо, поняла. И.?*

И: Ну мне кажется, зависит тоже от ситуации, от людей. Ну на первой картинке как будто бы все друга обвиняют, вот и каждый себя выгораживает, то есть как бы то есть виноват не он, а кто-то другой. А на второй картинке как будто они пытаются выяснить причину конфликта как-то решить проблему, не ища виноватых. То есть зависит от именно группы самой, какая цель группы. Просто кому-то просто нравится конфликтовать, поругаться, поэтому если нравится ругаться, то они просто будут ругаться, то есть цель будет поругаться, эмоции получить. Если цель решить проблему, то уже они будут там искать наиболее эффективное решение.

*Угу, то есть по-разному, может быть, поняла. Н.?*

Н: Ну, мне кажется, допустим, ну, по крайней мере вот ту ситуацию, которую я вижу как раз-таки именно в этой картинке. Как будто один человек пытается объяснить то, что ему не нравится, допустим, приводить какие-то примеры, пытаться оправдаться так скажем, почему он затевает этот конфликт и все больше и больше все-таки опять взрывается в нём и как-то, скажем, как в болоте, ты вроде бы накидываешь какие-то оправдания, но при этом все равно у тебя не получается из этого выйти и как-то закончить этот разговор, в общем, конструктивного нет ничего.

М: А я наконец-то увидел отличие между первой и третьей картинкой. Так вот, я хочу сначала сказать, что решение конфликта зависит от того, во-первых – причина конфликта, во-вторых – количество людей, которые в конфликте, так сказать, заинтересованы, вовлечены. Вот, допустим, на первой картинке вовлечено явно четыре человека. То есть два лагеря, разные оппозиции. Вот и один человек сидит, пытается такой «Давайте что-то порешаем». На третьей картинке двое спорящих людей, а двое просто типа «Блин, интересно, что они там».

*Ага.*

М: Я просто сразу это не заметил. Вот в целом решение конфликта зависит опять же от причины, от цели конфликта и от того, что ты хочешь получить от конфликта. Пока своё мнение правильное, что типа «Только ты прав», решить проблему... Ну в принципе причины конфликта в деятельности, конфликты это опять же эмоциональные как бы причины личности. И есть профессиональный конфликт, как бы они совершенно ну



разрешаемые. То есть если мы говорим про профессиональные конфликты, то ты должен показать, должен аргументировать профессиональное своё мнение. Угу, значит, как бы при этом решишь в принципе с личностью конфликтами тоже в основном, ты должен правильно аргументировать свою позицию, но наш человек как бы эмоционален, просто вот он там психует и тебя не слышит. Ну надо закрывать конфликт и все.

*Угу. А какой поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

М: На личности перейти.

И: Водой плеснуть в лицо человеку. Надоед ты мне.

Н: Ну вот, почему-то мне тоже кажется, что перейти на личности при этом, как бы так скажем, в порыве этой злости кого-то обозвать и, следовательно уже отношение будет не то после этого, потому что в принципе настроение то изменится через час, там через два, а как бы потом, как быть с этим совсем это уже другое совсем.

*Да, обычно неловкие ощущения в такой момент.*

Н: Да, особенно когда приходишь потом на следующий день приходится опять общаться, как будто ни в чем не бывало, да.

*К., у тебя какой вариант?*

К: Ну не знаю, насколько нестандартный, но выйти и хлопнуть дверью, что-нибудь такое. Надоели вы мне все. Да просто уйти, демонстративно показать, что тебе не интересно то, что там происходит.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

Н: Я могу начать, если ну как бы никто пока, в общем. В принципе, насколько он нестандартный, не знаю. Но вот, допустим, наблюдая со стороны, мне показалось интересным то, что человек, на которого в принципе был направлен этот спектр, так скажем, агрессии, он не то чтобы не отвечал, он кивал, как бы вроде бы как соглашался, по крайней мере своими жестами, вот и так скажем, удерживал вот эту вот паузу, ни на что не отвечая. То есть он даже, скажем так, подсказывал, ну, не подсказывал, пытался даже войти в этот разговор с его стороны, но при этом, естественно, он там понимал, где тот человек прав, где не прав, то есть просто не показывать своё там недовольство. Мне кажется, это очень конструктивно. И довольно нестандартно, да.

*Хорошо, спасибо. М., какие идеи?*

М: Мне сложно сформулировать идею, потому что ну, опять же есть очень много разных методик нестандартного решения ситуаций, нестандартных манипуляций и так далее. Ну все зависит от конкретного случая на самом деле. То есть если ты меня приведёшь, допустим, ну какую-то... Ну вот, допустим, это конкретная ситуация на первой картинке, где все друг на друга орут, а вот у нас есть один... Смотри, на первой картинке вот левый человек, например, он ни на кого не кричит, он просто пытается разрулить. То есть если брать с его точки зрения, допустим, как он будет решать конфликтную ситуацию, когда он не участвует напрямую в конфликте, то он может также типа встать, там ударить по столу и сказать так: «А ну, заткнулись теперь я говорю! Говорит босс!». Все как бы, ну на него сконцентрируются, а потом он такой «Так классно ребят, все успокоились ну и поехали дальше». Ну это один вариант если как бы ты выступаешь в роли женщины на первой картинке, но оружие там какое-то другое будет.

*Угу.*

М: Но опять же надо понимать конкретную специфику конфликта. И опять же это сработает, только, то есть ну тогда, когда ты не участвуешь в этом конфликте. В другом случае это будет деструктивно.

*Угу. Хорошо. К.?*

К: Я, наверное, продолжу мысль Н. Сначала я тоже, как М., подумала, что вообще да, зависит от того, что за конфликт, какую роль ты в нём занимаешь, поэтому сказала, что сложная достаточно задача придумать какой-то конструктивный, нестандартный способ,

но потом она сказала про поддакивание, и я здесь хочу скорее чуть-чуть сфокусироваться, потому что я с ней согласна. Но скорее сфокусироваться до принятия там чувств, эмоций, других людей многие вообще не умеют это делать. Вот. Но при этом, если ты показываешь активно, что ты принимаешь злость, там какие-то проявления другого человека, то это может очень сильно повернуть конфликт как раз в конструктивную сторону и от эмоционального от того, что ты там все эти эмоции принимаешь и готов их выслушать дальше перейти уже к обсуждению проблемы и решению.

*Угу угу, хорошо, интересно. И.?*

И: Ну я бы тоже, смотря какой конфликт. Если есть какая-то там, не знаю проблема, которую нужно решить вот в группе людей, тогда как-то пытаться конструктивно наметить план действий, то есть как бы чтобы каждый спокойно, аргументированно сказал свою позицию. Там, не знаю, зафиксировать это где-то там на доске, там на компьютере и уже составить там совместный план действий как эту проблему решить, либо возможно, позвать, пригласить кого-нибудь кто имеет больший опыт, либо там руководит этой группой людей, чтобы он дал своё видение этой ситуации. Если же это какой-то конфликт межличностный, который ну, то здесь зависит от ситуации. Если тебе эти отношения особо не нужны, ты можешь просто его завершить каким-то образом и просто уйти, либо ну игнорировать там кивать или просто там соглашаться с чем-то. А вообще это нормально было бы попробовать как-то ограничить его, то есть там стукнуть по столу, либо сказать: «Там вот у нас обед подошёл, давайте покушаем, потом поговорим». То есть переперевести его в другое время, когда уже все будут менее эмоциональные.

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

М: Либо первая, либо вторая. Одинаково.

Н: Если честно, мне как-то ни одна картинка не подходит, не знаю. Могу пояснить то, что первая, допустим, картинка вроде бы адаптация присутствует, то есть люди нацелены на то, чтобы познакомиться, провести время там, спросить ну как бы в принципе, вроде бы все ок. Но как будто бы на неё так накнулись, она в растерянности или там ну этот человек в растерянности и как будто бы ей неловко ну как-то так тяжело человеку с адаптацией, я бы не хотела бы так попасть. Ну хотя из трех картинок, наверное, это ближе всего, но мне все равно она не совсем нравится. Вторая картинка вообще очень странная, как бы вроде бы и слушает, но это как-то молчаливо. Мне кажется то, что здесь человек тоже не особо там как-то уютно чувствует в этом разговоре, то есть он пытается что-то рассказать, но при этом отклика от других не особо чувствует. Вот и третья это вообще очень сложная ситуация, когда ты пытаешься в таком большом количестве людей найти хоть кого-то с кем можно разделить там, допустим, этот день либо в принципе, пообщаться, мне кажется тяжело, как бы в такой ситуации вообще адаптироваться поэтому...

*А какую бы ты добавила картинку сюда?*

Н: Какую бы добавила? Мне кажется, более доброжелательную, что ли. В принципе подходит первая картинка, но как-то мне не нравится это какая-то растерянность человека. Могу в голове дорисовать ее до более доброжелательной и выбрать ее.

*Угу, хорошо, давай, тогда ты за первую картинку. И., ты какую выберешь?*

И: Наиболее привычная... Они как-то все не очень привычные, наверное, но в целом, в целом. Ну, не знаю, то есть я как бы был в одной группе, на одной работе, не менял коллектив, поэтому ну не знаю, в принципе. Давай пускай третья будет.

К: Я, кстати, знаю, почему для многих все три могут казаться непривычными, потому что мы сейчас часто знакомимся в зуме. И на учёбе, когда в какие-то штуки я вписываюсь часто именно общение в зуме, но для меня на самом деле привычные... Третья кажется

несколько оторванной от реальности, потому что даже если люди ходят на какие-то тренинги, то все друг с другом и не знакомятся, правильно?

*Конечно. Но тут задача освоиться в новом коллективе, а не со всеми познакомиться.*

К: Да, просто даже там на каких-то мероприятиях люди часто ходят уже компаниями, туда часто берут с собой друга, коллегу, подружку кого угодно, поэтому странно, что они все друг с другом прямо знакомятся. Но вообще, блин, не знаю, сложно выбрать, они все три привычные. Просто, например, работа действительно кто-то не так часто меняет там, на учёбе тоже... Ну пусть будет, наверное, все-таки третья картинка – сбор людей на разных мероприятиях. Просто это может чаще в жизни у тебя происходить, чем момент сменны работы тот же самый.

*Угу, хорошо берём тогда все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

К: Говорят, какие-то факты о себе, чем ты занимаешься, какое-то интро. Можно купить каких-нибудь фруктов или предложить сходить вместе куда-нибудь вечером после мероприятия или работы.

*Угу, хорошо, спасибо. М.?*

М: Я лично пытаюсь на позитиве, на юморе опять же. Ну, предлагать уже вечером, как сказать, я так не делаю, потому что обычно никто не ходит. Вот. Просто на юморе короче хорошо.

*Угу, поняла. Н.?*

Н: Ну, исходя из своих жизненных опытов, мне кажется, все же необходимо контактировать с людьми, потому что на контакт в принципе сам из коллектива мало кто идёт. То есть, допустим, пришёл новый человек в коллектив и все как бы. Ну пришёл и пришёл. Вот человек, который пришёл... ну вообще в принципе тяжело начать говорить, особенно если... Вот и мне кажется, здесь хорошая такая, такой хороший момент освоения наступает тогда, когда вы все начинаете непринуждённо общаться. Это обычный либо обед какой-то типа там спросить: «Давайте-ка вы мне покажите там столовую либо кафе, куда вы вместе все ходите», вот хотя бы какой-то такой небольшой круг общения уже завести либо уже так называемое «проставиться» типа как бы там заказать какие-то продукты, какую-то там пиццу, пироженки, тортики и просто тоже опять же в непринуждённой обстановке поговорить, рассказать о себе и в принципе, как бы люди уже нацелены рассказать о самой организации, что и как здесь происходит. В общем, мне кажется, это вот самые лучшие варианты.

*Угу, хорошо, спасибо. И.?*

И: Так. Ну я третью картинку выбрал, но здесь надо понять, насколько нужно глубоко освоиться в коллективе, то есть цели могут быть разные. То есть ты можешь познакомиться, там, пообщаться один день или больше не общаться с человеком. Либо там просто какое-то там время провести, не знаю, там во время кофе-брейка. Тут скорее второе на моей картинке. Ну тогда просто смотришь на людей, смотришь, может быть, кто-то есть, кто тоже скучает один.

М: Допустим, видишь, что человек ну хочет познакомиться там, узнать можно почему он пришёл сюда там, что он хочет узнать, какие у него интересы, если там пара интересов, то там можешь предложить вместе там пойти на какую-то лекцию, послушать её. То есть ну в принципе ещё можно судить там по каким-то вещам, например не знаю, там может какая-то будет эмблема там не знаю, компания. Будет написано, что он работает там во «Вконтакте» например что-нибудь такое. И ты сможешь сориентироваться вообще, что за человек и ты можешь информацию получить, исходя из его внешнего вида, из его одежды. Вот и плюс, как он себя ведёт. То есть если видно то, что он один как бы скучает, то можно подойти познакомиться. Можно и в принципе, и к группе подойти людей. Ну

в общем, я думаю, нет какого-то ограничения, ты можешь подойти познакомиться, никто тебя не откажет в знакомстве.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

Н: Ну если нет желающих, могу в принципе предположить. Если ну сконструировать выход ситуации, когда люди уже начинают осваиваться, допустим на вот таком вот каком-то мероприятии. Либо просто вместе собрались и тот человек, который, ну, новенький начинает яро как-то показывать свои какие-то способности, там, допустим, начинает петь песню или, не дай Бог, там напьётся и очень много, как бы может вынести на публику. И это будет, конечно, мне кажется, деструктивно, тут все будут немножечко так сторониться этого человека. Ну в принципе, как бы как что-то вот такое нестандартное, которое может не зайти людям нужно как бы понимать, в какой ситуации там позволительно себе такое.

*Угу, поняла хорошо, спасибо. М.?*

М: Нестандартно... Ну вот сразу просить денег в долг.

*Ага, ну да. К.?*

К: Мне кажется, если мы говорим про знакомство всех со всеми, то это говорить только про себя. Если, например, в группе там предложили, допустим, сначала куда-то все вместе пойти, и вы все знакомитесь, и ты все время перетягиваешь одеяло и никому не даёшь вставить слово.

*Ну да, это мало кому нравится. И.?*

И: Я думаю то, что если там как-то себя социально неприемлемо вести там, не знаю, кричать во время тренинга, что-то там делать непонятное, неадекватное. Тогда, конечно, тебе могут отказать в знакомстве на кофе-брейке. Вот какие-то такие действия не социально неприемлемые и такие странненькие. Либо какие-то там, не знаю, резкие движения что-нибудь такое, там начинаешь там ронять что-нибудь. Облил кофе человека, что-нибудь такое.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

К: Ну часто в коллективе бывает такая ситуация, что надо что-то организовать, а никто не хочет. Особенно в новых коллективах, когда ещё никто не понял, кто в каких ситуациях... У кого где сильные стороны, в общем, если ты берёшь какой-то сложный процесс, то ты можешь всем понравиться, и все будут благодарны, что им не нужно это делать.

*Угу, да. Н.?*

Н: Ну, мне кажется, приемлемые шутки всегда нестандартные, как-то в современном обществе вообще очень тяжело начать разговор, общение и как-то удачно пошутить, войти в эту компанию в принципе можно классной шуткой какой-нибудь. В принципе своим таким поведением, когда ты доброжелателен, ну, когда ты общителен и к тому же вот ещё умеешь там что-нибудь такое интересное сказать в тему.

*Угу, отлично. И.?*

И: Я тоже думаю то, что если там день тренингов, там какая-то лекция проводится, если у тебя есть познание в этой области интересное, ты можешь этим поделиться там с людьми и тем самым понравится.

*Угу, поняла. М.?*

М: Мы приходим в какой-то коллектив. Ну вот, допустим, видим, что люди уставшие и допустим, коллектив работает по определённым дням и есть определённые дни отдыха. Ну как у всех нормальных людей. И в выходные предложить: «Вот тут давайте-ка мы, ребята, все вместе в субботу поедem, там съездим, поиграем в пейнтбол». Не знаю, что-нибудь ну, в общем, нестандартное какое-нибудь такое мероприятие. Не просто в баре

побушаем, а там поедem ко мне на дачку, пожарим шашлыки. Это как раз-таки ну очень такой тоже с юмором, но при этом предложить, что интересное. Либо второй вариант, если ты можешь предложить людям какие-то свои интересные услуги, которые обычно не распространяются в рамках компании, допустим, там... Ну что угодно. Можно сказать, вот мы с вами познакомимся, давайте-ка я потом закажу книги.

*Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

М: У меня снова две. Первая и третья.

К: А мне вторая и третья близки.

*Ага, хорошо. Н.?*

Н: Я думаю, в принципе, они все так или иначе как-то задействованы в жизни, но, допустим, можно взять первую.

Угу. И.?

И: Ну, я думаю, либо вторая, либо третья.

*Хорошо, мы снова берем все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

К: Говорят про свои сильные стороны.

Угу.

М: Рекламируют себя, услуги, товар. Ну, в каких-то ситуациях себя, в каких-то товар.

Н: Стараются расположить человека к себе. Наверное, так.

Угу. И.?

Н: Ну тоже надо сказать про свои сильные стороны и про свои какие-то профессиональные навыки, про команду, возможно, про опыт работы.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

И: Ну, если на собеседовании, то можно начать рассказывать, допустим, если ты работал в компании конкурирующей, рассказывать то, что все дураки там, ты был один самый умный, ты не смог с ними работать и ушёл.

*Угу, это будет деструктивно?*

И: Конечно.

Угу, хорошо. Ещё варианты?

К: Про собеседование деструктивно если да... Вот эта ситуация классная, которую назвал И., и ещё когда ты говоришь, что ты все везёшь на себе и ничего не делегируешь, типа я такой офигенно крутой, я по 13 часов в день работаю. А если мы говорим про защиту проекта... Нет примера пока. В целом можно говорить, если так, экстраполировать, что я одна делала этот проект всю свою жизнь, если так. Это проект всей моей жизни.

*Угу, хорошо. М.?*

М: Ну, у меня, примеры, только вот с продажей будут, тогда уже ты знаешь, как тебе приходит клиент ну, допустим, какой-то там премиальные услуги, премиальные, не знаю, товары. А ты ему такой: «Что пришел вообще? Деньги есть?».

*Угу, да нестандартно и деструктивно, действительно. Н., какие у тебя идеи?*

Н: Ну какого-то определённого примера нет, можно пытаться как бы заставить человека, навязывать очень сильно, как бы если человек видно, что расположен, но немножечко перенажать, то мне кажется, это будет как минимум неприятно.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

М: Перейти на личные качества.

*Как?*

М: На личностный разговор с человеком.

*Угу, какие-то личные темы?*

М: Ну да, только это надо делать аккуратно, осознанно. Ну опять же понимаю, сначала надо завести разговор, понять, с каким ты человеком общаешься, как ты с ним, ну как с ним выстраивать путь общения, какие вещи ты можешь сказать, какие нельзя сказать. Опять же, если вопрос продажи, то пойти к тактильным уже можно позициям, но аккуратно. Но опять же, человек может быть, который ну не тактильный, очень много разных моментов. То есть тут какой-то определённой одной... Допустим, там клише какого-то нет, что ты взял, что взял что-то нестандартное и все и у тебя сразу плюс. Это должна быть ну целая прям стратегия общения.

*Угу угу, хорошо, поняла.*

К: Можно попросить честно открыто поделиться обратной связью прям на встрече по проекту. Это может классно сработать и в рамках собеседования. Не все достаточно смелые, чтобы так делать, но обычно это учитывается человеку как преимущество. И в ситуации продажи тоже типа: «Ну что, расскажи, что думаешь?»

М: Тут есть обратная ситуация на самом деле. Можно сразу скажу?

К: Угу.

М: Вот если человека просишь ну дать обратную связь напрямую прям лично тебе и если человек, ну допустим мы берём про продажу, не уверен в себе, то есть он не может сказать прям допустим «Знаете, что-то вы мне фигово продаёте, что-то мне не нравится, вот эта ситуация». Он может сказать, условно там выдавит из себя что-то и уйдёт. Во-первых, ему будет некомфортно, он будет выдавливать что-то типа вот «Ну да, но я сейчас просто не готов купить, ну что-то придумать будет». В итоге он идёт с чувством напряжения и это 100% будет деструктивная ситуация, то есть вы не сможете вернуться потом ещё раз к этому человеку.

*Ну да, тоже интересное замечание, что все зависит именно от человека. Хорошо, Н., как ты думаешь, какой тут еще может быть способ?*

Н: Ну, мне кажется, в ходе разговора необходимо определить какие-то там проблемы человека, если связано с продажей, то сделать так, допустим, и попытаться немного войти в эти темы так тоже аккуратно, осторожно, как бы, скажем, проникнуть немного в его жизнь и там рассказать пример какой-то, что «Вот да, а это мне, кстати, очень помогло» или в принципе рассказать что-то отстранённое и потом перейти уже там на свой продукт, как бы немножко расположить.

*Угу, хорошо. И.?*

И: Я думаю, что... Ну то есть, наверное, тоже, наверное, нестандартно, немножко лучше готовиться к мероприятиям, там к собеседованиям. Например, узнать как можно больше информации о компании, может быть, с кем-то из коллег ну, найти каких-то знакомых, поговорить уже заранее с коллегами, узнать больше об основной работе компании, узнать может быть что-то о тех людях, с кем ты будешь собеседоваться там через социальные сети, вот и как-то, учитывая эту информацию, как-то пытаться расположить их к себе, там, может, какие-то там у вас есть общие интересы. Ты поймёшь, что им интересно, что ты сможешь показать во время интервью. Какие-то хобби, может быть, вот какое-то такое личностное. Личностное взаимоотношение тоже развивать во время собеседования.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

К: Для меня вторая, потому что они над конкретной задачей. Я вижу здесь, что там что-то на листике происходит.

*Угу, хорошо. М.?*

М: Ни один из них.

*А какой бы ты добавил?*

М: Ну вот я вот смотрю, например, первый вариант, то есть условно лидер вот который стоит, назовём это спикер. То есть остальные стоят ну... и на мой взгляд, тут никто не работает, они просто стоят, слушают его. Вторая ситуация это когда один работает, а остальные пытаются соответственно, что ну там подкинуть идеи.

*Угу.*

М: Зачастую это очень сумбурно получается ну в моей как бы специфике. Третий вариант в целом похож на первый. Тоже спикер какой-то. Вот если мы не берём как бы организационное собрание, на мой взгляд, вот у меня он как бы организация, это когда вот вся команда работает вместе, у каждого есть чёткие свои задачи, и ты как бы это организуешь. Прямо в процессе работы, то есть как бы картинку здесь такую я не вижу.

*Угу, хорошо. Можешь представить, какую бы ты выбрал картинку в этой ситуации?*

М: Ну, опять же, поскольку как бы я говорю с точки зрения хирургии, у меня сразу как бы мысленно хирургии в голове представляется, поэтому мне тут сложно может сказать. *Поняла. И., какую ты выбираешь картинку?*

И: Здесь они как будто бы... Групповая работа для людей, которые там не знаю, в лагерь какой-нибудь поехали, какая-то у них там не знаю, проходит какое-то там знакомство. У них там одно здание, второе задание... Они там обсуждают его, записывают, что-то разговаривают. То есть здесь именно ну, есть, есть такая работа, такая больше непрофессиональная, скорее всего. На отдыхе, вот в таком формате.

*Ну так какую ты выбираешь?*

И: Из этих, наверное, вторую, которая сверху.

*Угу. Настя, а ты какую выбираешь?*

Н: Я тоже выбираю вторую, она мне как-то ближе, по крайней мере из тех ярких каких-то воспоминаний в своей групповой такой работе. Как бы если не вдаваться в подробности именно работы. Как в принципе любая работа это групповая, это немножечко другое, офисная такая деятельность, то это вторая картинка больше подходит.

*Хорошо, берем вторую картинку (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

К: Начинают распределять задачи примерно думать, кто за что возьмётся, как разделить всю работу по каким-то кусочкам и каждому отдать кусочек, за который человек будет ответственность нести.

*Угу, хорошо, отлично. М., ты как думаешь?*

М: Ну я, честно, вот аналогично думаю.

*Угу, ладно. И.?*

И: Мне кажется обычно вот очень много хаоса в такой работе. То есть, во-первых, нужно, чтобы кто-то в группе взял на себя роль, чтобы там вести группу. Если такой человек нашёлся, то это в принципе уже проще, то есть он пытается задачи разделить, например «Когда будет идея давайте кто-то будет записывать». Ну бывает так, что никто на себя эту роль не хочет забрать, как-то получается вообще большую часть времени люди просто что-то болтают. Потом, конечно, экстренно записывают и придумывают что-то.

*Ага, хорошо, поняла. Н.?*

Н: Ну я согласна со всеми. В принципе основная цель – это делегировать, распределить обязанности хорошо. Если человек, ну который главный, так скажем группы, он

контактировал уже с этими людьми и понимает кто за что примерно может отвечать, то есть он может сразу там дать какую-то часть работы одному, второму, третьему, то в принципе это базово так.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

М: Ну, определится один лидер, и он скажет «Так короче, я буду тут все делать, а остальные будут без дела сидеть». Возьмёт все на себя.

*Ага, хорошо. Ещё варианты?*

Н: Ну мне кажется да. Как-то все-таки, если человек не разделяет эту ответственность между всеми и пытается сам сделать, другим говорит: «Нет, вы там неправильно что-то делаете», либо говорит ну как-то в порыве эмоций. Например, этот человек может сказать «У тебя это никогда не получалось, ты это делать не умеешь, а ты там вообще какой-то не очень», допустим. Если вдруг так получилось, то это точно будет уже разлад, и все скорее отвернутся и не захотят выполнять какую-то там свою часть.

*Угу угу, поняла.*

К: А мне кажется, я согласна. Я хотела сказать, что если кто-то будет говорить, что все всё делают плохо и типа вообще дураки и вы все неправы, вот так вот.

*Угу. Ну да, это действительно очень деструктивно. И., ты как думаешь?*

И: Ну можно взять листочек, отойти в другое место, сказать, что я один буду делать, а вы просто отдыхаете. То есть как бы это не будет деятельности группы уже. Уже не будет групповой работы просто.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

М: Вообще ничего не делать.

*А как тогда решится задача?*

М: Другой решит.

*Нестандартно и конструктивно ли это?*

М: Ну в плане внутриколлективного... Ну, конечно, ты не придёшь к решению задачи, но и с коллективом не поругаешься.

*Угу, угу, ещё варианты?*

Н: Ну мне кажется, если разбить на какие-то ситуации, потому что тяжело придумать какой-то один общий, нестандартный, конструктивный. Допустим, если таких групп много, это какое-то там мероприятие, можно заслать какого-нибудь одного человека, подглядеть из другой группы, выяснить что-нибудь это в принципе может помочь, либо же, если тоже подходит ситуация, допустим, каждый человек там выскажет своё мнение, скажет, как можно решить и в принципе, и уже исходя из предложенных вариантов, что-то выбирать, анализировать.

*Угу, класс, спасибо. И.?*

И: Сложно что-то придумать такое, но я думаю, что здесь как-то надо максимально разбить правильно на роли в команде. То есть как-то, чтобы был человек, который отвечает задачу, кто-то отвечает за время следить за временем.

*Угу.*

И: Остальные как бы по разным, там ну допустим, кто-то делает, допустим, одну часть работы, кто-то вторую часть. Вот разбить максимально эффективно на первом этапе работы. Но это я не знаю, стандартно или нестандартно, но, наверное, конструктивно.

*Хорошо. К.?*

К: Мне кажется, что часто забывают о том, что можно ещё ходить и помогать друг другу. То есть иногда закапываются в своих частях, забывают про какую-то общую цель и иногда суперполезный метод – это там, например, если будет один хотя бы человек,



который будет интересоваться, как идут дела у остальных, и давать какую-то обратную связь.

*Отлично! Спасибо за такие интересные ответы! А вообще важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

М: Конечно.

Н: Да.

И: И важна, и нужна.

К: Согласна.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

К: Человек, который не боится общественного мнения, открытый явно и ну наверное, все-таки доброжелательный, если ему интересно поступать каким-то конструктивным образом, а не действовать деструктивно.

Н: Могу сказать то, что это лев по гороскопу. Это так, если пошутить. В принципе, это может быть такой, мне кажется, доброжелательный, радостный человек, который несёт в себе какие-то такие положительные, светлые черты, чтобы как раз-таки, когда внутри все стабильно, все в порядке, он как раз-таки может что-нибудь такое придумать, развеселить.

*Угу, хорошо, спасибо. И.?*

И: Я думаю, творческий, умный, эмпатичный и амбициозный.

М: А я поддерживаю Н. по поводу льва по гороскопу. Это правильное замечание, это хорошее замечание, очень это в точку. Вот на самом деле, мне кажется любой человек, потому что, как мы сказали, что социальная креативность может быть деструктивная, может быть конструктивная, значит деструктивно может в принципе любой человек это начинает алкаша какого-нибудь там, заканчивая в принципе неловким, неоткрытым, неуверенным человеком который захотел что сделать и не получилось. А если говорить про конструктив, то нужно иметь активную точку зрения, то есть человек должен быть опять же креативным. Он должен быть образованным в какой-то степени, чтобы тоже и как бы немного понимать, наверное.

*Спасибо вам большое! У нас получилась очень интересная дискуссия!*

### Приложение 5.6. Стенограмма фокус-группы 6

Дата проведения: 10 декабря 2023 года.

Длительность фокус-группы: 100 минут.

Участники:

1. Женщина, 18 лет. Специальность – студент-журналист (А.);
2. Мужчина, 20 лет. Специальность – студент-психолог (М.);
3. Женщина, 25 лет. Специальность – выставочная деятельность (П.);
4. Мужчина, 23 года. Специальность – психолог (Н.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

А: Я вот типа ну не сильно знала, что за тема, но если так подумать, то... Общение с людьми ну как бы в разных... Ну как бы подстраивание под людей, мне кажется это креативность. Себя подстраивать под разные ситуации под разных людей.

П: А мне кажется, это скорее может быть про то, что ты думаешь больше про какой-то социальный аспект жизни в плане, может быть, придумываешь какие-то креативные решения социальных задач я имею ввиду, что не знаю там указать или как лучше сделать, как лучше там сообщать о каких-то мероприятиях ну то есть это касается большой группы людей, а ты как бы думаешь, как это улучшить, хотя на самом деле, наверное, это от тебя это не зависит, но просто ты думаешь об этом.

*Угу, поняла, интересные варианты. М., как ты думаешь, что такое социальная креативность?*

М: Ну, скорее всего, это способность справляться с различными социальными ситуациями, то есть выходить из них, использовать там не знаю, там социальный, эмоциональный интеллект и все такое, вот. Вот ну то есть, мне кажется, это близкое понятие к социальному интеллекту.

Н: У меня, наверное, ощущение, что это что-то ближе к тому, что сказал М. Какие-то сложные ситуации, с которыми как-то необычным образом человек пытается справиться, ситуации, связанные с социальным взаимодействием в группах, коллективах, какие-то новые способы делать тоже самое, ну и как будто есть какая-то связь с социальным интеллектом.

*Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: согласны!

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

А., П., М.: (кивают головой).

Н: А социальная креативность всегда будет про конструктивную реализацию? Что если это направлено на достижение какой-то цели это креативно, но в результате кто-то поссорился?

*Да, социальная креативность – это всегда про конструктив и нестандартность. Сегодня мы с вами будем затрагивать деструктивные аспекты взаимодействия, это тоже будет про креативность, но не про социальную, а про другую.*

М: Угу.

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

А: Я за вторую картинку, потому что ну, в общем, первая, потому что первая нет. Ну, потому что сейчас очень боятся познакомиться на улице, потому что много странных людей на улице. По большей части говорят: «Я не знакомлюсь». Почему я выбрала вторую... Не знаю, ну я в общем, когда в этом году поступала в университет, вот я примерно так и знакомилась как картинке. А номер три, кажется, как будто в психбольнице сидят напротив друг друга два человека такие «Расскажи мне свои проблемы».

П: Ну, я тоже за вторую. Но я подумала, что третья это скорее какие-то, не знаю, быстрые свидания, что тоже для меня не коррелируется, как нормальное знакомство, вот. А вторая картинка да, ну где-то там, в аудитории или вообще для меня даже чаще, чтобы это была компания людей, и вот внутри неё знакомиться.

*Угу, про компанию мы сегодня тоже поговорим, отлично. Н., ты какую картинку выбираешь?*

Н: Я сначала подумала про третью, но, может быть, потому что последние мои знакомства проходили скорее в такой обстановке... Какая-то внешне заданная ситуация: работа в группах, где-то обучение, где-то проектные группы, ну. Но чаще обычно вторая, потому что какая-то общая социальная ситуация, где люди в аудитории в какой-то.

М: А я бы выбрал третью, потому что я больше верю в то, что я пойду на какой-нибудь спиддейтинг чем ну вот это знакомство в лесу на лавочке. Это какая-то сейчас стрёмная история, вот я бы на месте девушки принял его за битцевского маньяка, вот. Вторая картинка мне не нравится, потому что у меня возникает такое ощущение, что это не аудитория, а театр или там кинотеатр какой-то, и как бы люди пришли там посмотреть что-то и тут какая-то тётя начинает с тобой говорить, вот.

*Хорошо, поняла вас. Тогда берем вторую и третью картинки. М. будет говорить про третью, а все остальные про вторую. Вот перед нами выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

А: Прицепиться к ситуации, которая сейчас происходит. Ну, допустим, вот ну, если мы берём нашу картинку ну как бы да, тут даже может перед концертом, что-то происходит, и спрашивают типа «А ты читал и то, что сейчас будет?» или, допустим, это перед лекцией какие-то насущные проблемы обсудить и тем самым завязать сразу же разговоры, «А как зовут?» и так далее.

Н: Если это лекция, то попросить ручку, что-то тоже прицепленное к ситуации, либо обмен какими-то... Ну не то что обязательствами, но, например, ты делаешь диктофонную запись... Вот какой-то обмен заданиями, как будто разделённые общие планы.

*Угу, угу, поняла. М.?*

М: Ну, если это спиддейтинг, то это очень легко. Ты просто садишься и начинаешь там с человеком разговаривать там типа «Где ты учишься, работаешь, почему сюда пошёл?», вот и все такое вот. Ну и там можно пошутить что-то вот, пообсуждать других людей, вот создать им установки, что такое вот все.

*Поняла, хорошо. П.?*

П: Я думаю, что это может быть либо вопрос какой-то по лекции там ну чаще всего, наверное, это вопрос, ну или да вот попросить предмет какой-то канцелярии там. А может быть, увидеть, что человек хорошо пишет конспект и спросить можно ли взять за прошлую лекцию что-нибудь такое.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

А: Ну, с упрёком сразу как-то начать разговор. Ну и даже если мы незнакомы, сразу же какая-то претензия и все ну, допустим, просто сидит человек, ну, мы опираемся на нашу картинку, сидит человек с грязной обувью, и самое деструктивное это можно было сказать: «Почему ты тут наследил?», да вряд ли потом человек захочет общаться, когда вы на него тут же наехали с порога. То это не самый как бы типичный, не самый типичный вопрос, который может задать вот в данной ситуации.

*Угу, классный вариант, спасибо. У кого ещё есть какие варианты нестандартного деструктивного решения данной задачи?*

М: Ну, то есть у меня ассоциация с кинотеатром или там театром. Вот человек во время спектакля, просмотра кино сидеть и рассказывать своё мнение.

*Угу. П.?*

П: Для меня вот упрёк тоже был ну как бы какой-то, сразу предъява какая-то вот, ещё что-нибудь. Не знаю, меня бы даже, наверное, огорошило, если бы просто человек там начал со мной говорить в лоб, то есть без представления, без там извинения какого-то. Да что там, даже без «а вот можно тебя отвлечь?», а просто, допустим, начинает какую-то свою речь, которая мне вообще не интересна и при этом отвлекает меня там от лекции или от чего-то меня бы это расстроило.

Н: А я почему-то думаю про какую-то попытку объединиться через агрессивные высказывания в адрес третьих групп. Например, «Как надоели эти...», а дальше в зависимости от контекста. Это как бы какая-то оппозиция к основной теме того, что происходит, то есть в целом по ситуации можно предположить, что новый знакомый, не знаю, будет придерживаться каких-то позиций и какое-то радикальное высказывание противоположной позиции вот что-то такое и при этом оно и будет немножечко не в тему да, наверное.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

М: Ну, шутка какая-то.

*Какая например?*

М: А смотря в какой ситуации. На первой или на второй картинке?

*Ты вторую выбрал.*

М: Нууу, связано там с комплиментом, допустим, человеку. «Вашей маме зять не нужен?». Ну вот нет, это банально как-то, и вот я не могу придумать. Вот ну там не знаю, из серии там девушка не знаю, ну допустим, у нее макияж красивый, можно сказать, что типа «Ой, не знал, что здесь снимают "Эйфорию"».

*Угу, поняла, хорошо. П.?*

П: Ну, я не знаю, может быть, если было какое-то выступление человека на лекции, ну как бы и он вернулся на место, то, может быть, как-то завязать тем, что ты говоришь, что ну как бы мне очень понравилось, как ты это все сделал. Вот возможно, там какой-то вопрос задать дополнительно, что тебя заинтересовало. Может быть, за счёт этого.

*А если докрутить до нестандартности, то что это может быть?*

П: Не знаю, может быть, подарить какой-то подарок. Может быть, у тебя там есть конфетка и дать ему конфетку.

*Хорошо. А.?*

А: Ну вот я просто вспомнила, как я переписывалась. Ну, есть приложение для знакомств с иностранцами, там, понятное дело, типичные вопросы типа «Как дела?» такое вот. А я начала разговор с британцем нравится ли тебе газета... газета... какая-то газета их местная! Ну в общем и он и он написал «Вау, я не ожидал такого вопроса вообще в принципе от русскоговорящего человека». Вот, ну то есть в принципе этот креативный подход это не типичный вопрос или ну если в ситуации допустим мы сидим на лекции вопрос можно задать типа «Как ты думаешь, "Слово пацана" закроют или нет?». Ну что-то такое.

Н: Мне почему-то приходит в голову предложить какие-то общие планы развлекательного характера из серии там «Я иду туда-то, хочешь присоединиться?», но это должно быть что-то не криповое из серии в тёмном переулке, не знаю, в незнакомом месте с веществами, а какое-то культурное более менее и... Ну да, такое в общественном месте, что, возможно, может понравиться идеально, если это имеет какую-то связку с тем, что мы уже знаем о человеке по каким-то внешним характеристикам или что мы уже увидели с ним.

*Очень интересные варианты у нас получились по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Ну, это вообще самое лёгкое, тут все незнакомые люди вокруг. Выбираю вторую. Третья – это, наверное, ну там есть круг друзей, и кто-то вклинивается, а на второй там вообще никто никого не знает и вот так вот получилось, замолвили слово, кто-то замолвил слово и все, и пошло. Это как стоять в очереди на Wildberries. И заходит человек, говорит «О, к новому году готовитесь, да?» и все, и началось «А вы что, заказали?» и так далее, и так далее.

*Поняла, хорошо. М., какую ты картинку выбираешь?*

М: Я бы выбрал первую.

*Ага, почему?*

М: Мне кажется, это бар.

П: Я тоже за первую, потому что мне это напомнило, не знаю какие-то коридоры Гнесенки. Там часто сидят люди, ждут поточную лекцию, и вот мы в углу, где-то там мы собрались и ну очень часто завалился какой-то разговор, тоже просто потому, что мы нам мы в ожидании, нам нечего делать.

*Угу. Н.?*

Н: Первая или третья. Обе мне кажутся новыми студенческими группами или чем-то вроде того. Может быть, скорее первая, это похоже на ожидание в коридоре какой-то лекции, хотя бар ну... либо это какая-то компания, которая зачем-то собралась в баре, но в первый раз они как-то сидят не совсем так... как мне кажется, уже хорошо знакомы друг с другом люди.

*Хорошо, тогда берем эти две картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

П: Ну должен быть какой-то общий вопрос, то есть ну, например, перед лекцией это опять же может быть там «Если там контрольная?», «Кто готов?». Ну обычно начинается «Ну что, кто готов?», «Кто что-то учил?», вот что-то подобное.

А: Ну вот, ну если я беру свою картинку, в транспорте, то тут вопрос типичный: «Следующий какая остановка?» или «Вы выходите?», а потом если, допустим, человек открыт, то уже можно дальше какой-то вопрос спросить там... Ну даже не про внешность можно спросить что-то и тем самым завязывается диалог обычно.

*Угу, хорошо. М.?*

М: Не знаю, можно подойти сказать... ну на первой картинке, если это бар типа «Ребят пиво 10 из 10 всем советую» или там можно сделать комплимент тоже сказать «Девушка, вы лучшая!» или «Мужчина, вы лучший!» и все такое. Вот можно как-то пошутить. Очень легко присоединиться к разговору можно, то есть они там что-то обсуждают, и можно там сказать «Ребят, как я вас понимаю!». Samefeeling, вот.

*Хорошо, спасибо. Н.?*

Н: Ну обычно как будто все начинается с представления по именам, и чего-то вроде кто откуда, как мы пришли к этой ситуации, что мы здесь делаем, что мы здесь собираемся делать... Какие-то обсуждения, может быть, элементов обстановки окружающей.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

А: Ну мне сразу в голову пришло то, что я ну... ну, пнула, допустим, ну это кресло и все такие «Можно поаккуратней?» и все. Или, допустим, «Откройте окно! Зачем его закрыли?». Всем не нравится какая-то перепалка.

П: Когда А. долго говорила, «я пнул» мне почему-то достроилось, «я пнул котёнка», вот после этого никакого общения.

*Ну да, вряд ли кто-то потом захочет общаться с таким человеком.*

А: Ну, любая неприятная ситуация, которую ты вынес в свет, там про туалетные темы тоже вот сразу же «Все иди ты подальше, пожалуйста». Хотел как-то поделиться чем-то интересным, но не получилось.

П: Не знаю, предложить может какую-то авантюру типа того, что «А давайте мы сейчас зайдём в аудиторию и там ну там, грубо говоря, подложим кнопку», но это тупо конечно совсем. Но я имею ввиду, что предложить такую авантюру, которая... Ну то есть, которая тебе покажется смешной, а все остальные просто такие типа «Что за детский сад?» и вот из-за этого может не получиться.

Угу. М.?

М: В первой ситуации очень легко. Можно сказать: «Это что вы расселись на проходе?!». Вот. Тоже это очень агрессивно.

Угу. Н.?

Н: Задать какой-то въедливый личный вопрос и настаивать, чтобы все отвечали по кругу. Вот как на какие-то стандартные вопросы типа «Как тебя зовут?» только не знаю какой-то условный, «А замуж не собираетесь?». Вот эта рубрика «Когда замуж, дети». А еще можно на негативе выехать «Чувак, эта вечеринка отстой, я ненавижу этих людей».

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

П: Ну, до лекции, например, можно предложить поиграть во что-нибудь. Предложить какую-то игру, активность, чтобы не просто сидеть вот. Наверное, это ну завлечёт людей, ну должно.

*Хорошо. А.?*

А: Ну просто я не знаю, это тоже самое, что и в прошлый раз. Ну прошлое, ну только у меня, допустим ситуация более замкнутая, но тоже на внешности там «Где вы приобрели, так такую сумку? Такая классная сумочка, блестящая», вот и там уже дальше ну это точно креативно, потому что это не связано с дорогой в моём случае.

*А как же включить много людей в обсуждение этой самой сумочки?*

А: Ну, тут сложно. Но тут не сумка, тогда можно... Сейчас насчёт погоды: «Вот сегодня, конечно, холодно было это даа, это я сегодня двое подштанников надела», «Ой, у меня вообще собака замёрзла», и все.

*Ага, спасибо! Н.?*

Н: Вот в группе мне кажется либо шутка, желательно про общую ситуацию, либо какой-то кусочек из инсайдерской информации там из серии «Я читал про этого препода отзывы в интернете» или там, как уже М. сказал «Пиво 10 из 10, рекомендую», короче что-то полезное, ёмкое, применимое, позитивное.

Угу, поняла. М.?

М: Ну, можно сказать, типа «ребята, че кого?» или, не знаю, рассказать какую-то шутку. Или сделать комплимент вот.

Угу. *Есть какие-то ещё комментарии по этой ситуации?*

Все: Нету.

*Тогда едем дальше. Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

А: Первая. Даже если это, допустим, не магазин, а касса в кино, или же просто буфет, то тут очень ну это самое типичное, в принципе.

Угу. П.?

П: Ну наверное, я не знаю, я вообще вот просто неконфликтный человек, поэтому чтобы на кассе с кем-то ругалась, я не помню, ну и так, чтобы вот я с кем-то напротив друг друга сидела, тоже не было. Но вот на как водитель у меня была ситуация, в которой мне пришлось немного себя проявить. Поэтому выбираю вторую картинку.

Н: Ну первая картинка с кассой... да и третья немного. Но все-таки первая.

М: Я за первую, потому мне кажется, что это книжный. Я в подростковом возрасте очень часто ругался в книжных магазинах с продавцами, потому что мне не продавали книги, потому что мне было 16, а типа книга была 18 плюс, и меня это бесило всегда. Вот.

*Поняла хорошо, так берём эти картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

А: Ну поорали, поорали, разошлись там они все-таки в конечном итоге. Все равно компромисс какой-то берётся, все равно. Вот если, допустим даже если что-то не продают... «Давайте я продам вам другую книгу» и продавец все равно сможет завлечь, а если это, допустим, ситуация с магазином просто, допустим, «Вы что мне просрочку пробили?», видно, что тут тоже решается: «Вот есть непросроченные товары».

М: А я бы просто... ну очень многие меня просили там покупать книги. Вот то есть просто просишь другого человека, которому есть 18, просто даёшь ему там карточку, деньги, он показывает паспорт, а ты покупаешь спокойно книгу, просишь кого-нибудь купить. Угу, ну то есть я так делал. Это как будто бы избегание конфликта.

Ага, поняла. Н.?

Н: Просто наорать, просто клиент, который орёт либо на продавца, либо на сотрудника почты, где я более менее это вижу, наверное. Он наезжает ну, в конце концов сотрудник оправдывается или как-то так пытается пассивно, агрессивно отражать эти атаки. Конфликт просто заканчивается и они расходятся область оба ни с чем.

Угу, поняла. П.?

П: С точки зрения ситуации на дороге может быть два варианта наверное, самых типичных. Это либо люди начинают оба агрессивировать, и это приводит к тому, что они просто орут друг на друга, там оскорбляют, считают, что оба из них неправы. Ну как бы не могут найти виновного в ситуации столкновения или даже просто если там подрезал. Вот или наоборот, это два адекватных человека для меня, которые просто «Ну вот так, у меня есть страховка», «У меня тоже есть страховка», «Ну и все давай типа там либо мы оба платим за свои ущербы», а если у одного ущерб, то второй предлагает типа его оплатить. Ну он минимальный там и все такое. Разойтись на доброй ноте.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

М: Ой, а мне всегда хотелось... Ну то есть продолжить. Ну, у меня такое деструктивное начало всегда присутствует вот в конфликтах и мне всегда хотелось, не знаю, там продолжить конфликт, очень сильно там сказать: «Вы издеваетесь? Анна Каренина 12 плюс, там суицид! Какая разница, что книга называется «суицид», если в Анне Каренине суицид!». Там все такое, вот не знаю, продолжить с ними ругаться, там книгу жалоб и предложений попросить. Что-то такое вот.

Угу, а если как-то это до нестандартности докрутить?

М: Можно кинуть книгу в них и сказать, что вы засудите этого шарашкину контору и вообще типа вы не даёте личности развиваться.

Ага, замечательно. П.?

П: Ну это когда из багажника достаётся бита и начинает фигачить машину твоего обидчика.

Угу. А.?

А: Да тут блин, только реально только какая-то агрессия жёсткая именно уже с потасовкой. Это уже и есть деструктивный метод решения конфликта. Просто кинуть что-то реально, в личное пространство войти, вот это уже все.

Н: Тоже думаю про прямое физическое насилие или попытку получить там, например, если это подросток, которому алкоголь не продают без паспорта... Попытка либо схватить алкоголь и убежать, либо грохнуть его об пол. Какой-то такой физический ущерб, либо попытка... Ну правда сейчас экраны на почте ну там не выхватишь посылку. Возможно, попытка влезть через стойку и забрать вещь, которая тебе не отдадут без доверенности.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

А: Может быть, кстати, привлечение третьего лица вполне оригинально, конечно, но можно решить ну конечно, ну и на кассе, да в принципе. Там того, кто «Галя у нас отмена» можем привлечь, если, допустим, просрочка. Ну или другого человека, если, допустим, что-то не продают.

*Угу. М.?*

М: Ну можно попросить третьего человека или выйти, быстрее сфоткать свой паспорт, если он у тебя есть, прифотошопить и сказать «ой, давайте по фотографии, книги, это не алкоголь, ничего страшного не случится». Я, кстати, не уверен, что это законно, но я так делал.

*Абсолютно незаконно.*

М: Ой.

Н: Наверное, максимально нестандартно будет перестать качать свои права и выразить какое-то сочувствие к оппоненту из серии... Возможно объединиться с оппонентом на основе «Да, такие дурацкие правила, наверное вы каждый раз выслушиваете от клиентов вот это вот это, ну как жаль, что нельзя алкоголь без паспорта там, а мне уже девятнадцать. И фотографии Госуслуг недостаточно, вот дурацкие правила, понимаю хорошего вам дня!».

*Ну да, хороший вариант. П., ты как думаешь?*

П: Ну я не знаю примеров, наверное, чтобы выйти на конструктив ну в плане, чтобы вы прям стали нормально общаться. Я знаю просто как избежать... То есть там в одной ситуации я просто делала вид, что я не замечаю человека, ну то есть как бы мы поравнялись машинами и так получилось, что там был таксист и ему пришлось сдавать назад вот, но я не была в этом виновата. Вот, но он думал, что ну как бы раз девушка за рулём, то, естественно, вся вина на мне. Вот и он мне там, что-то жестикулирован, открыл своё окно и начал там мне что-то говорить, а я просто смотрела в одну точку вперёд и вот так вот продолжала проезжать. То есть вообще делала вид, что ну я его не замечаю, что его не существует, ну и из-за этого, естественно, ничего дальше не произошло, я просто проехала и выехала нормально спокойно.

*Угу.*

П: А если необычно, то есть ещё вариант... Ну это очень смешная история, я реально нарушила, но нечаянно абсолютно, там очень глупо сделана разметка, вот то есть как бы если вообще докапываться, то ну вина на том, кто делал эту развязку. И там, естественно, стояли гаишники, то есть сразу понятно, что это злчное место, они все знают, что там много кто ошибается и из-за этого они там стоят. Вот и меня тормознули, и меня спасло от лишения прав только то, что я притворилась просто дурочкой, которая не понимает вообще, что произошло и он начал: «Вам же наверное, нужны права», а я такая: «Ну да, конечно». Вот он такой: «Ну может у вас есть какие-то предложения?». Я стою, так на него глазами хлопаю, но сама понимаю какие предложения. Вот я такая «Ну я не знаю... сколько?». Ну с полторы короче начала просто с вообще минимального порога говорить. Вот ну и он там взял с меня тысяч пять, по-моему. Папа сказал, что, если бы его



остановили в такой ситуации меньше тридцатки бы, наверное, не попросили. Вот. Но это немного не конфликтная ситуация, но, как видите, нестандартно, наверное, сработало. Ага. Есть что еще дополнить по этой ситуации?

Все: (отрицательно мотают головой).

Тогда разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?

М: Можно, я начну, мне кажется это тусовка у кого-то на квартире... Выяснилась какая-то очень такая как бы плохая история, там кто-то кому-то изменил или какая-то другая грязь. Вот и они выясняют отношения и здесь видно, что они разделились на два лагеря: те, кто защищает там провинившегося и те, кто его осуждают. Я выбираю вторую картинку.

П: А я, наверное, выберу третью, потому что да, первая слишком какая-то агрессивная, они все как-то очень сильно настроены негативно, а здесь как будто бы мне кажется обсуждение какого-то либо проекта, либо чего-то. То есть ну группа занимается одним делом, вот и двое из них вступили в спор, кто-то считает, что так лучше сделать, а кто-то считает по-другому. Я думаю, эта ситуация мне ближе.

А: Я тоже за третью, только мне кажется, что там... там походу вот этот вот кто стоит кудрявенький. Она мне кажется, как будто слух принесла какой-то вот и там все началось, завертелось.

Угу, интересно. Н.?

Н: Я практически не вижу разницы между всеми тремя картинками, кроме того, что на первой чуть более формальный сеттинг и может быть офис, а на второй какие-то футболки... Это что ли чуть более современный офис, то ли проектная группа студентов. На второй это может быть, что одна, что вторая группа просто в другом не знаю, углу офиса. Короче, они для меня почти одинаковые, но готова остановиться на третьей.

Угу, хорошо, тогда берем эти две картинки. Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?

М: Качать права друг на друга, на позициях стоять: «Нет, это ты виноват», «Нет, ты». Вот, а так решить конфликт... ну на этой картинке, в моей интерпретации, я бы сказал там типа «Вот вам надо поговорить, давайте решим, я понимаю, что вам, наверное, всем больно ну давайте вы там решите как-то через семейного психолога». Вот. Я помогу вам его найти, все такое.

Ага. А.?

А: Вот тут ещё и третье лицо опять подключается, которое говорит «Да ну ладно!», если я продолжаю тему со слухами, то вот это: «Да ладно, никто ничего не говорил, это она услышала, ну допустим, ну показалось!». Ну то есть третье лицо, которое нейтрально, оно собственно и решает, а дальше там подстраиваются эти конфликтующие стороны ну, либо они просто докапываются до истины своими «Ну ты что делал? А где я была в это время?» и тем самым они доходят до истины.

Угу. Н.?

Н: Как-то разделиться на два лагеря. Агрессивно отстаивать свою позицию, наверное, просто пытаться протолкнуть своё мнение и своё решение проблемы, например там своё видение дальнейшей работы над проектом, так как кажется лучше кому-то из этой группы.

П: Мне кажется да, в начале конфликта всегда это. Ну то есть вот два разных мнения, они будут толкать своё, и чаще всего они не слушают друг друга. То есть это просто два человека, которые вместе говорят разную информацию, и вот остальные два человека, которые как бы являются сторонниками наблюдателями, например, при этом они тоже являются как-то принимающими решения в этой группе. Вот они тоже скорее всего

ничего не понимают, потому что никто конструктивно не доносит свою мысль. Вот ну в итоге, скорее всего логичнее, что они просто предложат, что давай выступит один и расскажет свои аргументы и как это лучше, да повлияет на нашу деятельность, а потом второй, и тогда мы выберем голосованием каким-то или что-то в этом роде.

*А какой поведением члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

А: Ну блин, у меня сразу же, блин, у меня все с этими слухами. Ну да, когда человек хотел сказать: «Да она вообще говорила про другого человека», а этот человек сидит в этой... ну, на какой-то из сторон, и получается то, что тут завязывается ещё один конфликт: «В смысле про меня говорили?». То есть человек хотел отвлечь людей от конфликта, но начал еще один.

*Угу. П., как ты думаешь?*

П: Мне кажется, когда третий скажет: «Давайте не вашим, не нашим, давайте сделаем, как я хочу». И тогда возникнет типа «Какого фига ты вообще решаешь за всех и почему у нас нет права голоса?». Вот ну, в общем вот так.

*Ага. Н.?*

Н: Расширение конфликта, припоминание старых грехов, сказать: «Да ты вообще не знаю, всю жизнь навязываешь другим своё мнение». Выражать радикальность, наверное.

М: Надо ещё переходить на личности и там рассказывать ещё чужие секреты, все такое, говорить: «А я же говорил, что она там плохая или он плохой!». Вот.

*А как до нестандартности докрутить?*

М: Начать всем осуждать одного человека, который провинился. И наоборот, настраивать группу против него.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

А: Ну вот, кстати, в прошлый раз вроде Н. сказала ну в прошлой ситуации, в принципе везде подходит, когда ты наоборот по-доброму очень, ну даже разговариваешь не на повышенных тонах, проявляешь сразу же, допустим, сочувствие, опять же это сразу же плюс ну то есть вместо того, чтобы наезжать на человека. Ну вот в моей ситуации ок, в смысле она скажет: «Ой, мне жаль, что она так думает про меня, но пофиг, что говорят крысы за спиной у кошки».

*Хорошо. П.?*

П: Я думаю, что это просто... Я не знаю, насколько нестандартное может быть предложу но, чтобы ну вот если двое человек не могут выяснить, кто из них лучшую идею предлагает вообще сделать так, чтобы каждый член группы, то есть не только эти двое, а каждый разработал свой вариант и тогда ну опять же там их представить и вынести на голосование у лица, принимающего решение даже не в вашей команде, а кто выше. То есть, допустим, это там начальник на работе или какой-то куратор. Вот ну, в общем вот так.

*Угу, хорошо. Н.?*

Н: Мне кажется, что конструктивные способы сравнительно стандартные. Чтобы это ещё было нестандартно, это сложно, но конструктивно это выслушать с точки зрения двух сторон, постараться найти какие-то общие интересы группы, не знаю, за медиацией обратиться, если все совсем плохо.

*Угу. М.?*

М: Ой, прям не знаю. Наверное, про психолога, что я сказал изначально.

*Угу, хорошо. Переходим к следующей ситуации. Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

А: Я за вторую.

П: Я за первую.

М: Я за третью.

Н: И я за третью, наверное.

*Угу, вот как у нас получилось. Ладно, берём все три картинки(На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

П: Ну если это работа как на первой картинке, то ты приходишь к новым сотрудникам в уже созданный коллектив то обычно ты, естественно, пытаешься познакомиться с людьми там, в своём отделе с помощью каких-то вопросов или ну если там предлагаешь свою помощь в чем-то ну, то есть как то стараешься стать частью рабочего процесса.

*Угу. А.?*

А: А я выбрала вторую картинку. Ну просто, похоже на лагерь мы очень любим, если к нам приезжают подружки, осваивать третьего человека изгоя. По большей части вот, но это чисто по интересам, когда человек не знает, что допустим, чем они увлекаются, то опять же по внешности оценивается. Ну правда, допустим, про ногти: «Где делаешь ногти?» и третий человек тоже может подключиться к этому, ну или в принципе, вопросы из неба взять, о насущном каком-то поговорить, о чем-то поговорить.

*Угу, поняла. Н.?*

Н: Познакомиться с кем-то одним конкретным и через эти, ну, условные отношения... Как бы не то, что использовать их как точку входа, наверное, как-то плохо звучит, но суть примерно в этом. Прицепиться к кому-то одному, кто выглядит более-менее дружелюбно, может быть стараться как-то собрать информацию про происходящее.

*Угу, поняла. М.?*

М: Не знаю, с кем-то поговорить, учитывая то, что я выбрал третью картинку, она у меня ассоциируется... Ситуация типа это в поточной лекционной аудитории, вот вы там даёте листочки с посещаемостью и ты такой: «Ребят, у вас есть друзья, за которых надо записать?».

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

А: Ну вот чисто вот у меня всего тут как бы два человека и даже в каких-то ситуациях даже двое против обычной шутки бывают сразу же в штыки встают. Если человек вообще в принципе не нравится, то есть там воспринимаются любые слова сразу же «А ну отойди» уже вот. А если допустим вроде бы все нормально, ну никто никого не знает, и, допустим, две подружки сидят, и третья присоединяется, спрашивает, допустим к одной из них обращается: «Ой, а чего ты на танцах забыла движение что ли?». Как будто бы подстебнуть хотела, но не сильно, а вторая подружка точно заступится и все, и там уже «иди-ка ты!».

*Угу, поняла о чем ты говоришь. М.?*

М: Подойти и сказать к препода, сказать, что половину людей нету, и перечислить что их вписали их друзья.

*Ага, действительно деструктивно. П.?*

П: Ну, мне кажется, в целом вести себя сразу панибратски как-то. Ну то есть делать вид, что ты такой весь общительный не знаю, может даже быть стараться быть на короткой ноге, даже с сотрудниками, которые старше тебя. Ну типа у нас большинство коллектива общается на «ты», но при этом, когда я туда пришла, я первые полгода никого на «ты» вообще не имела права называть. Для себя, естественно. И как бы когда только мне кто-то разрешал уже это сделать – я это делала. Вот если ты сразу начнёшь, как будто бы ты и был тут все время, то есть да, принимаешь сразу правила, что ты со всеми на «ты» или там может быть, как-то более ну, говоришь какие-то вещи там не знаю, вот: «Может, разделим этот проект я что-то вообще не понимаю, как его делать». Ну то есть как-то

сразу показывать свою слабость в том, что ты там что-то не понимаешь или пытаешься спихнуть на кого-то свою работу. Вот в таком ключе.

*Ага. Н.?*

Н: Сначала подумала про демонстрацию какой-то очень завышенной самооценки. Какое-то прям высказывание... Я не знаю, как это сделать без того, чтобы приводить реальный пример... Ну да, какие-то очень резкие, наверное, просто в нашей культуре не совсем приняты положительные высказывания в свой адрес из серии: «Я – богиня». Я не шучу, это был реальный случай, извините. Но демонстрация слабости меня тоже зацепила, кажется, что какой-то, может быть, не слабости, но такой демонстрацией отсутствия рабочей этики. Из серии: «А может, закажем этот реферат?». Или там я свою курсовую писать вообще не собираюсь, я её закажу. Что-то вот такое. Нарушение норм, короче.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

П: Ну, я могу привести пример реальный. Но он не столько от меня зависел, просто так случилось. Когда в прошлом году встал вопрос проведения новогоднего корпоратива ну как бы решали, кто этим займётся. Так как знали, что я закончила Гнесинку, почему-то так срастили, что это прям вот моя тема. Вот и поставили меня. Ну и, собственно, так вышло, что руководство приняло решение, что мы будем это делать в офисе и как бы так, без особого размаха и поэтому как бы, собственно, весь концерт составляла я. Я взяла на себя роль и выступающего в том числе вот и так случилось, что после этого корпоратива моя социальная значимость в коллективе просто взлетела вообще нереально, потому что, во-первых, очень много было комплиментов мой адрес в плане моих выступлений, плюс люди были благодарны. Слава Богу, что корпоратив очень классно прошёл и все были благодарны, что я так все организовала, что всем было комфортно, интересно и весело, вот поэтому такой вариант, да. И до корпоратива я по ощущениям еще была новенькой, а после этого корпоратива как бы стала уже частью коллектива.

*Ага, класс! Спасибо, что поделилась своей историей. А., как ты думаешь?*

А: Я не знаю, просто по факту я вот подумала просто так к друзьям, если уже два человека вдвоём общаются, по большей части люди ну как бы не вклиниваются в пары, потому что-то ну где-то 90% будет, отказ какой-то вот. Ну и просто бояться вот... Ну а если типа скреативить что-то выдать это опять же какой-то вопрос, не по теме, ну то есть не связанный с ситуацией. Какой-то выход за рамки ситуации.

*Угу, угу. М.?*

М: Собрать у всех листочки, в моей интерпретации, записать кого-то туда. Ну то есть кому-то помочь.

*Угу, хорошо, Н.?*

Н: Вовлекаться в совместную работу, причём, может быть с маленькими группами и хорошо её выполнять.

*Угу, хорошо поняла. Есть какие-то дополнения по этой ситуации?*

Н: Сначала подумала про подготовить конспект по какому-то общему предмету... Ну то есть да, кусок работы, который полезен всем, но потом подумала, что это, может быть, поможет составить хорошее мнение о вас, но не факт, что наладятся именно социальные связи.

*Ну да, тоже верно. Хорошо, тогда дальше давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Выбираю вторую картинку.

П: Я за третью.

Н: А я за первую.

М: И я за первую.

*Хорошо, берём все три картинки(на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

А: В этом и прикол, что мне кажется, что вот здесь как раз тут обычно – это и есть креативно. То есть обычно не продашь себя, не продашь товар, если это будет что-то обыденное, нужно как-то скреативить и перчиночку добавить, чтобы точно вовлечь.

*Угу. Н?*

Н: Думаю... Хорошо, ну обычно как будто давят про какую-то срочность и не знаю, это немножко смешивается с деструктивом. Могут использовать какие-то манипулятивные техники из серии последовательностей слов «да», там, особенно если это менеджеры продажи онлайн курсов: «А вам было полезно это? Ну вы же вы же правда хотите?». И ещё иногда не знаю, как обычно или деструктивно, может быть, и обычное, и деструктивное какое-то... Какая-нибудь попытка задеть через «Ну да, конечно, это для вас дорого!». С телефоном сработает, а для продажи книги вряд ли будет смысл прям задействовать сотрудника, который будет тратить своё личное время на каждого отдельного человека. То есть какая-то, скорее всего, дорогостоящая покупка, так что могут быть такие какие-то манипуляции для самооценки.

*Хорошо, поняла. П.?*

П: Ну я думаю, что как бы в ситуации какого-то проекта обычно ты просто делаешь красочную презентацию всех своих мыслей и очень важно показать своё личное желание или то, что ты реально горишь этим. Вот то есть ну как бы личное вовлечение плюс красочное представление. Вот что-то такое.

*Угу, поняла. М., как обычно люди себя ведут в таких ситуациях?*

М: На первой картинке они ведут себя заинтересованно и все такое. Вот стараются понравиться собеседнику, делают вид, что им интересно, стараются задавать какие-то вопросы.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

А: Есть личный пример. Ну это я даже могу сформулировать вопрос. Был на собеседовании вопрос типа: «Готовы ли вы пропускать лекции и нет? Как вы относитесь к посещаемости в университете?». Я говорю, что главное полностью посещать, а потом понимаю, что это сработало в плохую сторону, потому что меня брали вне лекций-то работать. То есть мне нужно было... Я сказала, но я смогу договориться с преподавателями, и я как бы себя загасила. То есть тут получается, что попытался человек приукрасить ещё больше себя, но это преувеличение как раз и работает не в ту сторону.

*Классный пример, спасибо! П.?*

П: Может быть когда ты хочешь 100% понравиться, но не уверен в своих силах. Ну не знаю, прибегнуть к тому, что ты проект этот не полностью сам делал, что-то там скачал

откуда-то или что-то такое. Вот и в итоге ну это спалилось, хотя ты хотел ну как будто бы удостовериться, что ты точно там будешь классно все представлять.

*Угу, угу, поняла. М.?*

М: Мне кажется вот на первой картинке можно сказать: «Что за фигню ты мне паришь, мне это неинтересно и кинуть вот эту вот коробку». Вот, ну максимально поступить агрессивно.

*А если с другой стороны? Тут все-таки продавец должен понравиться покупателю. Как с этой стороны продавец должен себя повести?*

М: А, тогда очень навязчивым быть: «Вам это необходимо, вы что это не купите?! Это со скидкой два по цене одного! 50% скидка!». И все такое вот. Ну то есть очень сильно навязчивым быть и давить на что-то вот типа «Вам это просто необходимо, посмотрите эта коробка подходит к цвету ваших глаз» и все такое.

*Угу, поняла. Н.?*

Н: Сейчас мне напомнили, конечно, про стратегию продавцов магазина Lush, когда они подходили к тебе и прям вцеплялись и какой-то очень плотный то ли диалог, то ли... «А вот это? А вот это вот ещё?» и как будто прям ощущение, что неудобно отказаться, в итоге выходишь с тем, что тебе нафиг не было нужно и такой: «Господи, зачем я это сделал, я туда больше не вернусь». Это основное. А еще я подумала про парадоксальную стратегию создания препятствия на пути к покупке из серии «А это мы продадим только истинным ценителям», «Расскажите, что вы будете с этим делать? А как вы будете это готовить?».

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

А: Ну блин, просто вот я говорила, что похоже на... Ну может быть это чисто у меня это такая особенность, что обычно это и есть креативно. И значит ну вот можно, конечно, ещё более креативно вывести, допустим если это собеседование, что допустим на вопросы как вы относитесь к нашей компании сказать как бы не только хорошее про нахваливание, а минус, который ты сможешь решить. Ну какие-то проблемы выявить в фирме, возможно это деструктив, но ты нашёл решение в виде себя и такое ну как бы тут очевиден конструктив.

*Угу, класс. П.?*

П: Не знаю, пока затрудняюсь.

*Н.?*

Н: Тоже сложно, потому что как будто сложно придумать нестандартное и позитивное. М.?

М: Нестандартное решение – рассказать про этот товар и сказать там типа «Давайте я вам дам попробовать». Наверное, что-то там пошутить и все такое. Вот рассказать альтернативы и все такое вот.

П: А может быть, с точки зрения проекта, представлять его не только как способ решения ситуации, да, что вот если мы сделаем это, это, то вот будет так, а представить ещё негативную ту же сторону, то есть, допустим, на контрасте выехать, что вот у нас сейчас этого нет из-за этого ну вот такие там показатели, а если мы это поменяем, так как я предлагаю, то будет вот так. Не знаю, насколько это креативно.

*Угу. Н.?*

Н: Не знаю, насколько нестандартно, как будто в идеальном мире так все время делают, но по факту я такое видела всего пару раз. Это какое-то выстраивание, опять же, если это дорогостоящая покупка, выстраивание какого-то личного контакта и ведение разговора в интересах клиента, а не в интересах себя и какая-то даже не то, что отработка возражений, но короче корректное, уважительное, без манипулятивное общение с пониманием. Ну да, короче с целью быть полезным клиенту, а не конкретно продать самое дорогое, что у вас есть в магазине. Как будто ориентация на личность, ориентация, может быть, на долгосрочные отношения человека с брендом больше, чем на продажу

здесь и сейчас. Но это не факт, что уже про личную цель, потому что там это уже не пойдёт в твой личный зачёт как продавца.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

П: У меня первая.

Н: Я за вторую.

М: И я.

А: Ну блин, все-таки за первую.

*Угу, замечательно, берём первую и вторую картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

А: Ну если опираться, как бы на вот первую картинку. Ну вообще на первой картинке лидер распределяет обязанности на группу людей.

*Угу. М.?*

М: Ну мне кажется, что вот вторая картинка... они прям что-то активно обсуждают, им всем интересно, вот они там выписали какие-то идеи и вообще мне это вот навеивает ощущение какого-то лагеря, где вам там для команды надо придумать сценку, вот что-то такое вот.

*Угу, хорошо. П.?*

П: Мне кажется, что ну вот я выбрала первую, потому что это напоминает работу с хором. Ну и здесь, как бы ты просто назначаешь время репетиции, соответственно выдаёшь партитуры и ну как бы объясняешь, что вы будете дальше делать, что, зачем. Вот, то есть просто рассказываешь структуру работы.

*Угу, поняла. Н.?*

Н: Мне кажется на второй картинке такая прям вовлечённая общая работа людей как будто то ли над стенгазетой, то ли над общим списком для презентации дальше группового проекта. Мне здесь нравится, что все они над этим работают ну и короче то, как оно организовывается. Это общая интересная задача, над которой все готовы работать, может быть, там за кадром стоят ещё какие-то члены группы, которые не увлеклись, но по крайней мере это какая-то общая и, кстати, одновременная работа. Не поэтапная.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

П: Ну я могу привести пример это когда ты, допустим, присылаешь партитуру вечером перед днём, в который назначаешь репетицию и говоришь, что завтра вы должны знать все голоса наизусть. Вряд ли кто-то вообще сделает это, ну то есть кроме там... если только у тебя прям какой-то большой авторитет, вот. Но вообще это неуважение к членам группы, то есть как бы понятно, что у тебя могли быть любые ситуации, из-за которых ты не смогла сделать партитуру раньше, но тогда ну как бы дай хотя бы два дня на её изучение. Вот то есть это неадекватная задача. Ну да, ты пытаешься быстрее достичь цели, но в итоге ты как бы получаешь то, что люди не успевают качественно выполнить работу.

*Ага, интересный пример. А.?*

А: Если лидер в данном случае неправильно распределил обязанности или захотел ну как раз покреативить и, допустим, соединить несоединяемое, допустим, людей, у которых вообще нет интересов общих, но он их соединил вместе, чтобы они... Мало ли у них

круто получится! Но по факту большая вероятность что ну ничего не получится, лидер неправильно прочитал людей.

*Угу. М.?*

М: Так мне кажется, что на второй картинке они могут поссориться из за того, что у них очень много противоречий и это может вот превратиться в: «Нет, я считаю так», «Ой, нет, я считаю так, потому что вот твоя идея плохая и вообще это кринж». Вот и вот в такой ситуации может быть деструктив.

*А как можно нестандартно себя повести?*

М: Сказать, что идея плохая и надо уничтожить прошлые идеи, буквально разорвать листок и взять новый листок и написать новые идеи.

Н: Можно раскритиковать идеи всех угу, конкретно вот это плохо, вот это вообще какая-то жёсткая линейная критика сказать: «Дайте я сам» и пойти что-то делать и тут вопрос такой, насколько они там, не знаю, какие-то рефлексивные там. Ну что по хорошему в этой точке можно просто выпнуть такого человека и дальше заниматься своим делом, но настроение все равно скорее всего, будет испорчено, ничего не организуется, вот. Но если люди малообидчивые, то... Короче да, жёсткая адресная критика. Чем детальнее критика, тем лучше. Можно ещё с переходом на «Да вы вообще здесь не профессионалы все или тупые!».

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

А: Можно ещё дополнительно придумать ещё более глобальную проблему, которая точно объединяет всех людей и они такие «Блин, нужно срочно решать эту проблему, потому что более глобальная проблема нас сожрёт». Вот ну либо можно, ну если лидер допустим реально умный, если он правильно прочитает людей, то вот это вот деструктивное решение он сможет при ну... в хорошее направление направить. Допустим, людей с разными интересами ну, допустим, у них один интерес есть, общий, он соединил и тем самым решается проблема. Креативно.

*Угу. М.?*

М: Ой, даже не знаю, может объединиться и сказать по очереди и все такое вот. По очереди свой вариант решения проблемы.

*П., а ты как думаешь?*

П: Решение ну, может быть опять же на мою тему хора. Дать какой-то материал, во-первых, который заинтересовывает естественно, но ещё поставить такую задачу, что вот, допустим, наш руководитель считает, что мы с этим не справимся, давайте покажем то, что мы можем это сделать. Типа я верю в то, что мы можем это сделать, то есть как бы такой челлендж выдвинуть этим людям.

*Классный вариант! Н.?*

Н: Какая-то поддержка позитивная может быть. Если работа из нескольких этапов, то с не знаю пятиминутками по аналогии с рефлексией, с позитивной обратной связью либо от одного человека, либо чтобы все говорили друг другу что-то хорошее. Угу, мне кажется, вообще очень редко такое вижу, чтобы делали очень нестандартно и, кажется это должно повышать, улучшать процесс.

*Поняла, спасибо! А как вы думаете, важна ли вообще социальная креативность в нашей жизни?*

М: Да.

П: Важна.

А: Важна.

Н: Как будто важна рефлексивность, возможность выбирать и не всегда идти шаблонными путями, если они не работают.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*



П: Ну, я думаю, что это, в первую очередь, сформировавшиеся личности, которые уверены в себе, вот. У которых есть творческое мышление обязательно, вот. Ну и я думаю, что ещё, возможно, это некая хитрость, потому что все-таки, когда ты решаешь как-то нестандартно поступить ты преследуешь какую-то цель, естественно.

А: Ну вот тоже самое практически хотела сказать! Ну то есть это подкованный человек, который уже знает как обычно сделать, но ему это уже скучно, он хочет что-то покреативить. Или же вот как раз ещё дополнительно творческий достаточно человек, потому что, ну не знаю, может быть, конечно, с математическим складом ума тоже есть такие люди, которые хотят как-то интересно войти в разговор, но творческие, ну более активные, в принципе активные люди, возможно социально креативные.

М: А я считаю, что ну вообще это люди способны, которые способны к хорошему юмору, дипломатичные, это очень важно.

Н: Я думаю, что с устойчивой самооценкой, каким-то позитивным взглядом на мир, почему-то не знаю, общим ощущением психической устойчивости и, наверное, ожиданиями, оптимизмом с ожиданием, что скорее что-то новое, что они попробуют получиться. Открытость к людям, открытостью новому.

*Отлично! Кто-то что-то хочет еще дополнить?*

Все: нет.

А: Спасибо, было очень интересно!

М: Присоединяюсь, интересно!

П: Да, очень!

Н: Интересная встреча получилась.

*Спасибо вам большое! Обсуждение действительно получилось очень интересным!*

### Приложение 5.7. Стенограмма фокус-группы 7

Дата проведения: 12 декабря 2023 года.

Длительность фокус-группы: 76 минут.

Участники:

1. Женщина, 26 лет. Специальность – Психолог, UX-исследователь (М.);
2. Мужчина, 24 года. Специальность – специалист в области строительства (С.);
3. Мужчина, 24 года. Специальность – инженер-робототехник (И.);
4. Женщина, 24 года. Специальность – врач-офтальмолог (В.).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

В: Варианты как вести себя в обществе, генерировать идеи.

С: Вероятно, это то, как ведёт себя каждый человек в обществе, каждый индивидуально.

И: Ну, может, типа креативность в решении каких-то социальных вопросов, социальных ситуаций.

М: Ну я знаю, что такое просто креативность... Насчёт социальной... Ну наверное да, какое-то поведение в разных ситуациях.

*Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

М: Ну, наверное, не совсем, потому что конструктивная, на мой взгляд, не относится к креативному...

*То есть ты предлагаешь деструктивность тоже включить, правильно?*

М: Ну я либо вообще предлагаю убрать это слово, либо включить ещё и деструктивность, что-то ещё... Ну то есть я не согласна с тем, что конструктивность равно креативность.

*Поняла тебя, хорошее замечание. Про деструктивность мы сегодня тоже поговорим. Но в нашем обсуждении мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: да.

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

С: Ну почему-то ни одна из трех, если честно... Ну так, наверное, нижняя левая. Первая наверное.

*А ты бы какую сюда картинку добавил?*

С: Это слишком постановочные, неестественные... Не знаю какую добавил бы. Крайняя правая это какие-то возможно быстрые свидания, что-то такое. Ну почему-то на это похоже. В кино люди ходят не знакомиться, а в парках... ну вот в парках может быть.

*Ага, поняла.*

М: Я согласна, на мой взгляд, тоже в парке можно случайно познакомиться по какому-то вопросу, а все остальное это люди уже либо знакомые пришли, либо ну как-то да... Вот третий это вообще странный вариант какой-то, плюс у них маленькая межличностная дистанция, при том, что они вроде бы как будто бы знакомятся. Такого тоже быть не должно при первом знакомстве, а позиция довольно закрытая. В общем странно. Выбираю первую.

В: Если брать верхнюю картинку не как в кино, как какую-то, я не знаю... Лекцию, семинар, открытое собрание условно, то, наверное, этот вариант будет наиболее близок. Я бы добавила сюда какую-нибудь картинку про знакомство в интернете, в том плане, что близкое общение, ну более детальное узнавание друг друга обычно или на каких-то совместных мероприятиях или как раз-таки уже в социальных сетях, когда люди начинают знакомиться.

*Хорошо, поняла. И?*

И: Ну, наверное, типа нижняя правая. Ну то есть мне тоже кажется... Ну ни одна из этих картинок для меня как бы не типичная ситуация, но из этих, наверное, нижняя правая. Вот я правда не вижу это как типа быстро свидание или там что-нибудь другое. Мне просто кажется скорее типа что такое... Ну а-ля просто как-то вот типа в столовой, например, где-то встретились там или просто на каком-то мероприятии, то есть что-то нейтральное достаточно.

*Хорошо, тогда берем все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

М: «Привет, меня зовут там как-то, что ты здесь делаешь?» ну или там не знаю, «Красивая птичка пролетела мимо». То есть представиться, сказать про какой-то факт и ну и все. Или там «Интересные у тебя ботинки, где покупал?».

И: Ну действительно представиться и завести разговор просто ни о чем, наверное, действительно о чем-то буквально окружающем.

В: А если из моего опыта жизненного, то это «Привет!» или какой-то комплимент.

С: А я бы в первую очередь узнал, хочет ли человек сам этого. То есть узнал бы, что думает по поводу того, что познакомиться или нет, если он не настроен, то ничего мне уже не поможет, а если он не против познакомиться, то тогда можно начать разговор.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

М: Легко! Можно просто сесть на корточки прямо на лавочку, перекувыркнуться через этого человека, через его колени вот так, как бы перелететь немножко и сесть с другой стороны типа место поменять. Вот тогда точно убежит.

*Ага, принято. В?*

В: Ну подойти максимально нагло, если это противоположный пол, из разряда «Вашей маме зять не нужен?». Но вообще зависит от людей, что для кого-то будет деструктивно, кто-то сочтёт необычным и классным и наоборот... А если более нестандартно... Угу, так сложно. Ну да, можно, типа «Кажется, кажется, я вас видел по во сне и там было то-то-то-то». И сказать, что-то максимально кринжовое. А потом «Не ходите повторить в жизни?».

С: Можно вот так: «Привет, я за тобой слежу уже 8 недель». После этого конечно человек убежит.

И: Ну из практики... Ну не моей лично. Наблюдал ситуацию такую, что можно просто там подойти к незнакомому человеку, пытаюсь познакомиться, начать там тараторить о чем-то без остановки просто «ля-ля-ля-ля-ля». Человек тоже тут же захочет убежать.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

В: Не универсальный, но как вариант. Если ты рисуешь, то условно в метро вилка вот с кем хочешь познакомиться в парке на лавочке, где угодно нарисовать человека, отдать портрет и там написать свои контакты или же фотограф тоже там подойти, предложить, сфотографироваться, обменяться контактами.

С: С конструктивом посложнее будет. Напугать человека куда проще, чем привлечь его к себе. Но любая неловкость мне кажется, которая открывает тебя слегка слабым,

может... Ну вряд ли, но, допустим, какая-то неловкость ну, условная, то есть там, если вот говорим про парк: как-то оступиться. В любом случае какая-то улыбка, то есть подавать это не со стороны того, что там что-то плохо пошло. Ну, я почти так и задумывал. Какая-то такая неловкость физическая. Ну какая-то споткнулся, ну что-то такое.

Угу. И.?

И: Действительно сложно да, придумать, чтобы это ещё был хороший вариант ну например можно человека спросить просто о чем то... Я подумаю еще.

М: Можно ему что-то предложить, то есть это какой-то, вот мне кажется, как позитивный обмен: «Ты знаешь, в этом парке живут белки, у меня как раз с собой орехи, вот тебе тоже орехи можем покормить белок».

И: Подойти с фокусом можно! Показать какой-нибудь фокус.

С: Ну это если умеешь.

И: А если нет, то это получается уже неловкость и тогда тоже прокатит.

С: Еу да, человеку станет жалко и он познакомится.

И: Еще можно анекдот рассказать.

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

С: Для меня первая.

В: Вторая это поезд?

*А как тебе кажется?*

В: Ну мне показалось, что опять же это какой-то лекционный зал или мероприятие какое-то, где все сидят, и вот в перерыве начинают те, кто рядом сели, начинают знакомиться. Хотя это больше на третью похоже. Вторая все-таки это поезд, транспорт какой-то. Выбираю третью картинку.

М: Я как В. выбираю третью.

И: И я.

*Хорошо, берем первую и третью картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

В: Ну, в зависимости опять же от ситуации начать рассказывать что-то про себя из разряда идёт так диалог, описывается какая-то ситуация, они такие «вот я...» и начинается рассказ о себе.

Угу. С.?

С: Обычно ищутся точки соприкосновения какие-то общие: место рождения, место учёбы, что-то банальное схожее направление в работе, интересы, взгляды.

М: На мой взгляд, они здесь все какие-то стеснённые, сидят они как будто либо в очереди, либо в каком-то, ну, как в университете, но пришли там с разных курсов разных потоков, так что, наверное, надо выяснить, чем они тут все занимаются, ну «А вы здесь что делаете?», «Почему вас это заинтересовало?». То есть вот тоже, как говорили найти общие точки соприкосновения в плане интересов, а потом можно завести на какую-то нейтрально позитивную тему разговора ну, типа погоды, не знаю, какая здесь длинная очередь, или, наоборот, какая, как замечательный лектор рассказывает или кто скоро придёт.

И: Ну мне кажется, что большинство людей просто ну это универсальный, мне кажется способ типа «Привет!», ну представиться и ну раз люди все незнакомые как бы в этой группе, то здесь разговоры по поводу типа что происходит сейчас в контексте: учёба там или работа или я не знаю, или это конференция какая-то.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

М: На них надо накричать и бегать вокруг них, размахивать руками.

Угу. И.?

И: Ну действительно ну пытаться там шутить или что-то сказать типа такое. Ну в общем, насчет кого-то из этой группы пытаться как-то вот пошутить над каким-то его там дефектом или не знаю, там над чем угодно, просто даже не дефектно, просто там на том, типа куртки, таким образом, попытавшись как бы создать атмосферу, на самом деле все подумают, что просто типа нехороший человек.

Угу. С.?

С: Я думаю, любые острые темы, которые не подходят для первых знакомств, то, что может кого-то условно ранить.

В.?

В: Перебивать через каждое слово, вставлять какие-то глупые шутки по типу чёрного юмора над которым будет смеяться только человек, который рассказывает.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

В: Прийти угостить всех печеньем, конфетками. Что угодно из разряда просто найти себя в сумке и угостить всех.

Угу, класс. Еще варианты?

М: Можно предложить вот что-то сыграть, не знаю, внезапно достаёшь карты, говоришь «Давайте партию, пока мы тут все ждём!».

Угу.

С: Возможно заход с чего-то позитивного ну из серии какие-то актуальные мемы, что-нибудь такое, если ситуация располагает, потому что ну, допустим, то, что я выбрал слева это какое-то неформальное собрание, как по мне, если люди незнакомы и нужно их расположить к себе, то возможно юмор зайдет.

И: На самом деле у меня первая мысль была как раз типа про что-нибудь типа чтобы угостить там всех. Со всем, что сказали согласен.

*Угу. Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

В: Я за первую картинку.

С: Третья.

М: Вторая. Но вообще они все для меня типичные.

И: Третья. Но я вообще не конфликтный человек.

*Хорошо, берем все три картинки (на экран выводится выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

В: Ну типично, если один извиняется, а другой обижается в зависимости от позиции в споре в конфликте.

Угу.

С: Ну самый типичный это компромиссное решение. Найти какое-то компромиссное решение.

М: Ну, в случае с машиной самое типичное кричать соседу, что он встал слишком близко или что это он въехал в твою машину, а сосед будет кричать, что нет, все было не так. И они просто друг на друга будут кричать это вызываем ментов или не вызываем.

И: Ну типичный случай, действительно обычно, когда все либо разгорается, когда человек ну не хочет ничего признавать или, когда наоборот один просто извиняется.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

С: Насилие в любом из трех случаев. Просто ударить человека.

М: Мне кажется вот случай с машиной – это, наоборот, вообще типично. Очень часто автолюбители дерутся между собой, конечно, не самые лучшие люди, но такое бывает, наверное, не знаю, надо подумать, как деструктивное решить.

В: А если про машину, то нестандартный деструктивный тут такой: поехать за тем, с кем ты поспорил, он идёт домой, машину оставляет и ты ему втихаря машину царапаешь. Нестандартно и деструктивно.

И: Ну наверное ну вот я хотел да, тоже присоединиться к тому, что из того, что случается редко, но случается. Наверное, насилие при этом нетипичное решение ну такое деструктивное однозначно.

В: Из нетипичного недавно встретила то ли мем, то ли не мем, тол и шутка, то ли не шутка. Ну типа девушка спорила с парнем в какой-то момент она взяла, порвала его свидетельство о рождении и сказала «да ты в принципе уже не существуешь и все».

М: Я придумала. Можно ему колеса все снять, ну то есть машину поставить на кирпичи и не знаю, если у него колеса лучше, то на свою машину переставить, а ему просто подложить свои, а если колеса хуже ну тогда можно как-то из них сделать клумбу.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

И: Если можно, я придумал, пока я просто не забыл сразу. Я придумал, короче, одновременно конструктивный и деструктивный в зависимости от ситуации. Короче, взять, просто обнять сразу, обнять, поцеловать. Ну ладно, целовать не надо, просто обнять. Кого-то может еще больше разозлить, а кого-то, наоборот, наверное, успокоить. Зависит от человека.

Угу.

М: Я придумала. Пригласить этого мужика на рыбалку и сказать, что научу тебя там нормально парковаться.

С: В моей ситуации, на третьей картинке, мы видим, что они сидят, предположим, дома. Можно сменить обстановку на более приятную, может быть, куда-то пойти, ну просто сменить обстановку. Ругаться на людях всякое сложнее, чем мириться.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

С: Для меня третья картинка.

И: Наверное верхняя, потому что она более спокойная, я прям это не люблю и такого не бывает, чтобы я там или кто-то кричал, даже на меня кто-то кричал.

М: Я за третью. Это какой-то конфликт на работе.

В: И я.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

М: Они бы продолжили друг на друга наезжать, пока не пришёл бы какой-нибудь человек, который может их утихомирить, и не сказал бы «ребята, давайте разбираться конструктивно, выскажи ты свою позицию, выскажи ты», в общем, пока не пришёл бы такой медиатор.

И: Да, если речь про конфликт на работе, то согласен, если это конфликт в группе друзей или знакомых то, скорее всего, пока просто кто-то ну кому-то не надоест орать все будут орать до того как кто-то не посчитает, что это того не стоит.

С: Ну да, рабочий конфликт решают внутри либо сами, либо руководство. А если конфликт уже личный это до того, как долго человек может отставить своё мнение, насколько он считает себя правым.

В: А я думаю был бы какой-то лидер группы, который бы сказал мнение за большинство и приняли просто мнение большинства, и все.

*А какой поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

М: Включить видеоролик, ведь я же эксперт и сказать, что типа «вы вот эти вот глупые люди, которые игнорируют правила».

И: Просто взять и уйти просто прям из комнаты во время спора. Я один раз такое наблюдал да и это очень деструктивно, потому что потом типа целое мероприятие разруливать там ну то есть надо как-то заново собираться там, принимать какое-то решение заново, коллективно вообще это стопорит работу намертво.

Угу. С.?

С: Можно начинать припутывать каких-то лиц, которых нет в этом помещении: «а вот он тоже про тебя!», «вот это да, это потому что ты вот такой». Ну то есть начинать впутывать третьих лиц в конфликт. Или просто переходить на личности.

Угу.

С: А еще можно начать кричать об увольнении.

В: Ну первое, что пришло в голову это типа предложить, будь то личностный, будто рабочий конфликт, пойти всем бар, чтобы решить эту проблему. Какой-то серьезный, важный момент, мне кажется, алкоголь не то что поможет разрешить, но и усугубит.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

В: Ну, возможно, можно взять бумажку, описать возникшую проблему и все «за» и «против». Мнения будут выписаны и высказаны именно в каком-то не просто словесном, а иллюстративном варианте, чтобы другие члены опять же дискуссии слышали и увидели все позиции других людей.

*Класс! В.?*

В: Мне очень понравилась эта версия с визуализацией. Хочу ее просто поддержать.

*Хорошо. И.?*

И: Ну в случае, если конфликт не слишком по каким-то фундаментальным вопросам то можно просто разыграть: кто выигрывает, тот вариант принимается.

И: Несколько лет назад короче у нас сделали google-таблицу, пошарили на всех и там все типа записывали плюсы, минусы разных решений и потом просто посчитали баллы и выбрали таким образом.

С: Можно, если это что-то действительно не фундаментальное, решить это рандомайзером, ну буквально генератор случайных чисел.

Угу. М.?

М: Ну, у меня такой метод: достать две бутылочки вина из под полы и стаканы и просто спокойно обсудить это дело. Снизить рабочий градус, повысить личностный градус, таким образом выехать. Все честно, спокойно друг другу сказать. Вот и сразу же перейти на такую как-то нерабочую волну и может быть дальше с ней идти. Если личностные ну я бы предложила поиграть в твистер, то есть да ну просто остановиться, сейчас перестать ругаться, поиграть, а дальше посмотреть, как это будет, потому что ну скорее всего станет проще разговаривать после такого.

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

И: Ну я за первую. Новый человек на новой для него работе.

С: Вторая.

М: Первая. Вторая на автошколу похожа.

В: Первая.

*Хорошо, берем первую и вторую картинки (На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации –*

*освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

И: Короче я много раз менял работу и к нам много раз приходили люди в разные компании, поэтому всегда это происходит по одному сценарию. Обычно кто-нибудь человека представляет, прошу любить и жаловать, а потом просят человека рассказать о себе. Он что-то говорит себе, на этом все заканчивается и дальше уже на обеде люди как-то начинают общаться.

М: Да, я согласна абсолютно! Хочу только добавить, наверное, что обычно человек начинает рассказывать, где он учился, почему, ну то есть, что какие-то простые вещи, что он умеет, может быть, чем интересуется. Про какие-то хобби, то есть он начинает наполнять там свою жизнь, особенно за обедом, когда идут уже начинается более неформальное общение.

В: Мне кажется, что из коллектива самый инициативный человек или человек, который находится в позиции лидера, начинает нового человека спрашивать из разряда: «привет, откуда ты, кто ты?» и там уже остальные люди подтягиваются, они начинают слушать и задавать свои вопросы.

С: Ну если это новый коллектив рабочий, то да, действительно и происходит так, как вы сказали. Про вторую картинку, допустим, если это просто какие-то люди, которые объединены чем-то общим, так сказали условно автошколу у вас есть одна общая проблема, у вас нет прав водить машину. Вот можно от этого отталкиваться.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

И: Ну вот это ну сейчас уже менее популярно, когда я был в школе ещё даже это были всякие эти вот миллионы советов, когда типа ну по аналогии с тюремными типа историями, что когдаходишь в хату надо сделать то-то вот попробовать сделать то же самое типа только когда приходишь новую на работу.

*Угу. В.?*

В: Ну, возможно, это может быть прийти, и начать делать какую-то перестановку, все подстраивать под себя, ни с кем не посоветовавшись, ни с кем, ничего не обсудив, какие-то свои правила тут же начать выводить с порога. В общем, вот такое.

С: Возможно, любые нарушения социальных норм так или иначе. Это коллектив, это незнакомые тебе люди. Вот. Еще передразнивать человека, ну вести себя неадекватно.

М: Сначала нужно собрать себе все вещи коллег, которые тебе просто понравятся, сказать «у тебя прикольный кактус!», «у тебя здоровские ручки на столе!», «у тебя там красивая книга!», это все собрать к себе. Потом пролить воду или сладкий чай на компьютер с соседом, чтоб больше с ним общаться. Не работает компьютер – можем разговаривать больше! Потом ну можно включить какой-нибудь панкрок на весь кабинет, если это на всю громкость и, собственно, зажигать.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

В: У меня опять первая мысль – это прийти и сразу угостить каким-нибудь пирогом, тортиком или что-то ещё.

С: Ну в просто народе это проставиться, да вроде.

В: Угу, ну это простая цель, ещё вспомнился... Не совсем про адаптацию в новом коллективе, но можно использовать, чтобы себя представить. Женщина с маленьким ребёнком летит самолете, ребенок ну, начинает орать, она всем просто оставила записку от ребёнка «здравствуйте, мне всего 6 месяцев, примите от меня беруши для вашего спокойного полёта». Вот что-нибудь такое. С маленькой запиской для каждого себя представить условно.



И: Да ну, вот если бы я знал, какие-нибудь креативные варианты хорошо представлятся, в коррективе бы им пользовался. Но мне единственное, что приходит в голову, это вот тоже самое, что и всем зашёл в рабочем, что неформальном это там, условно говоря, там проставиться там или, наоборот, принести какую-нибудь еду с собой там или пригласить всех куда-то сходить, там в бар или ещё что-то. Но это даже трудно назвать, честно говоря, креативными вариантами, но у меня пока других нету.

М: Я бы заранее узнала или у руководителя, или у эйчара про коллег, ну то есть кто они там что любит и, может быть, да пришла с каким-то тематическим подарком или просто да, типа записочек, в общем, основываясь на предыдущих данных об этих людях, предложить им что-то такое о себе ну то есть или написать там список того, о чем ты меня можешь спросить или там что я не знаю, ты мне можешь круто рассказать, потому что ты в этом ориентируешься.

*Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

М: Для меня вторая картинка. Это экзамен, более привычная ситуация для меня.

И: Тоже вторая.

С: И я за нее.

В: А я за третью.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

И: Ну одеться поаккуратнее, причесаться, быть вежливым. Ну то есть если это что-то связанное с формальными вещами, типа экзамен или собеседование, то надо презентабельно выглядеть, вежливо и корректно разговаривать. И все, в принципе.

С: Не опаздывать. Подать себя так, как хочет видеть тебя человек. От тебя же все чего-то ждут, дай ему то, что он хочет.

В: Возможно, очень скрытая лесть, которую принимают или же если лично ты этот это кем-то ты чего-то добиваешься, то это рассказывает какая-то, возможно, лесть условно. Какие-то детали подмечать.

Я: Угу, поняла, Серёж, кроме меня опаздывать, что ещё, как обычно себя.

М: Обратиться к ним по имени-отчеству и вежливо с ними разговаривать. Конечно, да, неплохо причесаться, аккуратно одеться, и нужно максимально продемонстрировать там свои знания, свои сильные стороны там не знаю если это собеседование, то начинать и подробно рассказывать очень структурировано, ну, в принципе структурировано говорить вот.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

М: Станцевать на столе.

Угу.

С: Раздеться можно. Сказать «Жарко просто».

В: Начать флиртовать опять же ради достижения переходить, переходить личные границы, формальности.

И: Можно там попробовать типа как это как во всяких фильмах там крутые персонажи делают начать: «я тут типа самый крутой там это не я вас это не вы мне собеседуете, а я вас типа собеседую», ну и как бы тебе нафиг пошлют сразу скорее всего.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

С: Допустим, если это экзамен. Если это преподаватель, которого ты знаешь, ты знаешь, что будет принимать он можно что-то выучить по его излюбленной теме и блеснуть знаниями там, где он хорош. Таким способом лично пользовался, работает.

*Класс! Еще варианты?*

М: Использовать подстройки под преподавателей, принимать похожие позиции на них, продолжать быть вежливым и, возможно, дать там не знаю, если это экзамен то какой-то там свой аля конспект, который ты готовил перед экзаменом. Ну вот этот вот когда дают билет ты начинаешь писать, а там все так красиво структурировано и вообще зашибись.

В: Если это не экзамен, а какая-то возможно, приём на работу или сделка, то действительно хороший вариант заранее узнать о людях, о конкретном человеке, какие-то детали, но для того, чтобы ну, опять же произвести хорошее впечатление, например.

И: Ну, у меня тут для левой и правой картинки, наверное, будет пример, то есть для левой, если представить, что экзамены они собеседовали что-то ещё, то ну все говорили, вот преподаватель, я тоже присоединюсь, но у меня вот будет такой случай я наблюдал вот сам, ну, в смысле не сам делал, а наблюдал. Значит преподаватель по одному предмету, он по этому предмету писал статьи и книги, но они не входили в на программу для подготовки. Вот чувак, который сдавал экзамен, он после ответа нам на каждый вопрос добавлял типа что «вот это я прочитал типа вот в вашей книге!». Вот про правый вариант это если говорить про какие-то более продажные вещи, вот у меня конкретно был случай, что ну можно, например, если обобщить, то можно как-то попытаться людям немножко посопереживать, потому что если это какие-то слушания там долгие, то есть ну это там тендерные какие-то вещи или соревновательные какие-то кейсы то ну люди очень долго сидят, слушают разные кейсы и можно им как-то про это пошутить вот в частности. Когда я участвовал в Хакатоне в прошлом году, там надо было презентовать своё решение мы выступали нашей командой последние вот я презентовал, решение наше и ну начал с того, что типа: «Я понимаю, что мы там все уже здесь очень долго сидим, но я вот постараюсь вас долго не задерживать, как-то побыстрее». Все немножко посмеялись, мы в итоге выиграли даже ну, я надеюсь, что мы не из-за этого выбрали из-за того, что решение хорошее было, но тем не менее как-то даже наоборот посопереживать в ответ людям, которые должны как бы быть, казалось бы, выше над тобой тоже может быть хороший, вот мне кажется.

*Класс, замечательные варианты! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

И: Вторая

И: И я выбираю вторую картинку.

М: Для меня ни одна не типичная. Ну просто сейчас, во-первых, многие за компьютерами, так что я бы добавила, как не знаю несколько людей что-то типа презентуют или несколько людей за круглым столом, и они работают за компьютерами, что-то обсуждают.

С: Я за первую.

М: Ну ладно, я выберу третью.

*Хорошо, берем все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

В: Каждый бы отвечал за какой-то кусочек, ну условно разработка проекта или что-то вроде решение в этой большой задачи, она была бы разбита на кусочки, каждый бы решал свой кусочек.

М: Все бы сидели, обсуждали, высказывали своё мнение, а видимо, вот эта девушка в центре с какой-то кружкой она бы как бы выслушала и модерировала беседу.

С: Я думаю, что есть группа, которая решает задачу и есть человек, который озвучивает её решение и презентует это решение.

*Угу. И?*

И: Ну мне кажется это очень сильно зависит от того, чем конкретно они занимаются, но если представить какой-то типа брейншторминг как на картинках показано, то наверное типичным решением будет, что как-то органично появится какой-то медиатор действительно который его модерировать дискуссии, скажем так.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

М: Нужно начать заставлять их делать, что-то, что им неудобно, не нравится. Не знаю кого-то подражать, кого-то обнять, что-то такое и можно сделать вид, что ну вот этот модератор их пытается загипнотизировать и как-то. Ну, в общем, привести в состояние сознания, которое эти люди не хотели бы испытывать.

С: Ну если у группы есть лидер, как на первой картинке, то он может сказать «давайте это сделаем ради моей победы». Короче, никто не будет ничего делать.

*Угу. Еще варианты?*

И: Ну, наверное, из таких более менее реалистичных вариантов это просто ну, пытаться давить авторитетом, конечно. «Все делаем так, как я говорю, потому что я самый старший сейчас!». Мне еще вспоминаются всякие вот эти вот из фэнтези, где кейсы, типа это проверка боем типа что сейчас мы с тобой, значит сразимся кто выиграет, тот короче прав и лидер. Это конечно совершенно оторванно реальности. Ну такая битва за лидерство.

В: Можно для работы разбить команды по знакам зодиака. А скорпионов убрать вообще. *Ага. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

В: Каким-то образом перевести все в игру. Как аркадную, не аркадную, но последовательную игру.

М: Я такой же вариант хотела предложить! Еще эти люди могут устать, долго друг с другом работая, можно какой-то тематический перерыв и тоже какой-то интересный вид деятельности запустить.

И: У меня ещё со времени прошлого этого прошлого слайда... все думаю почему-то про хакатоны и случаях на них. И вот был один случай, что надо было организовать такой опыт людей для работы и ну там пришлось предложить короче, два варианта, потому что у нас может быть демократия, но тогда как бы за ну, за результат решения типа никто не отвечает или у нас может быть диктатура, что я говорю, как всем делать тогда, как бы я там готов отвечать, если че пойдёт не так. И как неудивительно люди согласились вполне на диктатуру и мы выиграли в итоге тоже. Довольно нетипично людям сразу какую-то форму власти обозначить, чтобы они выбирали.

*Класс! Спасибо за то, что делишься реальным опытом! С., какие идеи?*

С: Можно попробовать разбить на мальчиков и девочек. Возможно, это больше деструктивно. Ну тоже зависит от того, в какой обстановке все это происходит. Ну да, то есть разбить людей по какому-либо признаку.

*Супер! А как вы думаете, важна ли вообще социальная креативность в нашей жизни?*

М: Важна. Но мне кажется, что без обычной креативности социальная не получится.

И: Да, несмотря на то, что сказал, что мне кажется, что поступать креативно достаточно редко, она важна потому что если ты будешь как бы себя ограничивать и поступать вот

как-то нестандартно только в тех случаях, когда ты реально считаешь, что у тебя есть какое-то на это основание, то если ну, сделаешь это хорошо и правильно, то это может там, в общем, редко, но метко, что называется, поэтому, наверное, навык это полезно.

С: Важна. Большие ставки – большой выигрыш.

В: Важна... Ну у меня за жизнь сложилось такое впечатление, что условно красивым людям проще, намного. Вот и если нет ничего, чем человек выделяется вот так вот внешне при первом знакомстве ему так или иначе нужно будет, чтобы произвести впечатление, запомнить и прочее проявлять социальную креативность и при знакомстве, и в принципе при дальнейшем общении, чтобы условно отпечататься и скажем так возратить к себе хорошее отношение вот.

*В., ты предвосхитила мой следующий вопрос. Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

В: Ну, продолжая мысль, мне кажется опять же красивым людям, красивым и с какой-то такой врождённой харизмой, потому что ну реально есть рождённый харизма у некоторых людей, им не нужно прилагать никакие усилия, чтобы как-то опять же запомниться, выделиться, все остальные все остальные и, возможно, немножко чудаковатые люди, которых там гиками называют. Ну то, что они не являются массой основной, то, что не принято в основной массе общества им нужно, чтобы в это randомное общество вписаться и как-то проявиться, запомниться, зарастить к себе хорошие отношения, они за жизнь учатся как раз-таки и умеют вести себя социально креативно.

*Угу! Еще идеи?*

И: Я согласен тоже что есть люди, которым просто это дано от природы и за ними очень интересно наблюдать просто как они себя ведут, а просто действительно вот очень харизматичные. Есть люди, которые сразу вот приковывают к себе внимание ну это как бы круто им просто почему-то легко очень даётся. А есть люди, которые в себе это как-то воспитывают, наверное, и при случае используют. Я вот скорее отношу себя к этим людям, но тоже опять же при случае очень редко мы когда есть основания. Вот ну и есть люди, которые, наверное просто в принципе ну по какой-то причине не считают нужным какие-то придумывать такие креативные вот выходы из ситуации социальных, но тем не менее вот и все у всех моих знакомых, даже самых, скажем так зажатых, есть хотя бы одна история, когда они вот там ну на работе или там на учёбе или где угодно там говорили, что типа «да пошёл он там все к черту, сейчас этот устрою, но не то что скандал, типа ну вот какой-то ультимат потом поставлю» или что-то это, наверное, тоже в некоторой степени, но не типичное поведение, поэтому, наверное, в определённых обстоятельствах любой на это способен, но у определённых людей малого количества, безусловно, есть к этому просто врождённый какой-то удар.

*Угу. С., что думаешь?*

С: Ну, на постоянной основе, наверное, гении и психопаты. То есть ты либо гений, который способен это делать на постоянку, чтобы это было конструктивно, либо ты психопат, и это у тебя постоянно деструктивно.

*Угу. М.?*

М: Люди с высоким уровнем интеллекта и с высоким эмоциональным интеллектом.

*Класс, спасибо вам большое! У нас получилась очень интересная дискуссия!*

### Приложение 5.8. Стенограмма фокус-группы 8

Дата проведения: 16 декабря 2023 года.

Длительность фокус-группы: 131 минута.

Участники:

1. Женщина, 24 года. Специальность – UX-исследователь (К);
2. Мужчина, 27 лет. Специальность – Комьюнити-менеджер (Н);
3. Мужчина, 23 года. Специальность – Химик-исследователь, учитель химии (В);
4. Женщина, 23 года. Специальность – Юриспруденция (А).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

К: Можно я начну да? Или мы будем руки поднимать?

*Начинай, не будем конечно. У нас все в формате свободной групповой дискуссии.*

Я: Мне кажется, что социальная креативность, ну то есть в целом креативность, это когда ты решаешь какие-то задачки, ну мне кажется каким-то нестандартным способом вот это там возможно не только про придумывание в целом, про какой-то там подход, который ты, ну в общем как-то создаешь, а социальная креативность она кажется, что про вот решение задачи каким-то нестандартным образом через других людей, ну то есть когда там ты не один придумываешь что-то, а когда вы вместе друг от друга придумали какое-то новое решение. Я бы так описала.

В: А я бы сказал, что социальная креативность – это гибкость в общении с людьми. Не знаю, почему-то вот у меня вот такие сразу вызывают отклики. То есть умение как-то вот, может быть, не изменить себя и собственное мировоззрение, а вот как-то так сгладить ситуацию там или как-то вот какие-то нужные слова подобрать, чтобы успокоить, например, какого-нибудь злого человека или уговорить человека сделать то, что нужно тебе вот, например, он не хочет идти на какие-то уступки, как-то вот так вот его проманипулировал и все.

*Угу, поняла. А., ты как думаешь?*

А: Я бы да, склонялась больше, потому что это то, насколько ты нестандартно ведешь себя при взаимодействии с другими людьми, то есть насколько у тебя какие-то иные паттерны поведения, реакции и так далее, то есть это то насколько ты индивидуален в рамках взаимодействия с другими.

Н: А я очень согласен со всем вышесказанным.

*И я тоже во многом согласна с тем, что было сказано. Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: (кивают).

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: понятно.

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства):*

*Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

В: Я за первую.

А:

К: Я, наверное, что-то между первой и второй картинкой. Третья картинка какая-то такая искусственная, ну то есть, когда вот вас посадили друг перед другом, и вам нужно познакомиться вот как будто бы такая ситуация редко возникает, скорее это обычно ну какими-то обстоятельствами продиктовано. Вот поэтому что-то между первой и второй... как-то мне сложно между ними разницу понять. Пускай будет вторая.

Н: Я вообще то тут подумал то, что надо мне было с первой на третью все-таки изменить, потому что большинство моего общения и знакомства происходит как раз-таки в каких-то группах социальных, о которых я оказываюсь как бы либо по своей воле, либо не очень по своей вот тем не менее я подумал о характере знакомств как бы да вот таких вот спонтанных, поэтому вот выбрал первую. Потому что ну как бы я робкий человек, хоть коммуникабельный, а вот на первой картинке как раз-таки показана такая коммуникация, как как ну, как мне кажется.

В: А я тоже изменю мнение своё. Да просто вот, потому что действительно, как бы я объясню, если мы говорим в целом, что чаще встречается как бы глобально, то наверное первая или вторая. Но вот, но лично для меня я тоже действительно вот как Никита очень легко могу заговорить чем угодно, если мы познакомимся, но вот сам момент знакомства для меня он не просто поэтому вот я чаще знакомлюсь, когда вот кто-то нас усадил и сказал «знакомьтесь!» и вот мы как бы знакомимся, а вот так вот на улице это, конечно, мне тяжело.

Н: Согласен, потому что вот в таких вот группах, как бы да, когда ты знаешь, зачем ты идёшь обычно. Вот третья картинка она показывает то, что люди там знают, зачем они пришли, это коммуникации, это знакомство и так далее, то есть ты можешь понимать, что ждать от твоего вот этого вот визави. А, скажем так, на первой картинке как бы там ну непонятно.

К: Ну тут ты должен сначала ну там промониторить их какую-то реакцию, вербальную и невербальную на тебя самого, то есть для этого нужно ещё применять эмоциональный интеллект.

А: Я могу тоже сказать, потому что я, честно говоря, рассуждала вообще не как ребята, не с точки зрения того, насколько это вот именно там типа ну начало какого-то знакомства. Я, например, больше увидела, что на первой картинке парень и девушка вообще ну очень дистанцированы друг от друга, совершенно не направлены к друг другу, как будто они такие на 5 минут присели, двумя словами обмолвились и все. На второй картинке они почему-то как видятся, где-то сидят в кино или на лекции, или что-то, но решили пообщаться, он вообще какой-то хмурый, злой, она ему что-то втирает. На третьей картинке, они как будто вот два мило смотрящих друг на друга человека, которому оба интересны, и вот они сидят и общаются, как-то узнают друг друга, знакомятся. Вот я больше на это обратила внимание, нежели на то, в каком формате.

*Хорошо, спасибо! Берем тогда вторую и третью картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

В: Ну если на третьей картинке люди пришли прям ради знакомства, то они начинают «Как тебя зовут?», «Где ты живёшь?», «Чем ты занимался?», но это то как я, например начинаю знакомство, «А чем ты занимаешься?», «Какое у тебя образование?». Ну и бла-бла-бла, там какие у тебя хобби. Такие вот общие вопросы, которые позволят просто как-то такой небольшой smalltalk на тему того а кто ты вообще есть.

Н: Окей, я согласен с В. Очевидно происходит так, что либо какая-то тема задаётся, которая помогает вам сблизиться, все такое. Как бы найти общие каналы связи, скажем так. Потому что обычно в таких группах не происходит так, что тебя просто кидают на амбразуру. Но если уж так и случилось, то да, я согласен то, что это какие-то smalltalk, такие дежурные для того, чтобы хотя бы просто вот наладить это социальное взаимодействие, чтобы его начать.

*Угу, поняла. А.?*

А: Мне тоже кажется, что начинается все с плюс-минус таких общих вопросов, но у меня так чаще происходит, и мне кажется, что в жизни, наверное, тоже часто, так что по ходу дела, когда ты отвечаешь или рассказываешь что-то человеку в рамках общего вопроса или ты вспоминаешь какую-то историю, или он за что-то зацепляется, и вы там переходите с темы на тему. То есть мне кажется, что начинается все с общего, а потом одного, другое, третье если у вас плюс-минус одна волна и там я не знаю, вы шутки друг друга понимаете, приколы какие-то, истории вам интересно слушать, то все это перетекает с одной на вторую, на третью тему и не понимаешь иногда, как вы до чего-то дошли, с чего все началось-то.

Н: Да, точно, юмор вот я ещё забыл про юмор, это очень важная такая строительная пена, которая скрепляет ваши узы как бы потому, что ты вот начинаешь прям точно кринжово шутить как бы. Также прощупываешь границы другого человека и точнее вот под границей юмора на каком этаже находится, грубо говоря да, вот например, потому что я обожаю просто чёрный юмор и такой прям ну, который от которого темнеет в комнате, как бы и на улице да, какой-то апокалипсис случается для другого это вот такое типа реакция типа как мог такой сказать, вот и типа. Я считаю то, что юмор это буст для любого знакомства вообще априори.

*Угу, важное замечание. К.?*

К: Я увидела, что вот парень с девушкой, они пришли в кино, ну они раньше были незнакомые, и вот они вокруг этого фильма построили своё знакомство и для меня обычно, если им не хочется или там нужно с кем-то познакомиться, я обычно зацепляюсь за какой-то общий контекст, например, если там это происходит на кофе поинте в офисе и там не знаю, сломалась кофе машина или есть там две кофе машины и вот там можно спросить типа почему ты именно эту выбираешь, а как ты обычно, вот и через вот такой вот общий контекст через что-то, что у нас вот текущий момент объединяет, как правило, там легко познакомиться. Или, например, если я там, на улице, вижу, что идёт ну такой приятное, в общем, расположенный к общению человек и у него там не знаю, собака смешная комбинезоне, скорее всего, я скажу, что типа «Блин, какой классный комбинезон!» и через это ну обычно проще начать знакомство и вас уже как минимум что-то объединяет.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

К: Ну вот, наверное, если бы, например... Ну на второй картинке видно, что как будто бы девушка первая проявила инициативу из-за того, что она как-то больше так телом. Вот и кажется, что, если, например, этот парень, он бы не 1 пришёл в кино, а там с кем-то и например, кажется, что вот в такой ситуации знакомиться там с кем-то деструктивно, когда ну там человек уже там внутри компании пришёл.

*Угу, поняла. В.?*

В: Есть такие темы, которые являются такими какими-то нежелательными для обсуждения с малознакомыми людьми: политика, религия... За рубежом про зарплату вообще неприлично спрашивать, хотя у нас как бы этот вопрос на самом деле никого не ставит в неловкое положение. Ещё монолог. Когда ты не слышишь своего собеседника, ты говоришь о себе, рассказываешь- рассказываешь, но при этом ты не задаёшь наводящих вопросов. Ты не спрашиваешь у человека вообще ничего, а такое отталкивает. Ну мне хочется чувствовать, что меня слушают и меня слышат.

*Ага, спасибо. А.?*

А: Из первой картинке... о чем я подумываю – это начать рассказывать о бывших, но это если в романтическом контексте. И не сказать, что это сильно нестандартное, а так в целом, наверное, ну вот тоже что мне пришло в голову это... Чтобы ваш разговор постоянно был в каком-то негативном русле, ну то есть человек, допустим, постоянно там ноет, что все плохо, и только одни проблемы какие-то и так далее, и так далее. То

есть если весь ваш разговор и после него ты чувствуешь, что ты какой-то уставший, вообще пойти повеситься хочется. Вот это, мне кажется, наверное, очень деструктивно, во-первых для самого человека и для тебя, и явно потом не хочется продолжать это какое-то совсем отбирающее общение.

*Угу, поняла. Н.?*

Н: Ну я, наверное, от себя оттолкнулся да в этом вот в этом вопросе, что для меня лично считается неприемлемым в коммуникации со мной это навязчивость. Вот то есть вот если вот ты прям вот подходишь к какому-то человеку и начинаешь о какой-то фигне с ним разговаривать: о детях, о жене о том, как тебя там правительство обмануло и все такое. Хочется сказать «Блин, ну чувак, ну реши эти проблемы сам, почему я?». Или если человек изначально с негативом каким-то подходит, то есть ты прям чувствуешь физически от него вот эту агрессию. Вот ещё вот агрессивные люди, если ты подходишь к кому-то с агрессии, в принципе, даже если ты хочешь кому-то что то спросить, сказать не знаю, там познакомиться, если это сделано из агрессии то все, пиши пропало с таким человеком. Его просто будут сторониться, если, конечно, как бы там другой человек не поддерживает такой же коммуникации.

В: А навязчивость для тебя это в каком смысле? Когда слишком много любого взаимодействия или когда именно, например да вот я хочу с тобой познакомиться, я к тебе подхожу и начинаю знакомство не агрессивно, как-то не без негатива ну вот прям вот иду к тебе и вот только и вот хочу вот прям конкретно с тобой. Вот ты считаешь, что это навязчиво или как?

Н: Я считаю то, что ты должен изначально проработать какую-то стратегию, которая не будет задевать каких-то моих границ, то есть ты должен посмотреть на моё лицо, например, что оно сейчас отражает, например, я как бы вот в нормальном настроении вообще в принципе вот нахожусь или я сейчас показываю всем видом, потому что я обычно вот так делаю то, что если я не хочу ни с кем общаться, я буду всем видом это показывать вербально и невербально. Если ты его вот учиываешь, то это ну конечно, если там проработаны эмпатия, эмоциональный интеллект, ты это заметишь. Если ты подойдёшь, начнёшь как-то улавливать сигналы мои то, что я не хочу общаться, я сейчас не готов к этому и продолжишь какой-то вот спич, ну скорее всего, мне это не понравится и коммуникация не удастся.

В: Понял, что это уже такое поле токсичной коммуникации, ну или вот лично для меня, когда ты видишь то, что человек ну не настроение, не хочет он, продолжаешь, что это как раз-таки вот то, что мы обсуждали.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

Н: Да нет, просто у меня всякие теории полезли в голову забавные, я не знаю, там покрутиться колесом перед девушкой, например, встать перед ней, вот так вот, ошеломить её и сказать то, что она красивая, можно как-то, может быть, продолжить общение. Не знаю, тут такое поле для экспериментов на самом деле.

А: Прочитать стихи. Я бы сказала, это по любому привлечёт внимание. Нематерные какие-то, наверное, вот ну что-то просто это в любом случае привлечёт внимание: либо рассмешит, либо не знаю, как это будет трогательно, но в любом случае это будет нечто интересное.

В: Да черт его знает на самом деле. Ну я просто такой человек, который не очень любит к себе привлекать внимание, когда я знаю людей, когда я человека не знаю, я ещё увлекаюсь, и поэтому у меня вот совсем я бы никогда бы так не сделал, то есть мне надо как-то вот чуть потихонечку, плавно, потому что если я что-то вот из себя выдам, то я буду очень по этому поводу переживать и потом я два слова просто не скажу, буду заикаться и в общем, я вот, к сожалению, ничего я не могу по этому поводу сказать.

*Угу, хорошо.*



Н: Я вот тоже заикаюсь, как бы с самого детства я понимаю на самом деле вот этот вот момент, но на самом деле я вот выработал такую стратегию для себя лично то, что чем больше внимания ты все привлечёшь позитивного, тем это будет более благодатной почвой для того, чтобы другие люди тебя уже приняли, если ты привлекаешь к себе каким-то ярким, не знаю, там чем-то неординарным внимание, то у людей уже такой «Вау!», вот он да, заикается, но это можно простить, скажем так, да потому что у нас общество чуть такое жёсткое, нетолерантное, чуть к людям с особенностями вот такие речи, тем не менее, если ты там выступаешь, да, например, или ты яркий, ты не знаю, спел какую-то песню, прочитал стих. Правда, ну какой-то такой вот социально одобряемый очень, интересных авторов, например, или декламировал какую-либо на какую-нибудь там сцену, цитату из популярного фильма и этим привлёк внимание то социальные связи к тебе будут просто липнуть, как бы вот в этом плане и в принципе вот все, что я перечислил выше, это можно, я думаю считать за нестандартный подход к началу коммуникации.

*Согласна. А., как ты думаешь?*

А: Мне один чувак начал рассказывать и пародировать голоса известных певцов у него, правда, получалось, но, честно говоря, это было в метро, это было очень громко, поэтому это, наоборот, меня это смущало больше. Но это, наверное, все-таки больше нестандартно деструктивно. Про конструктив не знаю.

*К.?*

К: Меня все-таки как-то сильно в романтический контекст отсылает, потому что это парень, девушка, вот и когда ты спросила, я сначала подумала про какие-то подкаты, но для меня это всегда деструктивное, что-то всегда что-то, что там как-то нарушает твои границы и, в общем, скорее да, действительно там смущает. Но у меня недавно был кейс, мне там друг рассказывал, мне кажется, это точно нестандартно и да, конструктивно способ знакомства: он подошёл к девушке, к незнакомой и сказал, что вот я недавно прочитала статью и в этой статье рассказывалось, что, как правило, то, что вызывает у нас какое-то смущение, дискомфорт, как как обычно вот в этом лежит такой большой потенциал для нас. Вот и я подумал, как вот я могу эту статью применить, вот мне вообще то неловко к тебе подойти, и я подумал, что это как раз-таки классная возможность подойти познакомиться. они в итоге прогуляли целый день и делали вот как раз-таки штуки, которые там, возможно, как-то смущали, вызывали дискомфорт и офигенно провели время вот и для меня как раз-таки вот такой вот очень честный, какой-то вот такой смешной, может быть, немножко неловкий разговор это прикольная, очень конструктивная возможность познакомиться с людьми это.

В: Да я, кстати, вспомнил, как я делал один раз. Ну не специально, просто у меня в голову пришло я если вижу, например что, человек похож на какого-то героя из фильма или из сериала то я подхожу и спрашиваю «Ой, а тебя случайно зовут там не Максим, например, там или не Маша?». Она говорит там да или нет, она говорит, а я говорю, что он вот очень похож на героя сериала. Вот я прям помню, была забавная история, я был в зале, вижу парня который очень похож на Макса из Кухни вот прям вот вылитый я подхожу, говорят, «а тебя зовут не Максим?», он такой «Максим», я такой «Капец, реально?», он говорит «Да вот ну вот так вот что-то мы там с ним ну буквально двумя-тремя словами перебрались и все. Но вот да, что-то такое я делал в своё время.

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Для меня вторая.

В: Для меня тоже.

К: Я за первую.

Н: И я.

*Хорошо, берем первую и вторую картинку (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее неизвестными людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

Н: Ну я думаю, здесь принцип кооперации работает. То есть если ты пришёл в группу по интересам, то тебе априори легче начать какую-либо коммуникацию, и ты вливаешься в группу. Видимо какие-то позывы эволюционные играют.

*Угу.*

Н: Я обычно рассказываю что-то, шучу, и так далее. То есть как бы смачиваю себе вот этот вот плацдарм для дальнейших коммуникаций, делаю его вот его более удобным для всех, как перинку вот для себя лично вот как бы и под себя получается создаю группу вот.

*Угу, хорошо, поняла. К.?*

К: Мне показалась более близкой вторая картинка, потому что здесь... ну всегда, когда там знакомство какой-то там средней большой группы всегда есть элемент какой-то неловкости, вас там пока мало что объединяет, поэтому мне понравилось, что здесь есть такая дистанция между персонажами и они, как бы им не приходится прям вот так вот как-то тесно сидеть, вот и мне кажется, что чаще происходит. Знакомство какой-то вот новой группы, так что есть ну там несколько более активных людей, которые первые проявляют инициативу и ну там как-то начинают разговор или там вот кого-то там о чем-то спрашивают, опять же там вокруг, например, какого-то общего контекста объединяющего и через вот этих, например, там двух-трех наиболее активных людей, люди, которые больше дистанцированы, которым сложнее включиться в разговор, к ним все равно могут, там могут подключиться, могут просто слушать. Короче есть такие более активные люди, которые на самом деле объединяют всю группу, потому что все так или иначе участвуют в этом разговоре, но кто-то там более активно, кто-то менее активно, как кому комфортнее.

*Ага, отлично. В.?*

В: Мне в целом, добавить нечего, я только вот скажу, что очень часто, но это нормально, но прям вот очень часто люди молчат, вот они просто сидят и вот и вот все молчат вот это вот неловкое молчание я лично не могу выносить, просто меня оно убивает, и я постоянно как то что-то начинаю говорить какие-то выбрасывать темы, но это скорее уже вот когда мы будем говорить об креативных на каких-то выводах, а так ну не знаю. Не знаю, я думаю, что люди, что люди как бы самый базовый такой вариант, просто кто-то на что-то о себе рассказывать ну там по очереди серии «я вот тот-то, тот-то, а я вот тот-то, тот-то». Ну мне кажется, это самый банальный способ как-то что-то вот познакомиться в незнакомой группе незнакомых людей.

*Угу.*

Н: Ну понятно, что вот соглашусь с В. то, что социальная тревожность это вообще как бы самый главный механизм. Ну очень часто именно остаток какой-либо коммуникации я тоже терпеть не могу, вот это вот молчание неловкое в новой группе и постоянно что-то вот что-то вот начинаю выбрасывать я не знаю, откуда это возможно это что-то из психиатрии или там психотерапии, возможно, это нужно вот разбирать, может, какие-то паттерны из детства ну, там сложились, наверное, а тем не менее да, я вот согласен то, что неловкое молчание это всегда тревожность и чтобы её снизить или убрать нужно вот начать первым, я просто так считаю.

*А.?*

А: Действительно очень часто, когда незнакомую группу объединяет какая-то новая активность, поездка и что-то такое, то чаще всего вы начинаете обсуждать предстоящие планы какие-то. Ну вот очевидно, у вас есть общий интерес в предстоящей поездке или в целом, если там я не знаю, вы едете кататься на сноуборде, и вы обсуждаете это, то есть

цепляетесь за предстоящий план или общую тему и развивайте. Кто-то правда слушает больше, нежели говорит, кто-то говорит, но в целом вот такая коммуникация.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

В: Мне кажется, вот сейчас, в нашем мире современном, люди они такие индивидуалисты и поэтому я бы, наверное, сказал, что если будет какой-то вот инициатор да тот, который вот как-то пытается всех объединить, если он будет какой-нибудь, ну такой пассивно-агрессивный. Я просто сам таким был раньше в детстве, вот я прям помню, что-то как-то я ездил в детский лагерь, вот мы там сели на свечку или там какую-то вот эту вот ознакомительную штуку вот я о себе рассказал, а потом, когда каждый кто-то что-то о себе говорил. Я то ли комментировал их истории, то ли как-то вот просто их перебивал, что-то добавлял, вот и в какой-то момент мне вожатый, говорит «Сиди молча и слушай! Тебя слушали – и ты слушай». Вот и действительно это очень деструктивно, мне кажется, когда ты прям вот настолько активно, что ты пытаешься прям вот из себя очень много всего этого выдаешь и в итоге только хуже делаешь.

*Ага, интересно! Спасибо, что поделился личным опытом! К.?*

К: Возможно это какая-то моя больная зона, но я как-то всегда очень так резко плохо реагирую на когда там кто-то кого-то за спиной обсуждает, вот и мне почему-то сразу это в голову пришло. Ну то есть очевидно, когда там какая-то новая группа, нужно придумать какую-то там тему для общения и вот, например мне кажется, что если вот начать кого-то, кто скорее всего там не присутствует в этой группе обсуждать, кто возможно вот вас как-то объединяет, но в таком негативном ключе мне кажется тут такая деструктивная штука... И не знаю, наверное есть такое слово ну когда вот социальная динамика, она как-то по умолчанию она становится такой вот ну напряжённой, негативной, вот мне кажется, что из этого будет потом сложно как-то вот восстановить общение и вот на какой-то такой более позитивный лад перейти.

*Угу. Н.?*

Н: Я думаю, как бы резко говорить что-то социально неодобряемое. Там какой-то вот толерантности в больших городах, даже вот в Москве, Петербурге её в принципе нет, потому что все эти социальные группы они очень токсичны, по итогу они готовы там что-то обсуждать и в той вот плоскости, и в этой. Вот поэтому я думаю то, что если ты прям хочешь сразу же подставить себя вот вот на такую вот ступень, то, что ты все портишь, разрушает социальные связи, то просто вот начни с каких-то вот резонансных тем и начни там говорить ну там противоположное обществу мнение. Вот и все. Это просто 100%, что люди просто взбеленятся и выкинут тебя из своей социальной стаи.

*Ага. Интересно. А., как ты думаешь?*

А: Да, я вот полностью согласна с К. мне тоже первое, что в голову пришло это обсирать других людей, которые, допустим, тоже с вами, за их спиной. Потом еще все сводить негативу и там ныть, жаловаться и так далее, ну и токсичничать, действительно на все отзываться негативно обо всех, прыскать ядом и это испортит, ну даже не то, что, наверное, тебя выкинут из этой социальной группы, но ты просто всем испортишь настроение и, наверное, настрой на предстоящую коммуникацию.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

В: Я, кстати, очень люблю такие штуки. Я вбрасываю какие-то философские вопросы, вот они вот философские не прям... А что-то такое более приземлённое. Ну, например, вот я помню, неделю назад я пришёл, просто там были мои друзья да, я пришёл в с друзьями в бар и я говорю вот, значит, «я там какую-то анкету заполнял и там было такой пункт, там было, что там было по-английски "themoastamazingthingyouyouyouhavedone?", вот я это для себя перевёл». Потом говорю, что вот «Я, например, не могу для себя такую вещь придумать, а вот для вас вот какая вот самая безбашенная вещь?». Ну, в общем, что-то, что вот каждый немножко говорит свои мысли или, может быть, сказать своё

мнение вот на более-менее такую какую-то нейтральную полу-бытовую полу-философскую вещь. Вот это, во-первых, может зародить ну какие-то новые ответвления для диалога, во-вторых, люди там, например, сразу почувствуют, кто там агрессивный, кто там не знаю, пассивный, кто там активный и так далее вот.

К: Суперсогласна с В., мне кажется, это такой классный инструмент, я обычно как бы если вот у меня стоит такая задача как-то вот, в общем, проинициировать знакомство новой компании, я правда, обычно не задаю вопрос, хотя мне кажется, это даже более классный способ. У меня всегда есть наготове список интересных фактов, которыми я могу поделиться вот и обычно, если я делюсь каким-то интересным фактом, то это как бы способствует тому, что мы начинаем его обсуждать и в общем, да, и вот обычно завязывается разговор, хотя кажется, что да, вариант с вопросом он даже, наверное, более лучший вот. Но я обычно рассказываю интересные факты какие-то.

*Угу, класс! Н.?*

Н: Мне кажется, это, конечно же, не нестандартный способ, но вот очень действенный это просто начать интересоваться людьми вокруг тебя. Если ты интересуешься другими людьми, потому что ну, у них есть эго, и это нормально, что о них спрашивают ты тем самым вот можешь как-то ну, урегулировать атмосферу в социальной группе и как бы и управлять ей, и соответственно ты вот ты можешь вот на такую на такой уровень вот коммуникации выйти вот там с какой-то определённой группой, но которая будет приемлем и интересен и не заберёт очень много энергии каких-то вот нестандартных решений для этого ну я не знаю пока что. Ну все равно это необычно, когда интересуются другими людьми обычно все про себя ведь любят говорить.

*Угу. А.?*

А: Да, если честно, я прям креативного чего-то такого не придумала, но вот я могу сказать, что мне, например, не сильно близко, и мне кажется, что это в каких-то местах может быть более деструктивно то, что сказали вот ребята в том смысле, что когда отчасти это превращается в какое-то такое достаточно формальное начало знакомства «Давайте соберёмся в круг и так далее». Вот какие-то вопросы такие, ну не то что личные, но ты не всегда людям, особенно большому количеству людей, с которыми ты абсолютно ещё не знаком хочешь там придумывать и в красках рассказывать что-то безбашенное или что там в целом было в твоей жизни какие-то прям истории, вот и особенно, когда вот я говорю ты с людьми, со всеми знаком, мне кажется, что конструктивно здесь не то что начать какое-то неформальное общение. Там, допустим, можно, если тебе что-то симпатично, кому-то сделать комплимент или опять-таки начать какую-то бытовую тему предстоящей поездки или активности, чтобы понять, кто тебе в плане общения комфортен, с кем-то на одной волне, с кем не очень, кто настроен на общение, кто нет. И дальше, исходя из этого, у вас уже естественным образом вырисуется какая-то тема вы же за что-то зацепитесь и будете вот общаться с определёнными людьми. А когда вот это становится неким таким формализмом, что вот мы все вместе, «давайте-ка все вместе пообщаемся», может быть, кто-то не хочет или кто-то там я не знаю, не готов сейчас сидеть и придумывать что-то изобретать, вспоминать по своей жизни и так далее, и ему это, наоборот, может быть, в тягость. И он не втянется, а так если вы начнёте что-то обсуждать естественным образом, то, может быть, это и подключит большее количество людей.

В: Блин, у меня есть ещё маленький комментарий. Можно во что-нибудь поиграть. В шляпу! Можно в шляпу поиграть! Или в слова поиграть и вот действительно, если, например, вот такая К. правильно сказала человек не хочет, как-то вот что-то там придумывать, из себя рожать можно поиграть и играет, во-первых, весело, а во-вторых, если ты не хочешь играть, ты просто говоришь я не хочу, и ты не играешь, ты как бы просто слушаешь, смотришь, ты все равно участвуешь в этом пассивно, но участвуешь.

*Отлично! Замечательные варианты! Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

В: Я за первую.

Н: И я за первую.

А: Я за третью.

К: Я тоже за третью.

*Хорошо, берем первую и третью картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

В: Они начинают ругаться, говорить «Вот какая вы плохая! Вот почему вы пробили не по той цене? Вы что слепая?». Начинают оскорблять человека или пассивно, ну, может быть, не оскорбляют, начинают очень пассивно-агрессивно себя вести как-то. «Ну вы что, не видите? Ну, я так тороплюсь!». Вот у меня был случай, я ходил в театр, и там, понятно, после постановки очень большая очередь в гардероб, и там эти бедные мальчики-девочки бегают по гардеробу, носятся там, куртки эти носят и упала куртка, просто не из рук упала, а вот она упала с вешалки, и стоит женщина, и такая «Ну, вы ещё потопчитесь по ней!», я думаю «Вот сволочь!», извините меня, конечно, ну вот ну зачем ты же ну не знаю... В общем, меня все это вот так расстраивает вот.

*Эх, действительно грустная история. Н., а ты что думаешь? Как конфликтная ситуация решается самым обычным способом?*

Н: Да они боятся больше на самом деле, поэтому и орут, поэтому и уходит в агрессию. Типа кто больше на агрессии зайдёт, тот якобы победил. Это, к сожалению, такие паттерны поведения в обществе, сформированные. Обычно это не конструктивный диалог, к сожалению, хотя можно им все решить. К сожалению, люди видят слабость в вежливости, тактичности, потому что конфликты это ну если из психологии брать, то вообще конфликт – это способ улучшить дальнейшую коммуникацию и разобраться в проблемах правильно, но люди не хотят, люди хотят решения здесь и сейчас, при том в том смысле, чтобы они остались победителями в данной ситуации именно поэтому, но они при этом неконструктивные методы вот выбираю, вот это оскорбление, это переход на личности, это излишняя агрессия, вот я стараюсь от этого избавляться.

Угу. А.?

А: В такой ситуации люди, к сожалению, часто не слышат друг друга, пытаются продвинуть свою точку зрения, не понимают, почему их не понимают, злятся из-за этого. Ну, к сожалению, это вот так хорошо, когда это заканчивается тем, что все-таки удаётся достучаться и сказать, и услышать другому человеку, но редко так бывает, мне кажется.

К: Я в целом суперсогласна с ребятами. Дополню, наверное от себя, про то, что ну да, из того, что ещё не сказали, мне кажется, что бывает такой очень типичный сценарий, вот то, что я увидела в третьей картинке, что вот девушка она закрылась и она как бы ну, она не вступает в прямой конфликт при этом, но видно же, что она там обиделась. То есть ты не вступаешь в конфликт напрямую, ты там не кричишь, не ругаешься вот, но при этом закрываешься и уничтожаешь взглядом.

Н: На пассивную агрессию очень похоже.

*Ага, отлично, поняла. А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

К: Не знаю про нестандартный, если честно, насколько он нестандартный... Один из таких самых деструктивных способов поведения, если мы не говорим про там то, что ты кричишь, кричишь и там как-то в общем, переходишь, переходишь на личности... Кажется, что ещё один такой деструктивный сценарий это про то, чтобы закрываться и не озвучивать вслух причину конфликта. Но при этом ты, в общем, сеешь это напряжение, и там ты передаёшь другому человеку. Вот и не вступать в разговоры,

закрыватьсЯ кажется, что деструктивно, но кажется, что это и не очень креативно и нестандартно.

В: А я думаю, что чаще всего люди просто пассивно-агрессивно возмущаются, но бывает и так, что они там прям начинают, что как-то вот прям вот кричать что-то там пытаться сломать, ударить человека. Необычно такой высокий уровень агрессии. Вот это необычно и деструктивно.

*Угу. Н., как ты думаешь?*

Н: Мат и увеличение децибел твоего голоса. Мне кажется потому, что как только ты включаешь в коммуникацию мат, в той вот тональности то, что вот он агрессивный и угрозы, да, а то все это значит, что коммуникация напрочь ну там вышла из чата. И здоровье психическое тоже, кстати говоря, и значит то, что для человека самое главное это победить, а не договориться. То есть это вот западная модель, да, вот такая кооперация и договор они просто вот не работают, и я считаю то, что как раз-таки это и нестандартно, потому что ну упрощение языка да, это тоже какой-то степени проигрыш. *Угу.*

Н: Вот и как бы и не каждый день, и не каждый даже вот неделю или месяц ты видишь каких-нибудь, ну а вот ругающихся мужчин или женщин на повышенных вот тонах, которые ну там друг друга кроют матом. Это нестандартная ситуация.

*Ага, хорошо, поняла. А., как ты думаешь?*

А: Мне кажется достаточно нестандартно и деструктивно это наоборот, впасть в другую, в другую крайность, если человек начинает просто ну как это вот не осознать, понять, прийти к какому-то общему знаменателю, а просто говорить, «Да, я во всем виноват, да ты прав, да, это я такой плохой, вообще ужасный» и так далее и так далее это в какой-то момент начинает ещё больше раздражать, потому что ты видишь, что человек вообще не пытается вникнуть и решить проблему, а просто пытается её вот замять, и это означает, что как бы такой же конфликт возникнет и дальше, и что человек не готов в это погружаться и хочет просто максимально простым способом, условно говоря, тебя заткнуть поскорее.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

В: Что мне пришло в голову, глядя на третью картинку... Можно попробовать нарисовать, составить такую некую карту проблемной ситуации, то есть, например в виде какого-то такого лабиринта и каких-то вот именно мыслей, что их вызвало, то есть причины, проблемы и последствия, чтобы когда ты из визуализируешь, ты, во первых, лучше понимаешь себя, во вторых, ты лучше понимаешь твоего партнёра, с которым ты ругаешься и конфликтует. В общем вообще вот рисовать, визуализировать это очень круто. А если на первую картинку смотреть, то мне кажется, что тут есть прям лайфхак. Надо быть вежливым, вот люди на самом деле если что-то тебе нужно или ты хочешь, например, вот ты чуть что-то на что-то жалуешься, например, а тебе отвечают агрессивно тут главное не впасть тоже в агрессию нужно говорить там, например, за что-то тебя ругают ты такой «да блин, а я не знал» там или «я забыл, простите», а вот «как тогда вот как сделать лучше?» или «давайте как-нибудь все-таки выйдем из ситуации да, вот она неприятная». И вот люди... у них такой шок наступает, они вообще у них они не готовы к вежливости, они они готовы ругаться, но вот к вежливости они вообще не готовы и очень многие люди, они сразу смягчаются очень сильно. Вот поэтому если какой-то такой конфликт вот на кассе или где-то там в очереди, то вот просто вежливо ответить – это прям вот это очень хорошо работает.

К: Я суперсогласна с В., хочется чуть-чуть его ответ дополнить. Ну как я это вижу, мне обычно помогает ну да, вежливость и перевести это или в шутку, или там просто улыбнуться – это тоже обычно очень так обезоруживает. Или, ну если, например это происходит на кассе и там какая-то, ну типа конфликтная ситуация, вот вычленишь из этого конфликта суть ну там что на самом деле какая-то проблема возникла. Например,

там не знаю, овощи не взвесила и как бы пропустить мимо ушей конфликт и просто вот сказать по делу что ну типа «окей, сорри, я схожу взвешу». И ещё прокомментирую третью картинку... Я вижу, что точно конструктивно может помочь решить эту конфликтную ситуацию. Ну то есть парень с девушкой, они так друг напротив друга очень как-то вот прям вот так агрессивно сидят и мне кажется, что в этой ситуации очень может помочь ну как бы как-то вот сменить позицию, сесть, например, рядом. Вот и кажется, что даже вот эта смена положения она как будто бы не настраивает так сильно друг против друга людей.

Н: Я согласен с вышесказанным и ещё плюсом я добавлю то, что вот мягкая манипуляция – это всегда очень круто. У меня вот жена вот использует такие вот способы, вот ведения коммуникации, она просто она гроссмейстер мягкой силы именно. Она всегда договаривается со всеми в том числе и со мной, но с позиции как бы вот рациональной этой вот мягкости, она понижает тембр голоса, понижает децибелы голоса, да и пытается вот очень мягко и бережно вот донести свою позицию, чтобы снизить вот там градус напряжения. Это позитивные манипуляции, и я думаю то, что мы должны манипулировать побольше, вот именно вот в таком ключе.

В: А я не согласен, я считаю, что манипуляция это наоборот деструктивно очень, ну потому что если например я почувствую, что мной манипулируют я прям так агрессивно себя вести стану. Ну как-то в смысле не ругаться, я прям вот настолько отдалюсь от человека, я пойму, что это это игра в тёмную.

Н: Я говорю про случаи, если манипуляция ведёт к урегулированию конфликта любого и при этом не вредит никому из участников коммуникации. Я считаю то, что если она вот очень быстро позволяет эту коммуникацию привести в нормальное уравнивание, в паритет. Я только вообще поддерживаю на самом деле вот мягкая сила, это очень круто.

А: Ты можешь просто ради интереса привести пример вот такой мягкой манипуляции. Я просто даже не могу понять, мне в голову ничего не приходит, но очень интересно.

Н: Мягкая манипуляция — это когда ты просишь человека не напрямую, вот не агрессивно то, что сделает так потому что мне это нужно. Вот опять же, как было в предыдущем вот нашем вот разговоре – это начать вот разговаривать именно о человеке, о том, что ему нужно и привести к тому вот именно через нежность, через ласку, через неподнятиегромкости голоса, учитывая вот эти вот особенности характера сказать там, «может быть вот так? вот а может быть вот? вот смотри, какие вот там плюсы вот вот это принесёт, вот если вот мы сделаем вот так вот?» В кооперации опять же будет не только то, что ты сделаешь один, но это нужно всей семье, это нужно нам без явного вот вот этого вот какого-то очень провинциального там принципа ведения стратегии то, что «нет, вот нам это нужно, ты ничего не делаешь, и вот если ты это не сделаешь, то-то тогда я это сделаю вот это». Вот это есть манипуляция. Это самое тяжёлое, деструктивное, если же человек, как дипломат, вот пытается зайти через тебя вот так вот и очень мягко это делает, практически, вот незаметно, хотя я, конечно же, все это замечаю, я скажу «да, конечно, родная, да, конечно, а я это сделаю, потому что ты права, ты привела такие аргументы, причём в таком стиле классном, что я с радостью просто пойду вот у тебя на поводу». Это здорово.

*Очень интересная дискуссия на тему манипуляций получилась! А., какие идеи по поводу нестандартного конструктивного решения конфликта?*

А: Мой вариант – это, допустим, переместиться в другое место, мне кажется, идеально подойдёт какое-то кафе, допустим, потому, что, во-первых, вы находитесь там, вокруг люди, вы, очевидно, не будете бить, я не знаю посуду, орать друг на друга и так далее. Это гораздо больше способствует тому, что вы сидите за одним столом, разговариваете. Вы, естественно, заказали еду и очень глупо будет уходить куда-то в такой ситуации, я не знаю, переходить и так далее. Ну, в общем, мне кажется, что такая отмена обстановки и искусственно созданные обстоятельства, и такой аля переговорный стол будет

способствовать Тому, что вы действительно посидев там 10-20 минут, час-полтора часа придёте к чему-то более экологичным путём.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

В: Я за вторую.

К: И я.

Н: Я тоже.

А: И я.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

К: Мне кажется, что здесь самый такой простой сценарий, особенно если это какой-то групповой конфликт, то непростой, скорее такой самый типичный это как-то вот закрыться от этого конфликта. Ну то есть, очевидно, что там нужно приложить какое-то усилие над собой, чтобы стать каким-то модератором и помочь этот конфликт разрешить, и если мы говорим про там большинство и какой-то самый такой вот простой сценарий, мне кажется, это ну как-то вот закрыться конфликта. Как раз-таки вот то, что происходит, хотя вот тут парень, кстати, говорит что-то. Хотя, честно говоря, я не заметила, когда убирала картинку, я увидела, что это вот про такое какое-то мучительное неуютное такое вот молчание. Вот мне кажется, такой типичный сценарий.

*Угу. В.?*

В: Не знаю, почему-то у меня сразу, как будто какая-то семья, и вот кто-то там... почему-то у меня вот сразу возникает, что это, что это семья и в семье начались какие-то осуждения «ты вот меня не уважаешь!», а «ты меня не слушаешь!». В общем, какие-то обвинения, мне кажется, без конструктивного какого-то обсуждения.

*Угу. Н.?*

Н: Ну я думаю, так как это вот указано вот на картинке, что каждому даётся слово и даже если ты с этим словом не согласен, ты обязан его выслушать до конца и постараться принять, либо если какие-то весомые аргументы есть конструктивные, то привести их.

*Угу, поняла. А.?*

А: Да, мне тоже кажется, что это было бы какое-то обсуждение, возможно не такое бурное, агрессивное, как на предыдущих картинках, а вот на этой и каждый бы что-то высказывался, возможно бы перебивал друг друга. Если мы говорим про большинство, что-то типичное вот, то это было бы какое-то совместное обсуждение.

*А какой поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

Н: Переход на личности, мне кажется.

*Ага.*

В: А вот мне кажется, что вот вариант, который озвучил Н., который вот «давайте всех послушаем», мне кажется, он, наоборот, для меня нестандартный деструктивный. Ну то есть обычно все-таки вот кого-то одного все там обижают или в смысле критикуют. А здесь, когда каждый что-то скажет, но при этом ну как вот как это как эстафета, что ли, то есть. Хотя вот как в мафии: есть мафия профессиональная, где у тебя есть минута днём и ты вот эту минуту, что ты говоришь и не знаю, мне всегда казалось, что это настолько ну фигня какая-то на самом деле, что это становится не ясно, кто там убийца вообще, что происходит. Просто вот каждый выливает из себя что-то и как бы даже вот он вот он, даже если не хочет выливать, он выливает и от этого легче не становится. Короче мне кажется, вот это то, что могло бы решить, но в итоге только все попортит.

*Ага, поняла, услышала. К., как ты думаешь?*



К: Мне кажется, что деструктивный сценарий, но опять же почему-то я мыслю в парадигме того, что есть какой-то модератор, ну то есть человек, который берет на себя роль помочь этот конфликт разрешить. И вот я вижу, что парень, он как раз-таки здесь выступает в роли модератора, и кажется, что, если он займёт какую-то точку зрения, ну то есть займёт чью-то позицию это очень деструктивный сценарий, потому что в этот момент кто-то как бы ну начинает считать себя более правым, кто-то более виноватым, и это не помогает решить конфликт.

*Угу, угу. А.?*

А: Мне кажется, если вся группа найдёт в лице одного человека козла отпущения, даже пусть если допустим, один кто-то действительно накосячил, вот так сложились обстоятельства и начнёт агрессивно его давить, обвинять, пушить и так далее. Ну то есть, когда даже я говорю, даже если допустим человек один какой-то виноват в чем-то, когда большое количество других людей, казалось бы, наверное, близких, ну или каких-то, в общем, в любом случае начинает так агрессивно давить это отвратительно.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

В: Мне пришла вот такая мысль: вот очень часто люди говорят какие-то ну вот вещи, то есть там «я считаю, что ты там делаешь что-то неправильно», «а я считаю то, что ты виноват в этой ситуации», а может быть попробовать поговорить об эмоциях, которые мы испытываем. Ну то есть, во-первых, каждый человек это все видите через призму его когнитивных схем, вот и поэтому очень важно услышать то, какие эмоции испытывает тот человек. Это ну во-первых, это более мне кажется конструктивно, а во-вторых, ты у нас у всех есть эмпатия в том или ином виде. Когда, например, я слышу, что, например там моему другу грустно от того, что я себя так веду, то, как бы я уже думаю, «блин, я получается ему делаю плохо». До этого, как бы это что-то такое было неочевидное, что да ну наверное он расстраивается из-за того, что мы ругаемся, но когда это озвучивается там «я грущу» там или «я злюсь» на тебя. И вот само через рот высказывание этой эмоции, мне кажется, это очень нестандартно и конструктивно. Я как будто я так ни разу не делал, но я бы попробовал так.

*Круто, классная идея! К.?*

К: Мне кажется, что это все-таки довольно нестандартный способ, когда ты... ну как бы один из людей... ну почему-то меня все равно фреймит вот на какое-то вот модераторство, когда один из людей внутри этого конфликта немножечко выходит за его пределы, ну как бы выходит из этого конфликта и помогает другим ну как-то вот поговорить на пониженных тонах, опять же не принимает ничью сторону. Кажется, что В. говорил, что он увидел здесь семью и меня после этого тоже немножко переключило, и обычно, когда там внутри семьи, какой-то конфликт возникает проще всего, но возможно, это, кстати, правда проще всего, выйти из конфликта и как бы за его пределами помочь там другим родственникам поговорить и услышать обе стороны при этом, не занимая ничью позицию.

*Угу. А.?*

А: Вот нестандартный способ в плане того, что с одной стороны, это так на слуху и так очевидно, что это редко используется и непопулярно, но мне кажется, что вот конструктивно было бы это открыто, честно и искренне разговаривать в этой ситуации с проговариваем истинных мотивов или почему ты так сделал, почему так не хотел, что тебе было плохо или тебе было обидно, Все-таки искренность, даже если есть какой-то негатив, она помогает разобраться и ну не знаю, кому-то измениться, кому-то понять и принять то, что другой человек поступил не так, так как ты хотел, но он это понимает, у него были на то какие-то свои внутренние или внешние причины и, в общем, искренность и откровенность.

Н: Я суперсогласен со всем вышесказанным и про менторство, потому что ну я думаю то, что без этого будет сложновато все-таки вот разобраться в чем-то и менторство это

очень круто, это очень терапевтично. Возможно даже если ты приглашаешь кого-то для решения конфликта. Вот, например, как у нас в Яндексе, то есть какой-то вот человек, который тоже имеет какое-то отношение к психологии, он тоже может ну там приглашаться для решения каких-либо таких конфликтов, которые выступают ментором и в чем ещё можно нестандартный в принятии точки зрения, реакции, то есть дать волю человеку высказаться так, как он это считает нужным: громко, тихо, с агрессией, чтобы вот он все вылил то, что у него есть. С отхождением от какой-то, ну там генеральной темы обсуждения и переходом вообще в какое-то своё личное, эмоциональное. Я думаю то, что если дать волю человеку, то всем людям, там группе, то можно какой-то вот вычленишь, опять же с наличием там грамотного ментора, какой-то какой-то общий знаменатель, который устроит всех, ну то есть компромисс.

*Отлично! Классные варианты получились по этой ситуации! Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

В: Я за третью.

К: Я за вторую.

А: Третья.

Н: Тоже третья.

*Хорошо, берем вторую и третью картинки (На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

В: Мне кажется, что люди, просто они вот ходят из угла в угол и слушают то, что кто-то говорит другой и там, если, например, его это интересует, он там останавливается и как-то пытается вклиниться в этот диалог.

Угу.

А: Ну да, тоже ты как-то с кем-то сталкиваешься, возможно это тоже, ну в общем, что ты на бытовой теме начинаешь с кем-то общаться, то есть там, условно говоря, просишь у чувака что-то подать или что-то спрашиваешь про конкретное мероприятие или место, где тебе нужно адаптироваться, и потом вы постепенно начинаете общаться, потому что достаточно сложно вклиниться там, допустим, если пришли двое друзей, и ты начинаешь пытаться с ними вместе как-то заобщаться. Ну это, возможно, может закончиться успешно, но вероятность этого меньше, нежели ты начинаешь знакомиться с людьми, которые здесь без какой-то уже компании сложившейся.

Угу, поняла. К.?

К: Я, наверное, частично согласна с тем, что А. сказала. Мне кажется, что самый типичный сценарий знакомства в новом коллективе, когда ты цепляешься за какого-то одного человека, когда ну в общем... вот мне кажется это такой очень популярный да сценарий, когда ты знаешь какого-то вот одного человека, ты за него цепляешься и там первые дни, возможно там комфортнее, например, с каким-то вот одним человеком и через него знакомиться с коллективом.

Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?

В: Можно напиться и начать дебоширить.

Н: А можно негативно отзываться о своей будущей работе, например, или о прошлой работе. Или говорить, что ты не очень уверен в своих компетенциях, возможно, и не очень уверен в себе.

Угу.

Н: Такое было, кстати говоря. Вот я участвовал в таком спиче от самого себя, и это не привело, как будто к чему хорошему, так что я делюсь опытом.

*Это очень ценно, спасибо.*

К: Хочется присоединиться к Н., мне кажется, что деструктивный способ он про вот какое-то привлечение к себе внимания, при этом, когда ты действительно не уверен. Всегда ну как бы знакомство там в том коллективе это стресс, вот и кажется, что здесь такой деструктивный сценарий, когда ты из-за вот этого стресса больше внимания к себе привлекаешь, при этом как бы всем неуютно. И после этого кажется, что будет чуть сложнее дальше адаптироваться и какие-то там такие хорошие взаимоотношения выстраивать.

*Угу. А.?*

А: Я бы сказала, что душнить и умничать. Адаптация – это стресс, много незнакомых людей и пытаюсь до кого-то захватиться, а если ещё кто-то рядом начинает вести какие-то заумные речи, в которые надо вникать, если там, допустим, ты не вникаешь, начинаешь себя чувствовать как-то совершенно неловко, вот то мне кажется, что это прям хочется подальше убежать от этого человека, пока есть чем дышать.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

А: Юмор, шутеечки всегда одобряются.

*Угу.*

Н: А я думаю то, что нужно показать себя в таком амплуа, в котором ты вообще пребываешь ежедневно. Это очень будет нестандартно на самом деле.

*Угу, угу.*

В: Я бы вышел на сцену, если она есть, ну по любому там есть какой-нибудь микрофон, это же это же какое-то мероприятие, на это такой некий фуршет после мероприятия. Мне кажется, ну я бы взял микрофон и сказал бы там условно, как мне понравилось участвовать или как ну в общем, какой-то вот поддерживающий «да типа блин, мы такие молодцы, вот так поработали и вот прям ух!». Ну то есть это вот если да, я участвовал там в чем-то вот, то есть ты внимание к себе привлечёшь, что-то ты нормальное скажешь в смысле адекватное и через рот. Ну в общем, я бы, наверное, так сделал.

*Угу. К.?*

К: Вот сомневаюсь про то, что это нестандартный способ, но у меня вот там... буквально я вот там две недели назад пришла в новый коллектив и мне очень помогло задавать всем вопросы. Ну то есть как бы ты новый человек, очевидно, что как бы по умолчанию ты ничего не знаешь и очень классный способ знакомства с новыми людьми, когда ты подходишь и спрашиваешь. Ну как бы все всегда 1000 вопросов у тебя там в новом коллективе, вот и можно задавать вопросы. Скорее всего людям приятно тебе помочь, скорее всего, они хорошо разбираются в теме, там могут тебе что-то рассказать, и это помогает завязывать тоже какие-то там знакомства и знакомиться.

*Отлично! Н., ты хочешь дополнить?*

Н: Да, я думаю то, что в любой уважающей себя компании, более менее крупной, просто обязан существовать что-то типа какого-то тимбилдинга. Вот на вот момент поступления на новую работу, чтобы компания сама это все проработала, путём там пробы ошибок, но вывела какой-то более менее ну там работающую концепцию. Возможно, это игры тематические, возможно, это проявление себя в социуме да, там какие-то вот маленькие группы ну там вот разбиваются и какие-то квизы делаются по командам. Потому что интеллектуальный труд, вот равно как и юмор ну такой вот своевременный, он очень сильно выступает цементом для будущих связей и коммуникаций.

*Угу, отлично! Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Вторая. Собеседование.

Н: Вторая.

В: Первая картинка. Будем втюхивать что-то кому-то.

К: А я за третью. Похоже на презентацию какого-то проекта.

*Хорошо, берем вторую и третью картинки (на экран выводится выбранные картинк и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

В: Рассказывать о продукте, что вот он такой хороший, тупо рассказывать из серии «не может быть!» даже какие-то перечислять преимущества, но все равно для меня это вот что-то такое максимально вот в лоб. То есть да, это вроде бы неплохо, то есть не то что это как бы да не работает, но вот это то, что люди обычно делают.

Н: Ну на собеседовании... Ну типично начинать рассказывать о себе, ну, как бы отталкиваясь уже от вопросов, подготовленных интервьюером: о своих навыках, о том, что он любит делать, кем он себя видит через 10 лет. Самый странный вопрос вообще в принципе, если не знаешь, что будет завтра, откуда ты знаешь, что будет через 5 лет? И при этом я вот заметил то, что большинство людей ну они притворяются, а если ты из себя не выдавишь вот этот вот позитив и мне покажешь то, что ты прям хочешь работать то скорее всего твои успехи будут намного ниже, нежели те, кто тех людей, кто прибегает к какой-то манипуляции.

А: Да, мне тоже кажется, что большинство людей на собеседование ну привирает и так далее, потому что надо показать себя не тем, ну не во всех моментах тем, кем ты являешься, а тем, кем тебя хочет видеть работодатель: человеком, который хочет работать всегда, везде и за бесплатно.

К: Я слушала ребят и понимала, что я в какую-то другую сторону мыслю Вот пока не могу это никак сформулировать, но мне кажется, что если цель именно понравиться, то кажется, что очень помогает быть дружелюбным, ну то есть собеседование это как бы большой стресс вот, но при этом кажется, что очень на руку играет, когда ты там улыбаешься, когда ты показываешь в общем, своим видом, что тебе ну приятно там с интервьюерами общаться вот, но если речь про социальные навыки, то вот.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

В: Можно начать говорить о том, почему ваш старый ну то есть то, чем вы сейчас пользуетесь нехорошее ну то есть, например, если я говорю, что вот давайте там мы вам обновим телефон, потому что ваш там постоянно ошибается, что-то там какие-то вирусы, вот то есть перечисляя, очень много времени уделять недостаткам того, что уже есть какое-то решение, это нужно делать, но очень аккуратно, на самом деле угу, так как-то вот манипулятивно, да.

А: Да, я тоже подумала первое, что это говорить о том, какой ты прекрасный, какой твой предыдущий работодатель просто полнейшее говно и что все это из-за него, а не из-за меня – это нехорошая практика. А еще я бы сказала, это ну вот в моём представлении ты нужен работодателю и работодатель нужен тебе, то есть это какая-то обоюдная штука, но если ты начинаешь занимать ту позицию, что это только я вам нужен и вот посмотрите, какой я замечательный, а вы как бы ну не особо то и мне нужны то это тоже очень деструктив большой.

Угу. Н.?

Н: Опять же поделюсь собственным личным опытом. Самое деструктивное то, что можно применить на собеседовании - это начать конкурировать с теми, кто тебя собеседует, то есть уходить в негативную позицию потому что... Вот соперничество да, то есть ты вот начинаешь прям вот договариваться с ними о выделении для тебя особых полномочий для того, чтобы тебе было легче работать априори. Ну то есть такую

агрессивную позицию вот выбирать. Я через это вот тоже прошёл, как бы это да было у меня, я очень быстро усвоил то, что это самый очевидный способ, и самый такой вот модный на самом деле вот среди вот очень многих людей – это конкурировать с твоим будущим работодателем и изначально к нему относиться негативно.

*Угу, спасибо за личный опыт, Н.! К.?*

К: Я бы, наверное, сказала, что деструктивный способ – это когда ты приходишь на собеседование и единственная твоя мотивация она про деньги. Кажется, что это такое заведомо проигрышный сценарий ну то есть когда тебе на самом деле не интересно, чего это вообще за компания, что это за задачи, что это ну вот да или там другой сценарий. Например, ну тоже там частично из личного опыта, из того, что я там слышала от коллег очень часто я не провожу собесы, но там коллеги hr делились, что вот например там из вот Яндекса, когда приходят на собеседование в Яндекс единственная мотивация работать это работать в Яндексе. Вот это в общем, тот сценарий, в котором человека не берут на работу, потому что он ну как бы скорее всего, не понимает, что его мотивирует и там, почему он сюда пришёл, вот и это тот случай, когда человека не берут дальше на следующие этапы.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

В: Можно, да я бы начал, знаете, с вопросов вот то есть, может быть, в сфере, «а что вот вас не устраивает сейчас там, в вашей продукции, которой вы пользуетесь», если я какую-то предлагаю за замену или, например, «вот как бы вы хотели провести выходные мечты?» если я там не знаю, хочу им какую, или как бы вам было бы удобно искать работу ну, если там я какой-то делаю какое-то приложение, и когда человек мне отвечает, то это, во-первых, я могу ему как бы предоставить то, что он хочет у меня сразу же есть от чего оттолкнуться, а во-вторых мозг так устроен, что когда он получает то, что он хочет, да, когда он подтверждает то, что его мысли, правильные его убеждения верны, он он наслаждается, он упивается этим этим знанием, и получается, что я как бы одновременно и знаю, что я буду говорить дальше ещё и очень эффективно произведу впечатление на человека. Короче, выяснять потребности другого человека и от них отталкиваться.

*Угу. Н.?*

Н: Вообще собеседование это моя такая вот самая любимая тема. Я однажды просто по приколу проходил очень много собеседование для того, чтобы нам собирать свою копилку вот эти вот социальные навыки, скажем так, переговоров, как понравится, что именно говорить нужно в большинстве случаев и выводы для себя такую формулу. Вот, например, и опять же здесь никуда, возможно, я неправильно употребляю этот термин вот нужно было вот договориться, тогда вот с самого начала без вот этих вот манипулятивных тенденций не обойтись, к сожалению или к счастью. То есть ты на собеседовании не должен ну вот, наверное, быть собой в том плане то, что ты ведь не можешь себе позволить просто ну вот развалиться, как бы вот как с домашними вот так, говорит ну что ну в принципе да ну, может быть вот так. То есть вот ты должен быть заинтересован даже искусственно вот можно это показать это вербально, так должен показать это коммуникации, то, что угу «Да дада, вот вы знаете, вот действительно вот такое тоже было вот», например, ты должен показать свой высокий уровень эмпатии и заинтересованности в кооперации и взаимодействия. На собеседовании, чтобы повысить вот свои шансы, вот ты должен быть именно вот таким вот доброжелательным, эмпатичным, креативным ты должен как-то вот ухватывать какие-то термины, знать их понятия и показать, что ты понимаешь, о чем твоя вот работа будущее, из чего она состоит. А я вот как-то раз на собеседовании играл на гитаре, показывал игрушки, которые там связала моя жена ну вот, например да, я вот много шутил и как бы и вот это вот социально одобряемые то ну там поведение ну вот все ну там продемонстрировал, то есть я продемонстрировал высокую адаптивность к социальной группе. Это опять же

эмпатия вот так проявляется, а это опять же вот это вот эмоциональный интеллект вот таким образом проявляется. Я думаю то, что это работает, вот не только там с собеседованиями это работает везде. Ты должен быть вот чуть все-таки актёром для того, чтобы идеально взаимодействовать и эффективным быть в коммуникации, к сожалению, если ты такой вот какой-то есть да там ну вот на домашнем стиле, да или в зависимости от твоих особенностей характера или настроения и будешь это всем показывать, то твои шансы будут уменьшаться, к сожалению, вот именно поэтому я и постоянно у меня вот этим вот лейтмотивом раскачивает то, что все-таки манипуляции бывают позитивными.

А: Н., очень круто играть на собесе на гитаре и показывать игрушки вообще просто шикарно! На самом деле в этой теме меня часто метает из совершенно полярных точек зрения, то есть мне кажется, что все таки какая-то искренность и откровенность на собеседованиях она помогает, но не в том смысле, что ты развалишься, сидишь на собеседовании, а в том, что, например, если тебя спрашивают там какие-то сложные вещи, которые ты действительно ещё не знаешь, наверное, иногда будет полезно сказать, что «да, вы знаете, я действительно сейчас этого не знаю, но я в предыдущей своей сфере достаточно быстро ко всему адаптивен был, научился и в принципе, я к этому готов, достаточно быстро усваиваю информацию и здесь я тоже готов там потратить гораздо больше часов, чтобы погрузиться». В общем, мне очень хочется верить, что это действительно так работает, но часто я вижу, что работодателям выгоднее видеть какую-то искусственную идеальную картинку, которой все понимают, что не на 100% правда, но из креативного я вот недавно тоже пересказываю рилсы. Видела шикарную вещь, что какой-то знаменитый чувак, я его не знаю, рассказывал, как он кого-то нанимал и говорит девушка пришла, я увидел у неё наушники и спросил что слушаешь она такая *DepecheMode*, а он типа был невероятный фанат и они сидели там и полчаса собеса только про *DepecheMode* общались и потом что-то я спросила, она говорит на самом деле я только вчера про *DepecheMode* узнала, но я знала, что вы будете меня собесить, я там нашла ваших друзей, сходила с двумя из них на свидание, они мне про вас кое-что рассказали, я вот всю ночь штудировала про *DepecheMode* и чтобы вот прийти и мне было что с вами обсудить и как поддержать, и он такой блин, это вообще суперский ресерч, классный креативный подход, поэтому мы вас, конечно, берём. Вот но это действительно манипуляция очень красивая, очень хорошая, но здесь достаточно рискованно непонятно как отреагирует с одной стороны, можно подумать, какая она офигенная. С другой стороны, чувак мог подумать господи, что за сталкер она на самом деле ничего себе не представляет и давайте кого-нибудь более адекватного найдём, вот поэтому это тоже что с искренностью, что с этим это? В обоих случаях мне кажется красиво и круто, если это уметь подать, если ты действительно не совсем там, я не знаю, какой-то дурачок вот, но реакция очень индивидуальна и непредсказуема, может быть отлично.

К: Мне кажется, что на собесах всегда оценивают, а тебя как профессионала, и тебя как человека, и мы здесь как бы про социальные навыки говорим, и в этом контексте кажется, что очень легко на собеседовании, когда ну как бы ты нанимаешься на работу, тебя как будто бы в первую очередь оценивают как профессионал, очень легко забыть про то, что ты на самом деле ещё и человек, и команде с тобой много взаимодействовать и работать. Я супер верю в это, что очень важно, как бы выделиться и показать себя как человека. Вот коротко поделюсь последним опытом я на собеседовании сидела в переговорке и мимо переговорки прошёл парень в леопардовом платье на брительках и таком очень коротком, и меня это настолько шокировало и как бы выбило из колеи, я настолько в общем, потерялась в том, что рассказывала, что я посмеялась, я говорю, «блин, ребят, сорри, я забыла, про что вы спрашивали, потому что вот». Такая ситуация мне кажется, в этот момент я себя очень человечно себя показала. Спойлер: я в итоге работаю в той компании, которая тогда собеседовалась, вот да и кажется, что мне это очень помогло вот с человеческой стороны себя править.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

К: Вторая.

А: Вторая.

Н: Я за третью.

В: А я тоже за вторую.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

Н: Самый обычный и ожидаемый способ... Вот я вижу у ведущего какой-то предмет в руках, поэтому я могу сделать вывод, что происходит передача этого предмета по кругу и когда люди высказываются, какие-то свои идеи предлагают на обсуждение и... Ну это опять же про менторство, что-то такое.

*Угу. К.?*

К: Самое ожидаемое, это когда есть в группе лидеры, которые берут больше инициативы на себя. Потому что кто-то в группе более активный, кто-то будет отмалчиваться и вот лидер берет на себя поставленную задачу и налаживает взаимодействие в группе.

В: Я думаю, что типично, когда люди начинают рисовать блок-схемы типа «Какие у нас планы?», «Какие у нас цели?», «Что мы реализуем?». Либо они бы стали делать мозговой штурм. Раньше я бы это отнес к креативу, но сейчас это уже очень стандартно.

*Угу, спасибо! А.?*

А: Накидывать варианты и совместными усилиями дополнять какие-то решения.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

Н: Наверное, если дать людям, такой большой группе, высказываться одновременно. Тем более если идет обсуждение каких-то очень сложных стратегических задач и вопросов. Если люди изначально не знают каких-либо способов ведения бережной коммуникации, то они будут склонны опять же отстаивать свое право на победу. Это может привести к спорам, негативу и так далее. Хотя при этом задача первоначальная может быть решена, но много времени и нервов было бы потрачено на стабилизацию конфликта или спора.

К: А я думаю, что это когда опять же человек какой-то более открытый и с лидерскими качествами слишком сильно перетягивает инициативу на себя и, например, не дает другим высказаться при этом. Да, задача будет решена, но отношения будут испорчены.

В: Дать каждому из участников время на раздумья или домашнее задание. Чтобы каждый придумал способ решения проблемы и предложил цельное решение. Это деструктивно, потому что если, например, у меня есть идеи и я трудно что-то новое придумываю, то мне будет тяжело и тревожно. Этот страх оказаться непродуктивным, ошибиться он не конструктивен.

А: Занять позицию лидера и продвигать что-то свое и отвергать другие идеи без всякого конструктива. Грубо говоря, взять власть в свои руки и говорить «Это – да», «Это – нет», при этом не обсуждая. Просто каким-то своим волевым решением.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Н: Это наверное создание такого макрокомьюнити или микрокомьюнити, я в терминах не силен. Высказать дать всем по очереди, не перебивая и опять же ментор, который тут крайне рекомендуется, фильтрует ответы по тому, какие задачи несет в себе группа

изначально. Происходит коммуникация, где каждый высказывается, принимаются разные ответы и ментор, исходя из задач генеральных, вычленил какие-то наиболее интересные, задает уточняющие вопросы и из этого строится какая-то общая картина и продвижение к позитивному исходу дается всем максимально быстро.

К: Можно давать каждому высказаться по кругу. Лидер есть, но он не перехватывает инициативу решения групповой работы. Тут он наоборот начинает модерировать обсуждение.

В: Всегда у любой проблемы есть какой-то набор решений. Почти любую проблему уже решали. Заходишь на ответы мэйл.ру и там уже Иван Михалыч, знаток 50 уровня в 2013 году ответил. Ты набираешь несколько таких общеизвестных решений, и вы начинаете обсуждать это все вместе. Тут уже нету такого, что каждый что-то должен сказать, это ни к чему не обязывает. Вы тут просто обсуждаете вот эти конкретные решения и изобретаете ваше решение. Или лидер может предлагать варианты решения. И нет напряженности.

А: Подвергать анализу предложенные идеи, предлагать подискутировать. Видеть потенциал хорошей идеи у человека, пытаться помочь ему ее объяснить другим. Ну, в общем, как-то все это сопровождать.

*Интересно! А как вы думаете, важна ли общесоциальная креативность в нашей жизни?*

К: Ну вот из того, что мы говорили... Я не могу сказать, что это такая важная функция. Но в ходе решения кейсов я для себя поняла, что точно важна конструктивность, но при этом креативно мы решаем или не креативно это скорее такой побочный вариант, который не сильно влияет на взаимоотношения. Важнее, что ты эту ситуацию решил и решил конструктивно, а креативно или не креативно, мне кажется, это не очень важно.

В: А я думаю, что социальная креативность безусловно важна.

Н: Важна, это позволяет быть максимально эффективным и продуктивным в решении социальных задач. Это и карьерные цели, и цели в построении межличностных отношений, которые тебе помогут эту карьеру или какие-то замыслы осуществить. И в семье тоже важно. Если ты хочешь построить нормальную адекватную семью, то тут тоже полезна будет социальная креативность.

А: Важна. Особенно в ситуациях, как мы разбирали, на собеседовании, в групповой работе.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

К: Креатив – это вообще для меня про нахождение задач каких-то разных. И наверное, социально-креативно ведут себя люди у которых большой опыт общения с людьми и решения разных задач. Даже сегодня на нашей встрече многие обращались к своему опыту и мне кажется, что опыт очень важен в социально-креативном поведении.

Н: Думаю, что любой человек, который не имеет явных клинических заболеваний. Этому можно учиться и нужно учиться, но не с рождения, естественно. Это доступно для обучения, мне кажется.

В: Образованные люди. Вежливые люди, знающие правила этикета. Кто любит читать и развиваться в духовной сфере. Умеющие анализировать. Вот так.

А: Наверное, это люди с хорошими софт скиллами. Человек, который выдержал бы эту лидерскую позицию, зарядить других людей, который понимает, что он поможет сплотиться и привести группу к результату. Это люди, которые делают выводы после каждого опыта применения социальной креативности – удачного и неудачного. Самосовершенствуются.

*Спасибо большое! У нас с вами получилось очень интересное обсуждение!*



### Приложение 5.9. Стенограмма фокус-группы 9

Дата проведения: 6 января 2024 года.

Длительность фокус-группы: 95 минут.

Участники:

1. Женщина, 23 года. Специальность – архитектор (А);
2. Мужчина, 30 лет. Специальность – дизайнер (Е);
3. Мужчина, 29 лет. Специальность – преподаватель географии (П);
4. Женщина, 25 лет. Специальность – психолог (М).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

П: Какие-то нестандартные решения в любых аспектах общения между людьми. Взять и выйти из конференции, например.

*Не надо, спасибо. Е., как ты думаешь?*

Е: Соглашусь, это проявление нестандартных каких-то решений техник, направленное на положительное социальное взаимодействие. Смысл отрицательного социального взаимодействия непонятен, вот можно действительно просто взять и выйти из конференции. А вот если говорить о положительном, то я думаю, что тут мы можем иметь дело с социальной креативностью. Модно использовать для развития социального веса какого-то, опыта своего социального.

М: А мне кажется, социальная креативность – это умение находить нестандартные решения в ситуациях общения, коммуникации, взаимодействия, то есть в социальных ситуациях. Это тавтологично звучит, но мне кажется, что это именно так.

Узу. М.?

М: Да мне кажется, что все сказали, я просто могу только поддержать.

Узу. Отлично! То, что вы сказали очень близко к моему пониманию социальной креативности. Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?

Все: да, согласны.

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: (кивают).

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства). Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

П: Третья картинка.

М: И я за третью.

А: У меня, наверное, первая, но это только потому, что там лавочка что-то вроде парка, потому что третья как-то немножко вот для меня странно. Вторая тоже, наверное, из-за контекста места.

Е: Ну хочется выбрать третью, конечно, потому что это единственное знакомство, где людям приятно друг с другом. На первых двух они просто терпеть друг друга не могут. Вот ну я бы добавил, наверное, то, что сейчас привычное знакомство может часто происходить в виртуальном формате, там вообще абсолютно другая картинка. Но первый контакт людей, которые друг другу приятны, живой контакт все же будет третья.

*Хорошо, поняла вас. Вот перед нами тогда выбранная картинка (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

А: А можно, я начну? Мне кажется это начать разговор в первую очередь, может быть, ситуации вокруг. Грубо говоря, о погоде.

М: Ну, я соглашусь с А., что для меня лично знакомство вот так вот это когда завязывается разговор о чем-то. То есть это не «ой, здравствуйте, а можно познакомиться с вами». В жизни это всегда было именно спонтанно, завязывался о чем-то разговор, который как бы затягивался в беседу, и люди так сидели и разговаривали.

Е: А я бы зацепился за что-то в человеке, что проявляет в нём смежный со мной интерес, и начал раскручивать именно эту тему. Вот то есть то, на чем можно максимально положительно и быстро получить первый положительный контакт.

П: Я согласен с Е., вот без какой-то общей точки, с которой можно начать общение, будет довольно трудно.

Е: Могу добавить к тому, что девочки сказали по поводу окружающего, это тоже хороший вариант, но мне кажется, что это должно быть все же что-то в области интересов как-то попробовать предугадать, что это окружающее в области интересов вот ну вот, собственно.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

Е: Распахнуть пальто.

П: Ну, нарушить какие-то социальные границы, которые приемлемы для человека.

*Например?*

П: Даже какой-нибудь контакт, ну, в смысле телесный. Допустим, человек приобнял, человека, а он это не приемлет при первом взаимодействии с человеком.

М: Может быть, заговорить с ним на иностранном языке? Это довольно нестандартно, он ничего не поймёт и уйдёт.

*Угу. А.?*

А: Ну у меня два варианта: залезть под лавочку и сказать «привет» или подойти, значит, вот так, как бы оглядываясь по сторонам. Я бы точно от такого человека убежала. Какое-то ощущение небезопасности сразу. Но при этом может быть, человек немножко стеснялся и такой, поэтому осматривался по сторонам.

*Угу, угу, поняла. Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

Е: Взять интервью у человека. Подойти к человеку, взять у него интервью, с микрофоном но без камеры, чтобы сильно не шокировать. И сразу это поднимается значимость этого человека, что у него интервью берут. А еще продолжая эту тему то, что зацепиться за что-то... Можно начать с комплимента чему-либо, что подчеркнёт то, что человек выбрал сам. Прическа там, пальто, что-то такое. Мы этому человеку указываем на то, что его выбор супер.

А: Ну да, просто комплимент «Вау, какая вы красивая» это подкат тупой. А комплимент точечный и какой-то именно детали небольшой там, может быть серёжка, брошка, что-то такое вот так можешь гораздо более действовать на позитивном быть. И при этом нужно самому соответствовать, приятно выглядеть. Можно еще поинтересоваться, где эту вещь человек купил, которой сделали комплимент. Как-то на этой почве завязала бы разговор, но это не очень креативно...

П: Ну, условно говоря, если мы можем по каким-то косвенным признакам, допустим, оценивая визуально, сказать, чем человек занимается ну условно говоря... Я точно не могу это сейчас сформулировать, но мы можем зацепиться, допустим, за его род

деятельности ну допустим... Ну условно говоря, «Вы напоминаете мне училку, как там домашки?». Ну это грубо, конечно, но думаю понятна моя мысль.

*Ага, поняла. М.?*

М: Я все думаю, думаю ничего я не могу придумать лучше, чем сделать комплимент. У меня такое тоже было, что ну если эта девушка, то это вообще идеально просто вот если это парень — это, наверное, посложнее, но это тоже реально, что после этого человека очень сильно расположен разговаривать. Вот ну можно какой-нибудь банальный вопрос типа сколько времени или там подскажите как пройти куда-то это тоже может стать поводом завязать разговор. Но это банально.

*Отлично! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Е: Первая или третья. Пусть будет третья. Но точно не вторая.

А: Я за третью.

П: Первая.

М: И я за первую.

*Хорошо. (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

А: Смотря чем они будут завязаны. В основном, ну я так понимаю, что это группа людей, объединяющихся чем чем-либо ну не знаю если это сбор экскурсии или турпоход куда-то, то вот у людей уже есть общая тема и вы начинаете об этом разговаривать или допустим вот одноклассники в новой группе ну вот как, собственно, у меня недавно было и ну вот проще всего начать обсуждать там «А где вы были, если это поход?» или «а где ты учился?» Да, если это твои одноклассники новые, с которым ты хочешь наладить контакт, и вот все такое...

*Угу. М.?*

М: Как по мне, первая картинка похожа на дружескую посиделку, может быть, это день рождения, там что-то отмечают, люди из разных компаний и они знакомятся и здесь как установить и поддержать контакт, не знаю, как мне это. Большинство людей, я думаю, просто зашли бы и представились.

П: Да, я думаю, что вот я с М. соглашусь, все сильно зависит от контекста вот. То есть если это какая-то не знаю, там конференция, собрание, то у людей уже есть какая-то общая тема, ну и с этой общей темы может установить общение в данной ситуации.

*Угу. Е.?*

Е: Ну просто люди познакомились бы, потом долгое время притирались бы друг к другу, присматривались.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

Е: Открыть дверь с ноги и спросить «Что за фигня здесь происходит?», а потом сказать «Меня так-то зовут, кстати».

М: А может быть, поздороваться со всеми и начать обсуждать их внешность? «Привет, а почему у тебя такой ужасный свитер? А что у тебя на голове?» и такое сказать каждому и посмотреть, сколько ты проживёшь после этого.

П: Ну да, какую-нибудь претензию к людям начать высказывать, вы не так одеты, вы там ещё что-нибудь, ну какой-нибудь такой бред.

А: А еще можно зайти словами «Мне 32 и я алкоголик».

Е: Можно ещё очень сильно о себе начать много рассказывать и очень сильно хвалиться и говорить «ой, что-то вот я вот то, что вы сейчас делаете, я по другому делаю так лучше будет, как я делаю, вы подделаете вот так».

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

М: Угостить всех конфетками это хороший вариант.

П: Ну, может быть, в игру какую-нибудь поиграть не знаю, ну там. Понятно, что словесную имеется ввиду, что у тебя не будет монополии с собой. Еще можно фокусы показать! (показывает фокус с пальцами). Видите как хорошо я к фокус-группе подготовился!

Все: (смеются).

*Отлично! Е., ты активно кивал, когда П. говорил. Ты с ним согласен?*

Е: Про игру согласен, согласен про игру то, что можно, если позволяет ситуация протест такой, что все люди примерно в одно время оказались в одной точке, никто друг с другом не знаком и нужно познакомиться всем, можно предложить какой-нибудь просто подумать глубже, конечно, но игру, которая по контексту подходит к этому месту, к этому событию, которые происходят вот это именно игра, которая направлена на знакомства.

А: Мне тоже понравилась версия с игрой.

Е: А можно ещё анекдоты порассказывать. Любимые анекдоты. Это тоже сближает на самом деле прикольно.

А: Ну, тут на грани убежать тоже.

Е: Ну смотря какие анекдоты.

П: Ну да, чтобы сразу отсеять тех, кто рассказывает плохие, те, кто остаются с плохими анекдотами, они там в другой группе.

*Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

М: Первая.

Е: Первая картинка. Я этим живу.

А: Ну у меня и первая, и третья, конечно. Первую возьму.

П: Третья.

М: Первая.

*Хорошо, берем первую и третью картинку (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

Е: Моя роль в данном случае покупатель недовольный, либо любая другая конфликтная ситуация, где есть сторона исполнителя, есть сторона получателя чего-либо. Я в этом случае получатель. Ну просто давил бы до конца, возможно, агрессивировал бы и ну пытался бы добиться справедливости к себе.

А: А я бы начала быковать, что там не продали мне или там что у вас срок годности испорчен, вы вообще то знаете, что это не по закону, я вообще могу умереть от этого и все такое.

П: Ну я думаю, что быковать бы я не стал. Наоборот попробовал бы как-то воздействовать на вот эту продавщицу злую доброжелательно. Ну сказать «ну вот войдите в положение, посмотрите, пожалуйста, вот там такой-то товар...». Ну мне кажется, просто я меньше сил на это потрачу и эффекта я добьюсь быстрее, чем если я буду быковать, она тоже начнёт быковать, мы позовём старшего, старший придёт, там ещё что-нибудь сделает... Ну, короче, я как бы добьюсь своего, но большими потерями, чем если бы я не быковал. Поэтому мой выбор все-таки как-то аккуратно обойти эту возникшую конфликтную ситуацию.

М: Ну я в этой ситуации, наверное, больше близка к мнению П., что я буду отстаивать свою позицию да, я буду там пытаться, чтобы была справедливость её добиться, но я не буду делать это ну агрессивно делать, быкуя и так далее. Буду пытаться все-таки решить это максимально безболезненно, чтобы человек вошёл в положение и если он войдёт в

моё положение, то я, соответственно, могу войти в его положение какие-то тоже его огрехи ему просить.

Е: Кстати по третьей картинке, хоть я ее и не выбирал. У меня это моя картинка из прошлого, вот сейчас неактуально уже вот. Но на таких ситуациях я учился с людьми взаимодействовать. Здесь ситуация, где люди, близкие друг к другу и, скорее всего, сильно близки друг к другу, но они оказались в конфликтной ситуации, скорее всего, они будут высказывать друг другу свои обиды. В обычной ситуации абсолютно не готовы будут слушать точку зрения противоположную, вот классическая ситуация во взаимоотношениях, когда каждый слышит только себя и думает только о себе.

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

Е: Кассу перевернуть просто, начать разносить все, что есть. А по третьей картинке, раз я уж ее тоже затронул, наверное, просто встать и сказать, что больше никогда в жизни разговаривать не буду, уйти и больше никогда этого человека не видеть действительно.

П: Застрелиться. Ну это нестандартно? Нестандартно! Деструктивно? Еще как деструктивно! Проблема решена.

А: Ну достаточно деструктивно быковать активно... А если до нестандартности докрутить, то можно начать бить продукцию, ну что-нибудь такое. Ну да, в глаз человеку дать тоже достаточно нестандартно и деструктивно. Начать что-нибудь бить или кого-нибудь бить.

*М.?*

М: Ну, в первой ситуации это либо начать бить, швырять предметы, но эта версия уже упоминалась. Также, возможно, это начать орать, кричать и пытаться приказывать человеку сделать то, что ты хочешь, чтобы он сделал, используя при этом там нецензурную брань, ну или вовлекать в эту ситуацию остальную очередь, которая сзади стоит. Вот и пытаться вместе со всеми в агрессивной форме решать этот конфликт.

Е: Я сейчас подумал как можно сгладить вариант П. Можно начать плакать и причинять вред себе, рвать волосы, вызывать жалость, говорить «ну что же вы так со мной поступаете?»

П: Да, спасибо, спасибо! Спасибо за дополнение, так гораздо лучше, это не так радикально.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

Е: Ну просто на самом деле чуть голову включить, подумать, насколько нужно ли в эту ситуацию входить, что теряется в этой ситуации. Тут можно говорить в целом про конфликт с посторонним человеком, незначительный конфликт с посторонним человеком. Можно просто спокойно сказать «Позовите администратора»... если там потери ну оцениваются как значительные вот позвать администратора, решить с администратором, позвонить на горячую линию, написать сообщение. Но на самом деле самым конструктивным и нестандартным в данном случае будет не терять нервы свои, потерять какие-то деньги или ещё что-то и просто уйти и пойти радоваться жизни и делать что-то приятное для себя.

*Угу.*

Е: И еще, если что-то несправедливое произошло там вывести на юмор как-нибудь сказать «это что, прошлогодняя колбаса?». Вот и ещё что может быть позитивным в этой ситуации, какое может позитивное решение в этой ситуации... Ну такое, на грани. Это выпустить пар, сказать, какие все негодяи, расставить все по полочкам сказать, почему они не правы, но не агрессивно, но жёстко, грубо, возможно где-то. Вот и просто уйти после этого. Но уйти с хорошим настроением. То есть это такое на грани между конструктивным и деструктивным, но это тот выбор, который тоже может быть.

*Угу, класс, спасибо! Столько вариантов — это круто! П.?*

П: Позвать менеджера, естественно, не повышая тона, просто показать свою позицию. В 99% случаев, когда будет соответственно разговор уже с менеджером, то клиенты пойдут на уступки и, в общем то, ты добьёшься того чего ты хотел.

*Угу, а если до нестандартности докрутить?*

П: Полицию или там как это, как у нас называется типа для потребителя?

Е: Роспотребнадзор.

П: Спасибо большое, спасибо, коллеги.

Е: А ещё в налоговую, в прокуратуру санэпидемстанцию везде написать, чтобы их проверки задолбали, да.

П: А и в телегу им ещё куча комментариев накидать.

*Поняла, спасибо! А.?*

А: Точно, ну мне кажется, будет нестандартно, очень мило, допустим взять там шоколадку, листочек подарить человеку, сказать там что прекрасно выглядите, например и указать на ну как бы вот этот недостаток, недочёт по работе. Ну например, вот, вторых, ну мне кажется это нестандартный, потому что ну никто так не делает. Ну да, это нестандартное – это притвориться паучком и рассмешить человека ну то есть, мне кажется, вызвать улыбку.

*Ага. М.?*

М: Ну, может быть, рассказать какой-нибудь анекдот в тему этого инцидента, который произошёл. И это создаст позитивное настроение я думаю, что конфликт будет легче решаться.

Е: Кстати еще ну, возможно это весьма стандартно, но если лица у людей уже в таком напряжении, то будет нестандартным, просто сказать «я тебя выслушаю» и начать быть активным слушателем или там и ну наверное, это нестандартно. А ещё нестандартно не доводить до конфликта опять-таки. Еще спросить человека как-то отвлечь его немножко от вот этого конфликта, чтобы он ну хотя бы там на несколько секунд, наверное, разрядился, например, спросить «мы с тобой ссоримся?» и пока человек думает он уже успокаивается. Или сказать «давай мы с тобой как близкие люди просто сейчас перестанем это делать, возьмём паузу, пойдём делами позанимаемся, подумаем, а завтра обсудим это снова, например». Это все, чтобы снизить градус накала и дать друг другу время на то, чтобы услышать вообще, что происходит. Или еще один вариант – это разойтись и написать в письменном виде все претензии обменяться и в таком оперативном варианте решается конфликт.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

Е: Я сказал вторая, но сейчас я что-то думаю, подумаю ещё немножко.

П: Ну, я думаю, что первая картинка.

М: Мне кажется, вторая.

А: Я не то чтобы что-то часто была в групповых конфликтах, ну либо сейчас просто к сходу не припомню... Но мне кажется, что групповой конфликт это все-таки про участие ну не двух человек и это, наверное, про первую и вторую картинку. В первой вообще люди тычут пальцами, на второй тоже все взаимодействуют. А на третьей только два человека, остальные просто как бы ну два присутствующих, которые и не вовлечены в это особо.

Е: Я вижу во 2 картинке, как все люди ополчились на одного. Вот если это так, то я не хочу такое смотреть, мне кажется, это вообще абсурд полный. Вообще для меня более привычное на третьей картинке, где происходит групповой конфликт на моих глазах. Поэтому я за третью.

*Хорошо, тогда берем все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации:*

*решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

А: Мне кажется, что это просто каждый высказывает своё мнение, пытается его высказать громче всех. Каждый пытается быть услышанным, поэтому это всегда мне кажется такой шум, гам. Как-то так.

*Угу, поняла.*

П: Я ещё вот дополню, мне кажется, вот мало того, что все хотят быть услышанными, но других не слышат вот это именно при таком конфликте, как мне кажется. Даже если сравнивать вот вторую картинку и первую картинку, то на второй картинке, мне кажется, люди придут к консенсусу раньше, чем на первой.

*Угу, угу. М.?*

М: В этой ситуации, которую я выбрала... Она скорее похожа на семейный конфликт я не так часто в этом была, но мне кажется, что такая довольно актуальная тема поэтому что делают люди в большинстве своём в таких ситуациях. Ну как по мне, каждый пытается доказать свою точку зрения, но смотря на эту картинку, видно, что люди вполне себе спокойны угу, то есть потому что если это конфликт с близкими людьми, то они в конечном итоге выслушивают всех и находят то решение, которое всех удовлетворяет.

*Угу. Е.?*

Е: Ну можно две роли выделить: роль участника и роль наблюдателя. Вот я думаю, что в роли участника такого конфликта, участники будут давить до последнего друг друга, пока кто-нибудь не расплечется или просто все они не задохнутся от агрессии, вот. И, к сожалению, в роли наблюдателя, скорее всего, люди будут просто, потупив глаза, рассмотреть в пол или выйдут из этого окружения и начнут заниматься своими очень важными делами, типа там в ногтях поковыряться или пойти воды налить себе, попить где-нибудь что-нибудь. Я думаю, что такой привычный вариант.

*А какое поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

А: Встать на стол и облить всех водой. А с точки зрения наблюдателя, начать занимать сторону какую-то и подключаться к агрессии в направлении другого человека.

*Угу.*

А: А вот ещё что может быть деструктивное: занять третью позицию, агрессивную, так сказать: «оба неправы и хватит тут устраивать!».

Е: Типа «прекращайте!» и начать агрессивировать в сторону обоих людей, негативные вещи говорить или подчеркивать слабую сторону... Начать драку еще можно.

П: Ну да, нестандартное, деструктивное это рукоприкладство, вот, на мой взгляд, оно должно быть нестандартным.

*Угу. М.?*

М: Ну, наверное, начать передразнивать участников конфликта, указывая на их слабые стороны, на их недостатки или указывать их прямым текстом – это нестандартное решение, потому что ну нормальные люди так не делают.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

П: Можно предложить какое-нибудь там голосование, допустим, выделить какое-то какие-то пути решения, которые были предложены сторонами конфликта ну и, соответственно общим таким решением вывести какой-то знаменатель.

*Угу. Е.?*

Е: Нестандартно, с точки зрения наблюдателя в третьей картинке – взять модерирующую функцию, попросить там успокоиться и начать говорить отдельно с одним человеком, успокаивать, начать говорить отдельно с другим человеком, успокаивать. В общем, снизить градус конфликта и подчеркнуть положительные стороны, попробовать перевести в ситуацию, где мы на предыдущей картинке смотрели, люди сидят на стуле

друг перед другом и спокойно разговаривают. То есть проявить какой-то авторитет или взять на себя авторитет.

Угу, угу.

Е: А еще можно сделать вид, что я виноват, но при этом на душу не брать груз. Но чтобы второй человек почувствовал себя правым, но успокоился.

*Хорошо. М.?*

М: Я думаю, что это начать ссылаться на чувства, на отношения, то есть там «мы с вами близкие люди или мы с вами коллеги, или мы с вами друзья, да что это такое, давайте разбираться!». Мотивировать решать конфликт спокойно, опираясь на вот эти вот связи людей друг с другом.

Угу. А.?

А: Подойти к каждому, пожать руку, сказать «Все по-своему правы».

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

П: Вторая картинка.

А: Я тоже за нее.

М: А я за третью.

Е: Третья.

*Хорошо, берем вторую и третью картинки(На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Е: Ну экстраверты начали бы выходить и знакомиться со всеми подряд, а интроверты, скорее всего, очень медленно бы входили в контракт и, скорее всего, просто перемещались бы в пространстве и тайно ожидали, что к ним кто-то подойдет и заговорит.

Угу. М.?

М: Ну вот я согласна с Е., что в таких штуках люди обычно делятся на типы. Одни прям начинают подходить, пробовать с одними пообщаться, не понравилось скучно, пошли к другим, там что-то поговорили, перебросились словами, пошли дальше. А вот существуют более закрытые, да, которые в целом держатся в одиночку. Необязательно, что эти люди там какие-то плохие, злые там и так далее, просто они либо не хотят знакомиться, им удобнее комфортно в одиночку, либо они там стесняются и как бы ждут, когда кто-то подойдет к ним.

Угу, поняла. А.?

А: Да ну, мне сложно сказать, конечно, как большинство людей, но, наверное, пытаться быть улыбчивым, доброжелательным, показаться открытым человеком, потому что мне кажется, когда ты вливаешься в коллектив, где все уже ну как бы ну знакомые друзья, к каждому подходить как-то здороваться, знакомиться ну мне кажется, это странно.

*Ага. П.?*

П: Ну, мне кажется, что смотрели бы по ну, по ситуации, по разговору. То есть, условно говоря, ты в новом каком-то коллективе. Ну, ты можешь как бы ожидать двух реакций от коллектива: либо тебя начнут вовлекать в разговор каким-то образом, чтобы тебе было комфортнее, либо как бы будут тебя не трогать и ждать твоей инициативы. И соответственно отсюда два типа людей, которые бы больше проявляли инициативы и которые бы меньше проявляли.

Е: Да.

А: Могу добавить про это. Наверное, можно показать, что тебе нужна помощь, например, в освоении карты университета, то есть в какой-то там группе людей или к человеку в коллективе, там «вот помоги, я не могу разобраться, где какие кабинеты» или там с



расписанием, ну не важно. Показать, что ты нуждаешься в какой-то помощи, чтобы человеком наладить контакт и дальше вливаться.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

Е: Я уже про пальто говорил.

Да.

Е: Наверное начать супер активно, то есть прям жутко активно начать про себя очень много рассказывать и не слушать, быть плохими слушателем.

П: Начать вкидывать какие-то темы, которые в данном коллективе, ну и вообще в принципе не были бы поддержаны ну там типа условно говоря «а вы ходили на митинги Навального?» О, как плохо, что вы не ходили на митинги Навального!». Все такие «Ты чего?!». Короче, что-то очень неуместное сказать. Вообще абсолютно не в тему.

М: А может быть пытаться насмешить людей при этом абсолютно тупым глупым способом типа там кривляться, рожи строить, не знаю, там рассказывать дурацкие шутки, которые там ну вообще не в кассу.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Е: С конфетками кто-то уже говорил такое. На самом деле да, подготовиться, ну то есть по-хорошему подготовиться, знать, куда ты идёшь, что это за люди.

В такой ситуации и подумать, что может быть ценно и интересно этим людям, вот и соответственно можно сделать небольшие презенты там в огромном количестве, всем. И можно раздать визитки, типа подписывайтесь на мой telegram-канал.

*Угу.*

А: А можно, например, позвать на какое-то совместное мероприятие всех по типу там квизов каких-нибудь на вечеринку, в бар. В зависимости что за компания.

М: А может предложить вместе сфотографироваться? Типа такой сегодня день классный, вот мы сегодня тут встретились это время. Вероятность того, что мы бы все тут встретились очень маленькая, но мы встретились, давайте сфоткаемся! Что-нибудь такое.

Е: Тоже хотел предложить, совместные фотографии, то есть пойти в какую-то такую интерактивную историю, может быть, тоже самое интервью, которое я говорил в начале вот, может быть, его сделать уже, то есть тут это будет даже более уместное, потому что здесь какая-то точно общая тема уже есть.

П: А кстати может быть, что-нибудь связанное, опять-таки с игрой какой-нибудь да вот только ну честно говоря, сейчас не знаю, как как бы так её. Какая-нибудь игра для коллектива, чтобы было какое-то взаимодействие.

*Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

Е: Для меня третья.

М: И у меня!

П: Удивительно и я тоже согласен.

А: Похоже, это первая ситуация, где наши мнения сошлись. Я тоже за третью.

*Отлично (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Е: Составить план, а потом теряться в процессе, когда что-то идёт не по плану.

Узу. М.?

М: Так ну, я думаю, что, во первых, человек, желая понравиться собеседнику, будет вести себя вежливо. Необязательно, что он будет подлизываться, но однозначно, что он будет вежливый. Я думаю, что он будет рассказывать про каждый этап своей работы, он будет каждый этап тщательно описывать и, показывая, как он это делал, зачем он это делал, сколько он это делал, то есть у него будет какой-то план или там структура и он будет каждый пункт очень внимательно описывать, показывая, какой он молодец и как он круто и долго там это кропотливо все это делал.

А: Я полностью согласна с М.! Она прям описала мои демонстрации проектов вот ещё показать свою активность, вовлечённость в то, что ты делал, и то, что ты презентуешь, что ты в этом как бы разбираешься, ты подмечаешь какие-то прям некоторые моменты, которые очень важные, но возможно, они там не видны человеку с первого взгляда, вот и какие-то детали, короче, подчёркиваешь.

П: Ну мне кажется ну то есть если мы говорим про человека, который ну условно говоря, разбирается в теме, то есть ты презентуешь кому-то, кто разбирается, то нужно пока, ну как на мой взгляд, лучше всего делать акцент на основную какую-то фактуру, потому что ну ты покажешь ему такую, грубо говоря, генеральную линию твоего проекта вот, ну и, соответственно, если у него будут какие-то там дальнейшие вопросы, уже в деталях пояснишь направление твоих мыслей сходится с его направлением мысли или нет.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

Е: Разговаривать и не давать слова собеседнику.

М: Мне кажется, это очень подробно и много расписать то, как он работал, и с преувеличениями этого. Еще попытаться это выучить и все это рассказать, в итоге запутаться и облажаться.

Узу. П.?

П: Ну, наверное, начать показывать, насколько ну какая-то мелочная работа, что вот она ничего не значит ну то есть преуменьшать свои достижения.

А: Ещё, наверное, когда собеседник будет задавать какие-то вопросы по поводу твоей презентации, делать вид, что он задаёт максимально глупые вопросы, и с надменным видом отвечать ему на эти вопросы.

Е: Кстати можно наоборот, глубоко уходить в детали. Вот как П. сказал преуменьшать, приуменьшать свои заслуги, а тут наоборот, преувеличивать и рассказывать о процессе, а не о результате. Подчеркивать как дофига мы работали, целых 300 часов, а в результате... Ну что в результате? Давайте не будем про результаты.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

Е: Ну, во первых, проводить это все нужно в кальянной. То есть место нестандартное выбрать какое-нибудь. Кальянная это преувеличение, конечно, но нестандартное место может быть очень интересно в этом вопросе. Возможно, в каких-то случаях получится сделать так, что место добавить контекста.

Узу. П.?

П: Попросить своего собеседника, которому ты представляешь материал, представить твой материал. Ну то есть ты ему даёшь все твои наработки, вот «оцените своим взглядом, я вот вообще ничего не буду делать, а вы смотрите и оценивайте».

Е: Это круто, но очень опасно. Я бы это деструктивное записал, это все, это сразу факап моментально.

П: Ну это от ситуации зависит.

Е: Да, я тоже я не оцениваю, да то есть, а я именно просто на своём опыте, то есть я не оцениваю твой опыт, а я говорю своё насколько это привело бы меня просто к краху и права. Вот потому что защита своей работы какой-то, прям её нельзя перекладывать и того, кто её принимает, потому что человек скорее всего ничего не понимает у меня, когда я защищаю у меня гораздо глубже контекста, я могу им управлять человеком для человека это было ничто стало, вот и теперь об этом нужно рассказать ну короче, он может очень много минусов выпестить. Таким образом, не можешь начать обращать внимание на минусы угу вот, а не на то, что важно.

П: Угу, согласен. здесь хотел бы привести такой пример, не помню, где его точно увидел ну то есть когда препод читает лекцию, важно, чтобы его понял не только студент, который шарит, но и ещё чтобы его смог понять, грубо говоря, студент другого факультета вообще не из вуза, ну то есть какие-то хотя бы основы, но я с тобой соглашусь, конечно.

Е: Я теперь с тобой согласен то, что у меня такого контекста не было, вот и это весьма прикольно креативно, когда ты там препод, например, говоришь студенту ну давай, расскажи мне «вот материал лекции давай проводи». Это прикольно.

П: Надо будет попробовать.

А: И я согласна с этим.

М: А кстати, может быть это представлять свой проект в форме вопрос-ответ. Если это люди, которые ну шарят, если они находятся все в одной специальности, в одной теме, то что-то наподобие «вот я сегодня подготовила проект, а как вы думаете, о чем он?», «а целью моей работы что было?», «как вы думаете?». Ну наверное это кринж, но собеседник зато не сможет расслабиться и будет слушать.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности?*

П: Третья.

Е: Я выберу первую.

М: А мне вторая как будто ближе.

А: Я тоже за вторую.

*Хорошо, берем все три (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

А: Они собираются и обсуждают совместную деятельность. Мне кажется, обозначают какую-то проблему, наверное, или что собираются решить и обсуждают, каждый высказывает свое мнение по этому поводу.

Угу. М.?

М: Ну они получается либо распределяют обязанности в группе, либо находится какой-то лидер, который их распределяет, судя по всему. На второй картинке лидера я не наблюдаю, поэтому, вероятнее всего, они сами договорились, кто что будет решать, вот и таким образом они пытаются решить эту проблему, то есть распределение задач произошло в совместном обсуждении.

П: Мне кажется так или иначе будет какой-то лидер, который, собственно, будет модерировать деятельность группы, может быть распределять обязанности и налаживать работу группы в целом.

Е: А мне кажется, что очень типично, когда авторитарный лидер раздаёт задание команде команда, скрипя зубами, выполняет её, даже если ему не нравится.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

М: Ну по моей второй картинке может быть, если я как один из участников этой группы, то я делаю свои своё задание, которое я сама на себя взяла, и параллельно обучаю других, как им делать их задание и перехватываю инициативу. Получается, вроде пытаюсь им помочь, а вроде получается им мешаю и всех раздражаю.

*Угу, поняла. А.?*

А: Всем возможно мешать, потому что коллективная работа, всем мешать или, наоборот, перетягивать одеяло на себя и говорить «вот я больше понимаю, я больше знаю!» это деструктивно и никому не поможет.

П: Ну там, условно говоря, в группе выделяется какой-то лидер, который соответственно, раздаёт задание, а потом говорит «Так, я сейчас уйду, потом вернусь, проверю и делайте что хотите», ну и соответственно «Можете конечно ко мне подходить там за вопросами там какими-нибудь я, может что-то отвечу» Ну то есть как бы переложить ответственность на других, это я думаю, что будет максимально деструктивно. Хотя, с другой стороны, может быть, ты такой душнила уйдёшь, и они такие «Фух, наконец-то он ушёл и сделаем нормально что-то».

*Поняла, забавно. Е.?*

Е: Деструктивно – это раздать задание, а потом начать ходить, всех гиперопекать, информировать.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Е: Так ну, в общем, я уже давно подготовился! На самом деле давай вот в случае, где лидер все-таки есть, то это все-таки жёсткое управление. Но жёсткое управление тоже может быть разным: разбить команду на тройки, в каждой тройке, выделить лидеров, распределить задачи между командами, дальше коммуникация основного лидера, только с лидерами микрокоманды, чтобы уменьшить количество коммуникаций, потому что больше, чем с пятью людьми плотно коммуницировать невозможно. И затем классическое управление, что цели и чёткое понимание задач.

П: Я соглашусь с Е., что очень важно такое планирование, ну то есть деление коллектива на зону ответственности, условно говоря, ну и соответственно грамотное распределение задач, вот пока что мне нечего добавить.

А: Согласна с этой мыслью!

М: И я тоже. Хотела сказать примерно это же. Добавлю только, что надо при этом проверять работу команды, не вмешиваясь с нее, а лишь направляя там, где это необходимо.

*Отлично! А как вы думаете, важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

Все: Важна!

Е: Хочу дополнить. Важна тем, кому она важна. Я думаю, что 80% людей на земле им вообще не нужна социальная креативность, иначе это будет хаос и абсурд полный.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

А: Мне кажется, это такие холерики, экстраверты, но опять же это всегда на грани с каким-то кринжом, ну то есть креативность, она вообще не всегда позитивная. Люди не всегда её читают как позитивность.

П: Ну я думаю, что любой человек может так или иначе вести себя социально креативно, но все зависит от контекста.

М: А я думаю, что ещё зависит от профессиональной сферы угу, то есть условно, кто коробки складывает там на заводе это один человек, а кто там ведёт занятия, преподаватель – это другое. Вот то есть, что профессиональная деятельность отпечатывается.

Е: А я думаю это те люди, которым это нужно. Вопрос того, насколько они вкладываются в это и насколько они понимают. То есть если человек понимает, что есть такая необходимость и это помогает жизни в работе, в достижении целей, значит, скорее всего, он способен это развивать в себе. Вот есть у меня гипотеза такая-то, что человек, который не понимает, что такое социальная креативность, тот не сможет её применять в своей жизни, а тот, кто понимает вопрос, может принять в своей жизни, но не факт, что она не нужна, вот и соответственно человек, который понимает свои цели. И я хочу поспорить с М. насчёт профессиональной сферы вот потому, что я думаю, что даже на заводе, даже на самой скучной работе, социальная креативность человека может быть нужна для того, чтобы, например, стать лидером большой компании, ему очень хочется быть лидером большой компанией, поэтому себя ведёт так, чтобы достигнуть цели. Вот я думаю, что дело в целях реально и намерениях жизни.

М: Согласна с этим.

А: А мне ещё кажется, что все-таки от немножко характера человека это в большинстве, мне кажется, не закрепощённые люди, которые ведут себя более неординарно социальный, креативно – это неординарно же, поэтому незамкнутый, менее стеснительные возможно.

*Угу. Спасибо вам большое! У нас получилось очень интересное обсуждение!*

### Приложение 5.10. Стенограмма фокус-группы 10

Дата проведения: 10 января 2024 года.

Длительность фокус-группы: 85 минут.

Участники:

1. Женщина, 24 года. Специальность – врач (Л);
2. Мужчина, 26 лет. Специальность – историк (С);
3. Мужчина, 29 лет. Специальность – психолог (Э);
4. Женщина, 23 года. Специальность – архитектор (А).

*Добрый день! Тема нашей сегодняшней фокус-группы «Социальная креативность». Как вы думаете, что такое социальная креативность?*

Э: Да Бог его знает. Типа социальный интеллект, связанное с ним.

С: Какая-то импровизация, какой-то нетворкинг. Вот что-то типа того. Что-то новое, такой мозговой штурм, изобретательство.

А: Ну, наверное, это какой-то коллективный конструкт, который даёт возможность создавать какие-то оригинальные решения, нестандартные.

Л: согласна.

*Я предлагаю понимать социальную креативность в нашем сегодняшнем обсуждении так: социальная креативность – это характеристика человека, определяющая способность к нестандартной и конструктивной реализации межличностных отношений. Вы согласны с таким определением?*

Все: да, согласны.

*Сегодня мы сфокусируемся именно на вот этой нестандартности и конструктивности в отношениях между людьми. Критерий конструктивности – удавшиеся позитивные взаимоотношения между общающимися, а деструктивности – напротив, неудавшиеся. Понятно?*

Все: (кивают).

*Далее мы с вами рассмотрим некоторые ситуации, возникающие в общении людей друг с другом. Первая ситуация: знакомство людей друг с другом (на экран выводятся три рисунка, на которых представлены ситуации знакомства). Пожалуйста, выберите наиболее привычный, типичный с вашей точки зрения вариант знакомства людей друг с другом? На какой картинке он изображен?*

С: Наверное третья, там какое-то помещение.

Э: Первая. Вот тот чел на лавочке. Хотя нет, на самом деле, наверное, скорее в кинотеатре, мне кажется. Вторая.

А: Я за вторую.

Л: Мне кажется, наверное, более типичная это первая..

*Хорошо, тогда получается мы выбрали все три картинки (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомым человеком»). Каким бы, с вашей точки зрения, был бы самый привычный, типичный, обычный способ решения поставленной задачи?*

С: Подойти, представиться и спросить как зовут.

А: Зрительный контакт, глаза. Посмотреть в глаза и если ты не видишь какого-то отторжения, то да, постараться держать зрительный контакт.

Л: Мне кажется, вот, допустим, если начать обсуждать какие-то ну абстрактные вещи...

Ну, допустим, та же самая лавочка там люди сидят, и, к примеру, они гуляли с собакой, что женщины они... так сели и начали ну как бы обсуждать у кого какие питомцы ну вот что-то такое отвлечённое, но то, что их объединяет вот так вот.

Угу. Э.?

Э: Ну, мне кажется, что спросить как дела или обсудить что-нибудь из контекста вот, например, если они в кинотеатре, то кино.

*Хорошо. Тогда вопрос следующий: как можно было бы познакомиться необычно и при этом знакомиться и общаться с вами не захотели бы?*

А: Резкий активный физический контакт. Обнимать, не знаю, хлопать по плечу ну типа очень сильно проявлять тактильность, хотя ты человека видишь первый раз. Это жутко.

Л: Ну я, кстати, может быть даже соглашусь с тем, что физический контакт даже не то, что активный, агрессивный как-то пугает, а вообще в целом, даже если к тебе прикасается незнакомый человек, это составляет очень такой большой дискомфорт.

*Это да. С.?*

С: Напугать.

*Как напугать?*

С: Ну вот подойти сзади, там схватить, например.

Э: Мне кажется, вот можно вспомнить, допустим, вот эти все пранки, где там люди подходят там в глаза начинают смотреть вот так пристально. Или там типа «все не убежишь, я тебя нашёл». Короче, кринж легко сделать.

А: Можно с самого начала начать какую-то стигматизированную тему очень ну то есть очень личную тему не знаю теракт, война, гениталии, что-то такое.

Э: Хотя, мне кажется, я видел, что люди некоторые начинают реально это обсуждать и дальше диалог продолжает.

А: К тебе подошли, начали уже рассказывать про свою собаку – это одно, но если тебе подошли, начали рассказывать про герпес, хламидиоз, то, возможно, тебе будет чуть-чуть дискомфортнее от этого.

С: Ну про заболевания, наверное да. А про теракт или войну почему нельзя?

А: Ну, это вопрос именно в форме повествования насколько оно позитивное, насколько оно совпадает с твоей точкой зрения, насколько это просто начало разговора на какую-то животрепещущую тему, насколько это сразу агрессивная выдача какой-то позиции... Ну то есть это в принципе темы, на которые можно остро отреагировать, вот.

С: А, понял.

*Классно, спасибо! И теперь обратная ситуация: нам нужно придумать необычный способ знакомства, но при этом чтобы он был конструктивным. Как можно было бы поступить?*

С: Например, подойти сзади со спины там... если эта девушка там розу ей протянуть.

А: Добрая шутка.

Э: Просто какое-то интересное, скажем так, наблюдение рассказать, замечание. Вот что ты видишь просто вот даже не знакомясь, а просто вот говоря может кого-то это зацепит.

Л: У меня вообще первое в голову пришло, допустим ну такая картинка: мужчина едет по парку на электросамокате, видит красивую там девушку и предлагает её подвезти ну вот что-то такое.

С: Можно чтобы это не самокат, а гироскутер был.

Э: Там место для одного же.

С: Так у него было бы два он специально таскал, чтобы познакомиться.

*Интересные варианты получились у нас по первой ситуации! Переходим к следующей. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию знакомства и первых этапов взаимодействия людей друг с другом в новой группе. Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

С: Первая.

Л: Мне кажется третья. Там вот знаешь, похоже что-то, что сидят в очереди к врачу, пока сидят там что-нибудь, начинают обсуждать, болтать типа долго длится время.

Э: Наверное, первая. Они больше к друг другу обращены, значит, у них есть какая-то причина познакомиться.

А: А я за третью.

*Хорошо. (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: установить и поддержать контакт с ранее незнакомыми людьми в новой группе»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ установления и поддержания нового контакта в группе людей?*

С: Ну мне кажется, вот на первой картинке они бы разбились на группки, там по два человека, допустим, и уже общались бы в этом кругу.

Угу.

С: То есть если нет там какого-то человека, который организует... А его нет обычно.

Э: Ну я думаю, здесь зависит от того, что они обсуждают. Угу, если они, допустим какой-то там не знаю, кейс решают вместе, то они там предлагают свои варианты, ну ещё могут они там представится коротко там типа я там такой-то такой-то. Чтобы установить и поддержать контакт, опять же все банально, вот нужно представиться там о себе чуть-чуть рассказать, вот рассказать вот предысторию, как здесь оказались, может быть.

А: Возможно знакомство было бы не с этой информацией, возможно, с какого-то... ну то есть вызов эмоционального отклика условно, то есть да, если в очереди обсудить, почему так долго принимают, если это там пара, то что-то пошутить уже сразу ну то есть как как-то завязать беседу именно через вызов какой-то эмоции.

Л: Ну, во первых, нужно понять, где люди находятся и в какой ситуации и мне кажется либо вот вызов эмоций, либо обсуждение какой-то там наболевшей темы или ну вот как в предыдущем как бы рассмотрении ситуации то, что какую-то общую тему должны поднять, чтобы как-то тоже... Ну, рассказать о своих переживаниях там, допустим, если в очереди у врача и там это к педиатру очередь, и каждая мамаша о своём ребёнке может сказать ну как бы вот именно поддержать беседу какой-то общей темы.

*А какое поведение человека в этой ситуации вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, контакт с группой у него успешно не сложился бы?*

С: Ну, если вот в этой компании как-то некультурно себя повести, там какие-то физиологические процессы... Ну вы поняли.

Э: Вот я почему-то тоже об этом подумал.

Л: Ну, если, допустим, как и я, говорила очередь к педиатру... ну я, как врач все время у меня мысли вот в эту сторону. Короче, то, что я подумала, допустим, вот там одна из мамаш говорит «я привела своего ребёнка, он там болеет корью, у него там острый период», и остальные сразу начинают злиться с какого хрена ты там вообще ведёшь своего ребёнка надо было скорую вызвать ну как бы получается ну, подвергает опасности там их детей вот сразу это вызывает бурю отрицательных эмоций.

А: Мне кажется, опять же чрезмерно начать рассказывать о себе, то есть в этом случае, как будто вы все дали базовую информацию, и либо снова вы её продолжаете давать, либо переходите к делу как будто бы здесь много раскрываться не нужно. А еще давать непрошенные советы.

Л: Про непрошенные советы очень согласна.

*Поняла, спасибо! А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

С: Ну в первом случае... ну мне вот почему-то представился, что это какой-то офисный... у них там где-то в офисе какие-то работники сидят и есть там какой-то лидер или там кто-то со стороны предложил какой-то тимбилдинг там ну самое простое, это даже наверное скорее просто да, там каждый рассказывает о себе. Вот. А можно какую-нибудь игру придумать командообъединяющую... таких игр масса! Можно придумать такие и в этих играх и о себе и расскажут, и еще как сплотятся.

Угу. А., как ты думаешь?

А: Согласна со С. Еще учитывая то, что вы находитесь в каких-то объединяющих ситуациях попробовать найти объединяющий фактор, который не очевиден ну то есть, например вы понимаете, что вы там сидите в очереди ты такая: «Кстати, у нас у всех одинаковые голоса!», ну то есть условно или платье похожее, вкус, что угодно. А, ну еще



из личного опыта, опять же. Здесь, поскольку коммуникация втроём ну то есть опять же недостаточно группы там, чтобы с кем-то одним держать контакт, тырываешься между двоими, я часто пытаюсь сделать какой-то комплимент одному человеку, например, потом отметить, что это у другого человека это сразу располагает к себе. То есть в течение какого-то времени отметить какие-то привлекательные, искренние мне вещи в этих людях, надо в обществе нестандартно делать комплименты хорошо.

Л: Ну мне кажется, я даже добавить пока нечего, не знаю, если сейчас придёт что-то в голову.

Поняла. Э.?

Э: Ну вот, например, представим, что они где-то сидят в очереди, опять же там не знаю, в кабинет терапевта, вот и ну было бы забавно, на мой взгляд, если ты начал бы какую-нибудь рассказывать шутку и просто вот не без стеснения не обращая ни на что внимание, просто рассказывать эту шутку. Вот и опять же, может быть, кого-то это зацепило, и кто-то бы рассмеялся, вот и так завязался контакт.

С: Ну, здесь, мне кажется, есть какая-нибудь шутка такая на грани пошлости не знаю, там-то не все оценят.

Э: Ну, это понятно, но как бы такая шутка, которая тебе нравится, и тебе она искренне смешна или, допустим, шутка, которая вот учитывает контекст ситуации, в которой вы сейчас находитесь, допустим, не знаю, врач ушёл там чай пить и типа его все сидят, ждут. *Теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей друг с другом. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

С: Наверное, вторая, где машина. Мне кажется, что они просто не поделили парковочное место и выясняют, кто прав и кому типа кто кому уступит.

Э: У меня, наверное, на кассе, и вот где вот парень с девушкой сидят.

Ну а наиболее типичная все-таки какая?

Э: На кассе, наверное, почаще все-таки когда встречал.

А: Я тоже за эту картинку.

Л: И я за первую.

*Хорошо (на экран выводится выбранная картинка и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию»). Как человек мог бы решить эту конфликтную ситуацию самым обычным, ожидаемым способом?*

Л: Ну первое, что мне в голову пришло, что некоторые люди начинают там переходить на личности и не соблюдают субординацию. Допустим, те, кто младше начинает старших на «ты» называть, если ну как бы серьёзные ситуации агрессии.

А: Я полностью согласна с Л., можно скопировать.

Угу. С.?

С: Разговаривать. Ну как мне кажется. Ну не знаю там насколько в реальной жизни это актуально, у меня пока машины нет, но в сериалах, если там посмотреть в фильмах там постоянно войны за парковки, это в мемах везде это есть ну наверное это не помню, не на пустом месте возник.

Э: Ну блин, как обычно, каждый своё мнение продавливают. Кассир вам, что он тут не виноват, это все там не знаю, владельцы магазина, а этот продавец пытается там не знаю, «вызовите мне главного!», это же не продавец, это покупатель, «вызовите для меня главного менеджера сейчас я буду разносить тут всех!».

*Поняла, спасибо! А какое поведение человека вы бы посчитали необычным и при этом конфликт бы усугубился?*

С: Разбить стекло машины. Мне кажется это нестандартно.

Л: Ну мне пришло в голову нестандартное, деструктивное, хотя может это и стандартное, но я такого не видела... Получается в момент конфликта там куча очереди скопилась и тогда вот кассир начинает перекрывать кассу, говорит «ну все раз вы тут не хотите там платить то все последующие там покупатели сейчас не будут ничего покупать» ну вот

как-то так. Ну как бы не только о себе и покупателю сделать плохо, но и остальным людям, которые вообще тут не причём в этой конфликтной ситуации.

С: Тут мне вспомнилось это из реального видео в интернете лет 10 назад ходило, мужик там это... На перекрёстке что-то выскочил из машины на другую машину, которая ему что-то там помешала, просто выскочил и разбил стекло там каким-то ножом или чем он там. Без объяснения причин. То есть просто там на видео просто мужик выпрыгивает, ну то есть непонятно из-за чего там у них конфликт и просто разбивает стекло.

Э: Ну не знаю, мне почему-то в голову пришло, что вдруг вот этот мужчина, допустим, начнёт истерить, вот так вот стукнет кулаком по кассе и скажет «сейчас я буду говорить!» и там обратиться к этим к покупателям, начнёт там что-то там затирать и так далее. Ну то есть типа такую театральщину включить немного. Вот мне кажется, это было бы нестандартно, но это бы не помогло ситуации.

А: Слушай, я долго думала и у меня только один вариант, и то только в ситуации с кассой. Если мы говорим цель именно ты пытался решить да, а в итоге ты только сделал хуже, да? В каком-то незначительном конфликте вот типа кассы вызвать полицию. Так по конфликту, ну поцапались и разошлись, а так ты выбираешь полицию, это все затягивается, это проблемы магазина и так далее, и по факту ты хотел урегулировать ну в гражданском правовом поле ситуацию, а ты только удлинил время и людей только сильнее загнал.

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была позитивно решена?*

С: Так, ну с машиной, если они там делят одно парковочное место, допустим, если нестандартно, можно, например, на «камень-ножницы-бумага» сыграть.

Угу.

Э: Ну, мне кажется, нестандартно будет, если кто-то вдруг согласится с чужой точкой зрения. Скажет «вы правы, каюсь». Ну и конфликт закончится, я такого не видел, кстати ни разу.

Угу, класс.

А: Ну, мне кажется, допустим, сейчас представилась такая ситуация: мужчина с женщиной вот на кассе спорят насчёт там коробки конфет женщина пробила не по той цене продавщица там-то, что была акция, на самом деле пробили по полной в этот момент мужчина решает подарить ей эти конфеты, говорит «Ладно, пробьём по той цене, которая полный. И держите конфеты, я пошёл», получается, ей приятно, и он уже передумал спорить.

А: Ну, мне кажется, что здесь смысл именно как-то дезориентировать людей, снизить именно градус и можно в середине ссоры там, не знаю, поздравить с Новым годом, сказать да что я вообще здесь делаю, меня там любимая женщина ждёт, а вы все в любовь, в чудо не верите, там не знаю смешное как-то дезориентирует. Возможно, с юмором либо свехпозитивным чем-то.

*Поняла, разобрались с этой ситуацией получается. А теперь выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию конфликта людей в группе. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

С: Первая.

Э: Где вот ноутбук, там, на столе. Третья.

А: Для меня первая самая типичная.

Л: А для меня вторая.

*Хорошо, тогда опять берем все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: решить конфликтную ситуацию в группе»). Задача в этой ситуации: решить возникший конфликт между членами группы. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения членом группы этой задачи?*

С: Каждый отстаивает свою точку зрения.

А: Ну часто начинают говорить синхронно, все говорят одновременно и друг друга не слышат, и каждый пытается продавить какую-то свою мысль, но тем не менее они как-то одновременно все говорят.

Э: Ну на моей картинке как бы есть два человека, которые нейтрально сидят, как будто вот они наблюдают за конфликтом, допустим, это на работе где-нибудь. Вот есть один, допустим, какой-то активный зачинщик угу и второй, кто ему отвечает. И соответственно, между ними идёт конфликт, а остальные не вмешиваются, пока уже совсем плохо не будет.

*Угу. Л.?*

Л: Мне кажется, большинство людей начинают объединяться в два полярных лагеря. Ну то есть люди выбирают: они либо не остаются в стороне, либо высказывают, что им важно, и чаще всего присоединяются к той или иной позиции.

*А какое поведение члена группы вы бы посчитали необычным и при этом, скорее всего, конфликт бы усугубился?*

С: Ну, допустим, один начал орать угу, кто-то его поддержал, и все друг на друга начали орать и подрались.

Э: Ну, может быть, кто-нибудь типа предложил а давайте, мол, мы устроим дебаты и отдельное обсуждение вашей проблемы. И в итоге те, кто даже был не вмешан в конфликт, начинает в него вовлекаться.

*Угу. А.?*

А: По опыту здесь негативный сценарий это предложить проголосовать. Например, то есть ты опять же в этих двух полярностях просто предлагаешь выбор из двух вариантов и здесь люди обычно докидывают, почему они больше с теми, но немножечко согласны с теми ну то есть только начинается большее раздувание конфликта и как будто правильным поиском будет какой-то компромисс вот, а именно попытка найти правого она здесь не уместна.

С: Вот вспомнился сериал «Кухня», там была одна серия: там был повар Макс и бармен Костя, друзья. Вот и девушки их, когда они стали все вместе жить, там переругались между собой на бытовой почве, вот и они не знают, что делать в итоге пытались что-то решить, и в итоге они девушки на них обиделись, помирились между собой с ними поругались. Как будто конфликт развился получается.

*Угу, классный пример. Л.?*

Л: Ну, допустим, реализуется конфликт между двумя разными сторонами противоположные мнение кто-то топит за одного, кто-то за другого и потом в какой-то момент, вместо того, чтобы там ну либо найти компромисс, либо до конца добить свою точку зрения, один человек начинает отказываться, говорит «раз вы вот это не хотите, вот это не хотите, значит я вообще никуда не пойду!». Это если они, допустим, решали куда пойти на корпоратив: кто-то хочет где-то там, в шумном баре, кто-то хочет там, в каком-нибудь закрытом лофте угу, вот они хотят одно, другие другое, они не могут решить, что все-таки будет круче, но тем не менее они хотят все вместе пойти. Вот и в какой-то момент кто-то говорит «ну в принципе, раз мы не можем решить, то лично я никуда не пойду», тут его вдруг кто начинает поддерживать, говорит ну я тоже не пойду и в итоге получается так, что не идёт никто и вся вот эта задумка, по сути, изначально какая-то там крутая сходить вместе там отдохнуть, она просто рушится. Это один человек запускает вот эту всю волну, когда вместо того, чтобы найти компромисс, начинают просто отказываться от идеи.

*Угу. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы конфликтная ситуация была позитивно решена?*

А: Первое, что пришло в голову погадать по кофейне гуще. Прикольно выйти так за рамки ситуации и решить, кто прав.

С: Ну тут можно, допустим, вот не знаю, мне кажется, вон тот человек, который сидит, это парень, там слева, он самый спокойный, допустим, он предложил, он какой-то

выслушивал их всех и придумал какой-то вариант, который всех устраивает. Он мог мозговой штурм устроить для них, всех выслушать и смягчить то, о чем они договорились.

Угу угу.

Э: Я считаю, что конструктивно выявить человека, который весь конфликт разжигает, ну типа взвесить его аргументы вот если как бы вообще нет аргументов, то просто его, допустим из рабочего коллектива уволить, но я такого не видел конфликта что прям так.

А: Как вариант анонимное голосование или какая-то анонимная форма обратной связи. Ну то есть опять же, если проблема в том, что это какая-то группа, в которой уже сложные социальные связи между людьми, то очень часто конфликт ну не прекращается из-за того, что каждый играет свою социальную роль. Он в группе говорит одно, а думает другое. Тогда здесь какая-то обезличенная форма решения конфликта могла бы, мне кажется, помочь.

*Выберите пожалуйста какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию адаптации человека к новому для него обществу. Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

С: Я бы взял третью.

Э: И я тоже.

А: Я за вторую.

Л: А я за первую.

*Угу, хорошо, берём тогда снова все три картинки. (На экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: освоиться в новом коллективе»). Итак, задача в этой ситуации – освоиться в новом коллективе. Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

С: На третьей картинке обычно человек там найдёт себе одного-двух каких-то товарищей, приятелей, с которыми уже будет корешиться.

Э: Ну да, если вспоминать все вот эти большие коллективы то обычно находятся там несколько людей как-то выбирают их по каким-то признакам, вот и которые ну больше на тебя похожи, может, по ситуации или ещё почему-то и с ними общаются.

Угу. А.?

А: Ну просто для меня как будто бы то, что их трое это значит, что они уже ну, сформировались в мини-группку, будто бы как раз для освоения в новом коллективе ты находишь там одного-двух людей, с которыми ты поначалу взаимодействуешь, а дальше, похоже, немного сценарии на то, что мы выбрали как очередь.

Поняла. Л.?

Л: Ну вообще, как обычно, люди себя ведут. Женщина пришла на новую работу, и ей хочется себя в таком хорошем свете показать, она там дружелюбная, желательна со всеми улыбается вот ну может сказать пару слов о том, откуда она приехала, допустим, из другого города ехал вот, допустим, в этом районе поселилась. Вот ну так просто пару слов о себе, что она, откуда она там, к примеру, кем устроилась на работу.

*Угу. А теперь давайте подумаем, как может человек поступить нестандартно, необычно и при этом сложно было бы говорить о том, что он чувствует себя комфортно в коллективе?*

С: Ну, допустим, человеку что-то там не понравилось, у кого-то там у одного человека с этой группы он решил, что они все такие вот там устроил скандал он ушёл.

Угу. Э.?

Э: Забежать голым в аудиторию.

С: Ну это может и позитивно быть, смотря какой контингент.

Э: Ну я думаю, в большинстве случаев сейчас это будет не очень позитивно.

А: Мне кажется, может быть тоже решением, которое ты задумала как положительное, но по большей части нет, это если это только что новая сформированная группа это и хочешь ну поближе с ними познакомиться, это взять, мне кажется, какую-то

ответственность сразу же на эту группу это ну то есть, например, там не знаю, вы одnogруппники, ты сразу же такой «ой, давайте мы там втроём что-то сделаем, давайте мы...». Ну то есть взять либо работу, либо какую-то другую ответственность на вот ваш коллектив вот или там не знаю, мы ходим там подписи, соберём на участке, что угодно, что, во первых, сразу вас ставит в какие-то взаимодействия, что вы должны выдать какой-то результат, хотя ты с людьми, ну ещё практически не знаком, вот. Во-вторых ну в принципе ты обязываешь людей к чему-то коммуникации, которые ну не просто к коммуникации, а именно какой-то ответственности.

*Угу. Л.?*

Л: Ну если в какой-то сформированный коллектив приходит новая работница, и она так типа в шуточной форме может сказать какую-то вещь, которая может напугать своих сотрудников новых, допустим, сказать, что «ой, а во всех моих там прошу работах, где я была, где я работала там офис сразу сгорал» или там, допустим «сразу вся экономика компании там рушилась, как только я приходила» ну как бы вот шутку, но тем не менее это сразу напрягает людей и ну как бы зачем вообще о таком говорить опыте.

Э: Потом чуть что случилось, они будут говорить «А! Вот она устроилась сюда!».

А: Ну да, как бы на самом деле опыт вот этих предыдущих своих там работ перекладывать на новое место и говорить только о негативе то, что там было плохо, обычно у меня такое бывает это уже заранее ну сразу настраивает людей как-то неположительно. Мне кажется, ещё сразу начать переходить со всеми в личную форму общения, сразу найти лучшую подружку, переспать со всеми свободными, несвободными людьми и так далее это тоже деструктивно.

*Ага, поняла. А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

Л: Ой, вот у меня кстати, на работе буквально ой недели три назад была такая ситуация к нам пришёл в коллектив новый доктор, он вообще приехал с севера, и он в первые дни каждый день приносил какую-то выпечку. В первый день чак-чак принёс, во второй день принёс том ям прям на работу и прям много много, ну типа на весь коллектив, там человек на 10 и там несколько коробок. Это так прикольно мы там в ординаторской все собирались, пили чай, беседовали с ним, знакомились. Ну как бы это немножко нестандартно, но я раньше такого не видела, но это настолько к себе располагает вот поэтому ну как бы прикольно.

*Очень круто! А.?*

А: Ну, мне кажется, предложение какое-то неформальной коммуникации: сходить выпить, не знаю, прогуляться после встречи ну, после того места, где вы познакомились, например. Перейти в мессенджер, пообщаться, скинуть друг другу шутки, мемы.

Э: Мне кажется, что быть как бы вот типа полезным коллективом ну что-то может, да вот основать группу в telegram. Не знаю, насколько это нестандартно, но обычно таких людей мало находятся, которые это делают.

С: А можно выйти на сцену, там какую-нибудь самопрезентацию короткую провести или что-нибудь в таком духе сделать.

*Давайте рассмотрим следующую ситуацию. Выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию достижения человеком своих личных целей в условиях межличностного взаимодействия? Какая картинка отражает наиболее привычный для вас вариант этой ситуации?*

А: Ну, допустим, собеседование или экзамен вот этот. Вторая картинка. в середине которая.

Л: И я тоже эту картинку беру.

Э: Ну для меня сейчас, наверное, третья типичная. Представляю, что я с научруком общаюсь.

С: Ну я бы выбрал первую. Мне кажется, что тут парень хочет девушке в подарок сделать.

Э: А мне кажется, что или они вместе выбирают дизайн кухни.

*Хорошо, берем опять все три картинки (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: достичь цели путем демонстрации своих социальных навыков, понравиться собеседнику»). Как вы думаете, какой бы был самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой ситуации?*

Э: Стараются понравиться, потому что для них это что-то значимое там не знаю это или работа, или научная работа.

Л: Нервничают, переживают, подбирают слова.

А: А мне кажется, большинство людей говорят про себя, про свои какие-то ценности вот.

Л: Отвечающий тут вот мужчина сидит с прямой ровной осанкой, ну, получается, себя вот так вот посадил руки скрестил, мне кажется, может быть, он там переживает, начинает вот так перетирать, но при этом старается контролировать свою речь там, говорит размеренно, как-то чётко, погромче, чтобы его слышали, и старается не тараторить ну как бы чтобы ну показать такую вот свою, ну, свою решительность. Вот так вот обычно, мне кажется, себя ведут.

Угу. С.?

С: Ну тут вот парень дарит что-то девушке, он там хочет на какой-то следующий этап отношений с ней перейти, может быть, и с помощью подарка, и там что-то говорит, чтобы ей это было приятно, чтобы она согласилась на то, что он там хочет.

*Теперь давайте подумаем каким мог бы быть необычный, но деструктивный способ? Чтобы из-за ваших социальных навыков ваше предложение отвергнут, про вас будут думать плохо, и вы не понравитесь вашему собеседнику. То есть вы не достигните ваших личных целей, но при этом будете нестандартны, необычны в своём поведении.*

С: Так ну, допустим, вот девушка как-то приняла этот подарок с таким будничным выражением лица как-то равнодушно парень там обиделся, не знаю, там на чем ругаться с ним, и просто ушёл.

Угу. А.?

А: Ну, во-первых, переходить на эмоции слишком остро, реагировать, агрессивировать и так далее, но с точки зрения именно социального поведения, ну, какого-то проявления это пытаться настоять на своём и обесценивать опыт человека, напротив, угу, то есть убеждать его, не через его оптику, не приводя аргументы, а как бы просто говорить, что ты там прав, что это все хорошо и что вы ни в чем не понимаете условно.

Э: Ну у меня примерно тоже самое. Вот допустим это твой научрук, ты приходишь, как бы полностью отрицаешь то, чем он занимался и такой типа «ну у меня вот есть свой проект, давайте вот мы его будем делать, тут все продумано, вам здесь только надо подпись поставить», как бы и все. Вот мне кажется, это было бы не очень.

*Хорошо, поняла!*

А: Нет, ну если рассматривать нестандартную ситуацию как бы стандартных, то много там начать ругаться, начать спорить либо там как-то на эмоции переходить нестандартное. Первое что мне пришло в голову, допустим, человек, там отвечающий, предлагает такой вариант ну, начинает торговаться с экзаменаторами, говорит, а давайте я сейчас сто раз отожмусь, и вы мне поставите четвёрку, а не тройку. Ну вот как-нибудь вот так.

А: Мне кажется, нестандартно деструктивно говорить «придумай лучше». То есть пытаться какие-то манипуляции проводить типа «критикуешь – предлагай».

*А как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в этой ситуации была решена?*

А: Ну допустим каждому там по конфетке дать такой: «ну вам для поднятия настроения и мне глюкоза для мозгов».

С: Так ну допустим, он там сделал подарок в виде какого-то сюрприза ей и ещё там речь красивую толкнул, и она прям расстаяла. И соответственно новый этап отношений свершился.

Э: Ну, не знаю, мне в голову только приходит, если ты, допустим, глубоко, так сказать, проанализировал работу коллеги. Вот и предложил ему ещё какие-то ну вот, скажем так, улучшения или совместные проекты типа ну как бы что вот твои интересы затрагивают. Ну вот просто как я эту ситуацию вижу, просто типа ну мало кто на самом деле вот там, мне кажется обращает внимание на какие-то вот реально достижения других вот прям действительно серьёзно в них разгорается вот и когда выходит навстречу, вот прям подготовленный так.

А: Мне кажется, это не совсем на самой встрече, но это поможет. Провести проектный анализ, то есть условно если это твой ну потенциальный покупатель, то, например, что-то узнать о нём и ну такую не есть супер секретную информацию использовать это для коммуникации. Может, знаете, у Цыпкина в романе был такой пример, когда женщина устраивается на работу и она до этого у знакомых узнала, что человек любит Дерешемод, и она стала высказывать как будто случайно про то, как что она тоже фанаткой собирает, винила такая вы знаете, я вчера вообще не знала, что это за группа, но я все узнала и ну как бы знаю много про вас приятного много неприятного ну то есть это уже не важно насколько сильно, например примерно такой. То есть или там твой научник, ты знаешь, что он узнал, что он любит котиков, не знаю, случайно показал ему котика, ну то есть как-то в конце расположил к себе.

*Ага, отлично! Переходим к следующей ситуации. Пожалуйста, выберите какая из картинок наиболее типично отражает ситуацию организации групповой деятельности (например, решения какой-то задачи)? Какая картинка отражает наиболее привычный вариант этой ситуации?*

С: Первая.

Л: Третью картинку выбираю.

Э: И я.

А: А я вторую.

*Хорошо (на экран выводятся выбранные картинки и текст «Задача: организовать группу людей для совместной деятельности»). Итак, задача в этой ситуации: организовать группу людей для решения общей задачи или общей деятельности. Как вы думаете, какой был бы самый обычный, ожидаемый способ решения человеком этой задачи?*

С: Предлагают свой вариант хотят, чтобы все его приняли и сделали.

Э: Если организовать, то выделится лидер, который объявляет какой-то регламент перед началом встречи. Тайминг, правила все.

Угу. Л.?

Л: Хорошо, но мне кажется, вот, допустим, есть какой-то лидер и вокруг люди, которые должны совместно работать, и этот лидер спрашивает по очереди у каждого там его мнение отношение к данной ситуации, допустим, как можно наиболее комфортно для всех там устроить ту или иную деятельность.

А: Разбивание зоны ответственности и в зависимости от масштаба ситуации коллектива и прочих это может происходить ну после образования лидеров, а может и без него.

*А какое мы поведение человека в этой ситуации вы бы оценили как необычное, но при этом таким образом задача не была бы решена?*

Л: Ой, мне сюда пришла в голову такая картина вот относительно третьей картинки там, допустим, все люди пришли на не знаю, там какой-то мастер класс по... ну на кондитерскую какую-нибудь штуку вот и они там в кружочек сели, чтобы основные какие-то пункты себе начать записывать и дальше пойти там не знаю обучаться и тут вот этот главный лидер такой говорит: «Ну что, начинаем занятия там у клуба анонимных алкоголиков» и все такие, «блин, что происходит?», начинают расходиться.

Э: А мне кажется, если бы лидер вдруг начал типа что-то рекламировать. Допустим, не знаю, типа у меня там у брата есть автомастерская типа кому нужен ремонт или ну какая-нибудь такая вообще полная дичь, не имеющая отношения к делу.

Угу. С.?

С: Ну допустим, вот мероприятие там какое-то организовывается, какой-то придумали там не знаю, поиграть там в волейбол или что-то такое там вот и кто-то там не захотел, один-двое и группа сказала, мы не пойдём, мы уходим.

Э: Предложили что-то своё и короче все разбились на группки и вообще развалилось.

С: Все разошлись, и все, и ничего общего не получилось.

А: Для меня вторая картинка настолько жизненная. Здесь главное ну, скажем так, фактор, который влияет на деструктивное поведение, это именно физическая вот эта особенность такой коммуникации, что чаще всего тогда какой-то там ватман или листок один, например, ручка, то за вторым нужно сходить. Где-то нужно взять этот листок и здесь самое непродуктивное, мне кажется действие это, например, я ушёл там не пришёл «ой, дай мне ручку сюда», ну то есть, короче, начать вот этот дележка, «ой, сам записывай». Ну то есть вот именно на физическом уровне какие-то препирания вот это что-то деструктивное или там просто тебе неудобно вместо того чтобы как-то удобно сесть, я просто сижу в сторонке просто потому, что физически не хватило места, ты не видишь там что рисуют, что пишут, вот и вот такие штуки.

*Поняла, спасибо. А теперь подумайте пожалуйста, каким бы мог быть нестандартный, необычный и при этом конструктивный способ. Как можно было бы поступить нестандартно, необычно и при этом так, чтобы социальная задача в данной ситуации была решена?*

С: Ну, допустим, если там они играют в волейбол или там что-то подобное, то лидер разбил их, там на две команды и соответственно, каждая команда сплотилась, и все друг другу помогают.

Угу.

Л: Ну прям вообще нестандартно, но конструктивно для всех мне кажется это вот лидер предлагает всей своей команде то, что давайте за мой счёт сейчас полетим в Турцию, там отдохнём и заодно все проблемы, все вопросы там обсудим как бы все вместе и все на позитиве.

*А если не попалось такого лидера идеального?*

Л: Ну тогда можно всех позвать на неформальное общение в аквапарк, еще куда-то в такое экзотическое место. После решения задачи, чтобы все ожидали награды.

А: Сделать так, чтобы физических территориальных претензий не возникало и все просто комфортно. Либо если они возникают, то нестандартным решением бывает, собственно, ну это сразу думать как это решить, то есть, например, очень часто бывает, что условно там в таких заданиях дают там по одной ручке ты специально сходил, взял маркер или ты знаешь, что это задание будет, и сразу подготовил большой ватман, чтобы всем было удобно писать или попросил всех сесть так, чтобы всем было видно ну короче, как-то вот этот территориальный конфликт ты его урегулировать, позаботиться о комфорте.

Э: А мне кажется вот дать каждому типа 5 минут просто свободного там ну кто захочет разговора просто на любую тему, там переживания, просто его 5 минут тупо не перебивать угу, все кто-то скажет.

*А как вы думаете, важна ли социальная креативность в нашей жизни?*

Э: Важна 100%. Ну как бы человек он такое существо, вот у него, может быть все хорошо, отлично, но если все однообразно, ему вдруг плохо становится. То есть ну как бы человек он во многом иррациональный, ему вот нужно творчество, да в том числе и вот в социальных каких-то взаимодействиях.

Л: Ну в принципе да, согласна. Как бы даже в повседневной жизни были какие-то такие позитивные моменты, от которых ты потом по итогу тоже кайфуешь и думаешь «вау, а я до такого додумался и это сработало как это прикольно!» это дальше тебя тоже



заставляет двигаться в том же направлении как-нибудь нестандартно решать какие-то свои проблемы.

А: А мне кажется, не важна, но бывает полезна и приятна.

С: А мне кажется, тут от человека зависит, надо каждого человека брать индивидуально от его психических особенностей если это интроверт социофоб, то ему не особо важно есть, тем более у него все комфортно, более менее стабильная работа, там семья, и ему в принципе другие люди не нужны, а если человек экстраверт, там лидер постоянно какие-то мероприятия там нетворкинг, то конечно, нужно.

*Как вам кажется, какие люди способны вести себя социально-креативно?*

С: Экстревенты больше, чем интроверты, но может быть, не особо это нужно, угу, то есть может, ему хватает общения, то есть у него уже много знакомых.

Э: Мне кажется, не обязательно он экстраверт, просто, скажем так, у него должно быть вдохновение и наитие по каким-то причинам. Уверенность в себе и в том, что он делает, потому что все-таки, когда ты поступаешь социально креативно, на тебя же какое-то давление есть каких-то шаблонов там и так далее.

Л: Ну то есть зависит от ситуации, иногда бывает, что просто по настроению, по порыву души ты как бы сам того не замечая как-то ну как бы подстраиваешь ситуацию, что социально креативно мыслишь вот типа это когда тебе нужна какая-то выгода, ты будешь достичь результата и тогда уже вот этот человек ну специально что-то выдумывает. Вот если первый случай рассматривать, то это вот характеристика человека, это он какой-то такой открытый, возвышенный, может быть, слегка легкомысленный, как бы сам того не замечая, специально что-то не выдумывая, вот какую-нибудь там ерунду скажет, но это настолько зацепит других и как бы зайдет очень круто, что получится хороший результат, либо это какой-то такой. Такой человек стратег, который бывает, если я скажу, вот так, то это вот будет вот так. Ну как бы получается в зависимости от человека и от ситуации.

А: Слушай, а я не хочу про добро, я хочу про зло. Это может быть социопат, ну то есть человек, который ну мы же говорим в положительном ключе, он креативным сделал что-то нестандартное, какой он молодец, а если вот реально в случае деструктивная, потому что человеку плевать, он не знает социальные нормы и игнорирует, и ведёт себя поэтому типично для этого социума.

*Но мы то рассматриваем социальную креативность как способность к нестандартному и конструктивному поведению.*

А: Ну тогда, если это перевернуть да, то есть ты должен хорошо понимать эти социальные нормы, чтобы понимать, что в этом ну будет креативным то, что в этих формах будет нестандартным, то есть, мне кажется, ты должен и опять же это тоже коррелируется там с экстравертом ещё сообщить человеком и так далее что ну ты в принципе должен в этом социуме и так хорошо существовать, понимать его систему, чтобы уметь, ну, то есть, чтобы знать, что решение стандартно, чтобы тебе было легко их придумывать.

С: Ну в принципе, наверное, те, кто использует эти какие-то связи, нетворкинг для каких-то нехороших целей, обычно да, они тоже в принципе, но именно они вот больше, наверное, не на как-то они больше стратегии все-таки они продумывают там всякие свои пакости, то есть именно не на импровизации, не на нетворкинге именно на стратегии на какой-то то есть они там продумали как-то, как проманипулировать там что-то продать вот, то есть втереться в доверие и потом сделать гадость.

*Угу угу. Класс! Кто-то хочет что-то добавить, дополнить?*

Все: Все сказали, дополнить нечего.

*Спасибо вам большое! Я надеюсь, что вам было интересно.*

**Приложение 6. Тематический анализ стенограмм фокус-групп**  
**Тематический анализ «Ситуация межличностного знакомства:**  
**стандартное поведение»**

**Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "они пришли в кино, и она у него спрашивает что-то типа: «Ты не знаешь, когда реклама закончится?»"; (2) "я тоже подумала про кино и подумала про рекламу и у меня была на самом деле похожая ситуация, только я, например, наоборот, люблю смотреть рекламу. Если бы это была бы я, то я бы обязательно сказала бы об этом, что «Блин, какие крутые фильмы скоро выйдут, надо будет посмотреть еще!»"; (3) "они сидят в зале и девушка спрашивает: «Ой, а почему так долго не начинают, задерживаются актеры, когда все начнется уже?»"; (4) "большинство бы познакомилось типа: «Привет, ты один?». Ну какую-нибудь фигню вот такую. Поэтому он и смотрит на нее как на сумасшедшую, ему некомфортно. Я бы про телефон сказала: «Я уронила, помоги». Но здесь он явно не хочет помогать, здесь, наверное, самое типичное было бы какую-то фигню сказать".

**Коды:** (1,3) обращение с вопросом о происходящем; (2) высказывание своего мнения о происходящем; (4) прямой запрос на знакомство; (5) обратиться за помощью.

**Темы:** 1 - обращение с вопросом о происходящем; 2 - обращение за помощью; 3 - комментарий происходящего; 4 - прямой запрос на знакомство; 5 - обращение за помощью.

**Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "Ну что-то там спросить такое житейское [...] какой-то такой вообще нейтральный вопрос; (2) "попросить об одолжении, например, там влажную салфетку [...] затем [...] поддержать типичный способ это по контексту, то есть это можно либо про погоду продолжить или вот в моём случае что-то про детей"; (3) "если мы говорим про какие-то небольшие города, да и в целом то это прикольно, то есть когда у тебя хотят взять интервью, чувствуешь себя очень важно"; (4) "Завести какой-то такой не обязывает, не обязывающий ни к чему разговор на тему погоды"; (5) "Сказать, что девушка какая-то необычная, там красивая, что он обратил где-то на неё внимание там ну вот как-то вот зацепиться".

**Коды:** (1) задать нейтральный вопрос; (2) попросить что-то и продолжить диалог по контексту; (3) взять интервью; (4) завести необязывающий ни к чему разговор; (5) сделать комплимент.

**Темы:** 1 - обращение с нейтральным вопросом; 2 - обращение за помощью; 3 - интервьюирование человека; 4 - малый разговор; 5 - комплимент.

**Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Можно спросить сколько время или как пройти в библиотеку"; (2) "какая-то женщина что-то докопалась, типа что-то приставать начала, а он фильм пришёл посмотреть в кино и типа там она такая «привет, давай познакомимся», а он такой типа «давай», ну и так знакомятся, вот сидят"; (3) "ситуация может быть описана сценой из фильма Форест Гамп, где чел просто сидит и замечает что-то, что ему хочется обсудить с ближайшим человеком, например, его кроссовки, или что ему говорила мама, ну, то есть ты заметил что-то, например, необычное или интересное и просто такой говоришь «hey, слушай, типа вот как считаешь, как долго белые кроссовки остаются белыми?». Условно так"; (4) "поздороваться с человеком, убедиться, что он на тебя обратил внимание, и тоже поймать контакт, что он готов с тобой общаться, ну и дальше можно какую-то общую тему, скорее всего, не в каком-то одном помещении типа «как тебе эта встреча?», «тебе не душно?», «ой, такой вкусный обед был, то есть на какую-то общую тему начать обсуждение. Ну, естественно, там познакомиться, представиться".

**Коды:** (1) обращение с житейским вопросом: сколько время, как пройти; (2) прямой запрос на знакомство (3) обращение с комментарием о чем-то необычном и интересном; (4) поймать невербальный контакт, прокомментировать происходящее и представиться.

**Темы:** 1 - обращение с житейским вопросом; 2 - прямой запрос на знакомство; 3,4 - комментарий происходящего.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Спросить что-то у человека"; (2) "Сделать комплимент, допустим, если это девушка"; (3) "попросить помощи в чем-либо"; (4) "бывает, что человек задаёт тебе вопрос или просит помощи, соответственно, можно на него подробно ответить или оказать эту помощь, и так и начнётся ваше знакомство или диалог"; (5) "просто какое-то риторическое или абстрактное замечание в воздух и смотришь, как человек отвечает на это или нет".

**Коды:** (1) задать вопрос человеку; (2) сделать комплимент (если собеседник противоположного пола); (3) попросить помощи в чем-то; (4) оказать помощь; (5) сделать абстрактное замечание в воздух.

**Темы:** 1 - обращение с вопросом; 2 - комплимент; 3 - обращение за помощью; 4 - оказание помощи; 5 - комментарий происходящего.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Сказать «привет», спросить, как дела; (2) "сказать типа «Ваши родители не пекари случайно? Откуда здесь такая булочка?»"; (3) "какой-то smalltalk"; (4) "комплимент"; (5) "комментарий к действиям человека"; (6) "какая-то шутка относительного того, что происходит"; (7) "типа вы тоже тут кого-то ждёте или что-то такое, как бы в какую-то ситуацию войти, чтобы это не было неловко"; (8) "ещё что-то попросить там, не знаю, узнать время, например. Или что-то ещё там, как пройти к магазину, к метро".

**Коды:** (1) поздороваться и спросить как дела; (2) сказать общеизвестный подкат; (3) завести малый разговор; (4) сделать комплимент; (5) прокомментировать действия человека; (6) шутка, привязанная к контексту; (7) вопрос, связанный с контекстом; (8) просьба подсказать время или дорогу.

**Темы:** 1- обращение с вопросом; 2 - общеизвестный "подкат" к противоположному полу; 3 - малый разговор; 4 - комментарий происходящего: шутка; 5 - обращение с вопросом; 6 - обращение за помощью.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Прицепиться к ситуации, которая сейчас происходит [...] какие-то насущные проблемы обсудить и тем самым завязать сразу же разговоры"; (2) "попросить ручку, что-то тоже прицепленное к ситуации, либо обмен какими-то... Ну не то что обязательствами, но, например, ты делаешь диктофонную запись... Вот какой-то обмен заданиями, как будто разделённые общие планы"; (3) "просто садишься и начинаешь там с человеком разговаривать"; (4) "пошутить"; (5) "пообсуждать других людей"; (6) "либо вопрос какой-то по лекции там ну чаще всего, наверное, это вопрос"; (7) "попросить предмет какой-то канцелярии [...] увидеть, что человек хорошо пишет конспект и спросить можно ли взять за прошлую лекцию что-нибудь такое".

**Коды:** (1) обсудить насущные проблемы, связанные с контекстом; (2) разделенные общие планы по обмену обязательствами; (3) просто сесть и начать разговаривать; (4) пошутить; (5) пообсуждать других людей; (6) задать вопрос по общему контексту; (7) попросить что-то, связанное с общим контекстом.

**Темы:** 1 - обсуждение общего контекста; 2 - обсуждение общих планов; 3 - малый разговор; 4 - шутка; 5 - обсуждение других людей; 6 - обращение с вопросом о происходящем; 7 - обращение за помощью.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) «Привет, меня зовут там как-то, что ты здесь делаешь?» ну или там не знаю, «Красивая птичка пролетела мимо». То есть представиться, сказать про какой-то

факт и ну и все"; (2) "представиться и завести разговор просто ни о чем, наверное, действительно о чем-то буквально окружающем"; (3) "это «Привет!» или какой-то комплимент"; (4) "в первую очередь узнал, хочет ли человек сам этого. То есть узнал бы, что думает по поводу того, что познакомиться или нет, если он не настроен, то ничего мне уже не поможет, а если он не против познакомиться, то тогда можно начать разговор".

**Коды:** (1,2) самопредставление и обсуждение общего контекста; (3) поздороваться и сделать комплимент; (4) выяснить не против ли человек познакомиться.

**Темы:** 1 - обсуждение общего контекста; 2 - комплимент; 3 - прямой запрос на знакомство.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Такие вот общие вопросы, которые позволят просто как-то такой небольшой smalltalk на тему того а кто ты вообще есть"; (2) "это какие-то smalltalk, такие дежурные для того, чтобы хотя бы просто вот наладить это социальное взаимодействие, чтобы его начать"; (3) "если у вас плюс-минус одна волна и там я не знаю, вы шутки друг друга понимаете, приколы какие-то, истории вам интересно слушать, то все это перетекает с одной на вторую, на третью тему и не понимаешь иногда, как вы до чего-то дошли, с чего все началось-то"; (4) "юмор это буст для любого знакомства вообще априори"; (5) "я обычно зацепляюсь за какой-то общий контекст"; (6) "если я там, на улице, вижу, что идёт ну такой приятное, в общем, расположенный к общению человек и у него там не знаю, собака смешная комбинезоне, скорее всего, я скажу, что типа «Блин, какой классный комбинезон!» и через это ну обычно проще начать знакомство и вас уже как минимум что-то объединяет".

**Коды:** (1) вопросы, позволяющие начать малый разговор; (2) дежурный малый разговор для налаживания взаимодействия; (3) плавный переход с темы на тему, если вы на одной волне с собеседником; (4) юмор; (5) зацепиться за общий контекст; (6) сделать комплимент питомцу собеседника.

**Темы:** 1 - обращение с вопросом; 2,3 - малый разговор; 4 - шутка; 5 - обсуждение общего контекста; 6 - комплимент питомцу собеседника.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "начать разговор в первую очередь, может быть, ситуации вокруг. Грубо говоря, о погоде"; (2) "В жизни это всегда было именно спонтанно, завязывался о чем-то разговор, который как бы затягивался в беседу, и люди так сидели и разговаривали"; (3) "А я бы зацепился за что-то в человеке, что проявляет в нём смежный со мной интерес, и начал раскручивать именно эту тему"; (4) "без какой-то общей точки, с которой можно начать общение, будет довольно трудно".

**Коды:** (1) начать разговор о ситуации вокруг; (2) спонтанное начало разговора; (3) зацепиться за смежные интересы; (4) найти общую точку, с которой можно начать общение.

**Темы:** 1 - комментарий происходящего; 2 - малый разговор; 3,4 - обсуждение общих интересов.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Подойти, представиться и спросить как зовут"; (2) "Посмотреть в глаза и если ты не видишь какого-то отторжения, то да, постараться держать зрительный контакт"; (3) "начать обсуждать какие-то ну абстрактные вещи [...] что-то такое отвлечённое, но то, что их объединяет вот так вот" (4) "спросить как дела или обсудить что-нибудь из контекста"

**Коды:** (1) представиться и спросить имя человека; (2) ориентация на зрительный контакт при знакомстве; (3) обсуждение абстрактных вещей, объединяющих с человеком; (4) обсудить что-то из актуального социального контекста.

**Темы:** 1 - прямой запрос на знакомство; 2 - ориентация на невербальное поведение; 3 - малый разговор; 4 - комментарий происходящего.

**Тематический анализ «Ситуация межличностного знакомства:  
нестандартное деструктивное поведение»**

**Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "показаться странной [...] Нужно что-нибудь такое, например: «Оооой, слушааай, я тут очень хочу познакомиться, может мы с тобой вместе посидим, посмотрим, а как тебя зовут, а из какого ты города, а как вот тебе любимый цвет, любимая собака»"; (2) "Нахамить просто можно. Начать на него быковать, говорить «это вообще моё место», он говорит «нет моё», ты ему говоришь, «ничего не знаю, мужчина, вы ещё знаете, кто я такая»"; (3) "Вот она здесь уже на него нападает. Максимально всеми своими жестами даёт это понять"; (4) "вроде как через комплимент, но сделать это комплимент так максимально неудачно, что вот ему, наверное, захочется отсесть".

**Коды:** (1) навязчивое и странное поведение; (2) нахамить человеку, проявить агрессию; (3) напористое поведение; (4) неудачный комплимент, унижающий человека.

**Темы:** 1,3 - навязчивое поведение; 2 - демонстрация агрессии; 4 - комплимент, отталкивающий собеседника.

**Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "знаю, подойти, сесть, обнять её там не знаю, это ухватить её за что-нибудь там я не знаю, по попе шлёпнуть"; (2) "как-то нужно посягнуть на личное пространство человека, да, ущипнуть там или какой-нибудь похабный анекдотик рассказать. Мерзенький какой-нибудь комплимент"; (3) "нарушить социальные границы, показаться кем-то инфантильным или не предупредить партнёра каких-либо обстоятельствах гипотетического партнёра, которые могут нарушить ход вашего знакомства"; (4) "какая-то критика. Советы не прошенные или ну неуместные. Комментарии ну действительно неуместные не только там про самого тебя да, но и ну что-то... Ну абсолютно вне контекста".

**Коды:** (1) ухватить человека за тело; (2) посягнуть на личное пространство человека; (3) не предупредить об обстоятельствах, которые могут нарушить ход знакомства; (4) критика и непрошенные советы вне контекста.

**Темы:** 1,2 - физическое нарушение личных границ; 3 - не предупредить об обстоятельствах, препятствующих знакомству; 4 - непрошенный совет, критикующий человека.

**Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Можно очень быстро нарушить зону комфорта соседа. Не знаю, прям вот там они сидят на расстоянии полметра сразу подсесть, обнять и сказать «все пошли в кафе, мой братан ты теперь навеки»"; (2) "как ведут себя некоторые бомжи, когда подходят и начинают либо у тебя деньги там просить, либо вообще что-то за жизнь пояснять, там ещё какие-то там свои советы давать, что у тебя не знаю, там волосы не того цвета. Ну в общем... или можно просто как какой-то совковый себя человек начать вести там, увидеть, что у человека что-то там во внешности даже... Пусть она даже стандартная, но человек предъявит, что она нестандартное и надо будет... И начать говорить, указывать на то, что так это в приличном обществе не делают"; (3) "если человек подходит и что-нибудь безумное делает... Там не знаю, вот сидят на лавочке, девушка подходит, башмак снимает и кидает в паренька. Или вот сидят там напротив друг друга, где на стульях, там паренёк тоже что-нибудь отчебучит, там встанет, начнёт прыгать. Не знаю, что-нибудь ну сумасшедшее сделает, сразу пойдут мысли, потому что ну что-то у тебя там сифон течёт"; (4) "А мне понравилась история с нарушением границ, поэтому, я думаю, в этом случае молодой человек очень близко сядет, чуть ли как бы не дотрагиваясь до ног девушки и начнёт просто пялиться, ничего не говоря".

**Коды:** (1) нарушить зону комфорта; (2) давать советы через критику человека; (3) безумный поступок, выбивающийся из норм поведения; (4) нарушение границ.

**Темы:** 1,4 - физическое нарушение личных границ; 2 - непрошенный совет, критикующий человека; 3 - нарушение социальных норм аморальным поведением.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Там можно распахнуть халат, там ничего нет"; (2) "сказать, что-то, что нарушает личные границы человека там, я не знаю предложить нарисовать его в ню или что-то в этом роде"; (3) "Можно дать такой комплимент, что девушка как раз-таки сольётся и убежит"; (4) "подсесть на лавочку, сказать привет, я тут программированием занимаюсь и начать долго и нудно рассказывать про программирование"; (5) "меня лично отталкивает, когда, например, мимика и манера разговора не относятся с речью"; (6) "или когда вырвано из контекста. То есть там начать про свою жизнь что-то рассказывать или про каких-то своих знакомых люди сразу уходят, потому что думают, что ты ну не понимаешь, с кем разговариваешь"; (7) "Прокомментировать то, что вокруг вас происходит в какой-то агрессивной манере"; (8) "предложить заняться каким-то криминалом типа не хочешь ли купить у меня дурь, скорее всего большинство людей убежит".

**Коды:** (1) распахнуть халат, под которым нет одежды; (2) нарушить высказыванием личные границы человека; (3) неудачный отталкивающий комплимент; (4) начать долго и нудно рассказывать про свои интересы; (5) демонстрировать мимику и манеру разговора не соотносящиеся с речью; (6) рассказывать что-то о себе вырванное из контекста знакомства; (7) агрессивный комментарий происходящего; (8) предложить заняться аморальной деятельностью.

**Темы:** 1,8 - нарушение социальных норм аморальным поведением; 2 - нарушение психологических границ человека; 3 - комплимент, отталкивающий собеседника; 4,6 - говорить исключительно о себе, не слушать собеседника; 5 - рассогласование вербального и невербального поведения; 7 - демонстрация агрессии.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "подкинуть наркотики"; (2) "поймать человека и не давать ему пройти"; (3) "какая-то шутка, которая вот очень не удалась и ты такое чувствуешь, что что-то очень неприятное уже не особо то и хочется, первое впечатление"; (4) "какая-то там пошлая шутка может отпугнуть"; (5) "когда начинаешь трогать, ну то есть прикасаться и так далее, тоже может оттолкнуть. Либо совсем близко наклониться. Личные границы пересекать".

**Коды:** (1) подкинуть наркотики; (2) поймать человека и не давать ему пройти; (3) неудачная шутка, испортившая первое впечатление; (4) пошлая шутка, отпугивающая человека; (5) прикасаться или наклоняться слишком близко к человеку, пересекать его личные границы.

**Темы:** 1 - нанести ущерб собеседнику; 2 - навязчивое поведение; 3 - шутка, портящая первое впечатление; 4 - поведение, пугающее собеседника; 5 - физическое нарушение личных границ.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "с упрёком сразу как-то начать разговор"; (2) "во время спектакля, просмотра кино сидеть и рассказывать своё мнение"; (3) "если бы просто человек там начал со мной говорить в лоб, то есть без представления, без там извинения какого-то [...] начинает какую-то свою речь, которая мне вообще не интересна и при этом отвлекает меня"; (4) "думаю про какую-то попытку объединиться через агрессивные высказывания в адрес третьих групп".

**Коды:** (1) начать разговор с упрёком; (2, 3) начать рассказывать свое мнение, отвлекая человека; (4) попытка объединиться через агрессивные высказывания в адрес других.

**Темы:** 1,4 - демонстрация агрессии; 2,3 - говорить исключительно о себе, не слушать собеседника.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "сесть на корточки прямо на лавочку, перекувыркнуться через этого человека, через его колени вот так, как бы перелететь немножко и сесть с другой стороны типа место поменять"; (2) подойти максимально нагло, если это противоположный пол, из разряда «Вашей маме зять не нужен?» [...] сказать, что-то максимально кринжовое"; (3) "Можно вот так: «Привет, я за тобой слежу уже 8 недель». После этого конечно человек убежит"; (4) "можно просто там подойти к незнакомому человеку, пытаюсь познакомиться, начать там тараторить о чем-то без остановки просто «ля-ля-ля-ля-ля»".

**Коды:** (1) перекувыркнуться через человека; (2) максимально кринжовое наглое поведение; (3) сказать человеку, что ты за ним следил 8 недель; (4) начать тараторить о чем-то без остановки.

**Темы:** 1 - физическое нарушение личных границ; 2 - наглое поведение; 3 - поведение, пугающее собеседника; 4 - говорить исключительно о себе, не слушать собеседника.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "знакомиться там с кем-то деструктивно, когда ну там человек уже там внутри компании пришёл"; (2) "темы, которые являются такими какими-то нежелательными для обсуждения с малознакомыми людьми: политика, религия"; (3) "Еще монолог. Когда ты не слышишь своего собеседника, ты говоришь о себе, рассказываешь- рассказываешь, но при этом ты не задаёшь наводящих вопросов. Ты не спрашиваешь у человека вообще ничего, а такое отталкивает"; (4) "Чтобы ваш разговор постоянно был в каком-то негативном русле, ну то есть человек, допустим, постоянно там ноет, что все плохо"; (5) "считается неприемлемым в коммуникации со мной это навязчивость. Вот то есть вот если вот ты прямо вот подходишь к какому-то человеку и начинаешь о какой-то фигне с ним разговаривать: о детях, о жене о том, как тебя там правительство обмануло и все такое"; (6) "если человек изначально с негативом каким-то подходит, то есть ты прямо чувствуешь физически от него вот эту агрессию"; (7) "один чувак начал рассказывать и пародировать голоса известных певцов у него, правда, получалось, но, честно говоря, это было в метро, это было очень громко, поэтому это, наоборот, меня это смущало больше".

**Коды:** (1) познакомиться с человеком, который находится внутри другой компании; (2) обсудить нежелательные темы с малознакомыми людьми (политика, религия); (3) говорить только о себе и не слышать собеседника; (4) постоянно ныть, что все плохо, разговор в негативном русле; (5) навязываться к собеседнику с обсуждением неинтересных ему тем; (6) подойти знакомиться с негативом и агрессией; (7) громко пародировать голоса известных певцов, нарушая социальные нормы.

**Темы:** 1 - знакомство с человеком, который находится внутри другой компании; 2 - психологическое нарушение личных границ: обсуждение личных тем; 3 - говорить исключительно о себе, не слышать собеседника; 4 - ныть и негативные высказывания; 5 - навязчивое поведение; 6 - демонстрация агрессии; 7 - нарушение социальных норм.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Распахнуть пальто"; (2) "нарушить какие-то социальные границы, которые приемлемы для человека [...] какой-нибудь контакт, ну, в смысле телесный. Допустим, человек приобнял человека, а он это не приемлет при первом взаимодействии с человеком"; (3) "заговорить с ним на иностранном языке"; (4) "залезть под лавочку и сказать «привет»"; (5) "подойти, значит, вот так, как бы оглядываясь по сторонам. Я бы точно от такого человека убежала. Какое-то ощущение небезопасности сразу. Но при этом может быть, человек немножко стеснялся и такой, поэтому осматривался по сторонам".

**Коды:** (1) распахнуть пальто; (2) телесный контакт, нарушающий приемлемые границы человека; (3) заговорить на иностранном языке; (4) залезть под лавочку и поздороваться; (5) подойти, оглядываясь по сторонам, производить ощущение небезопасности.

**Темы:** 1,4 - нарушение социальных норм аморальным поведением; 2 - физическое нарушение личных границ; 3 - начать разговор на иностранном языке; 5 - поведение, пугающее собеседника.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Резкий активный физический контакт. [...] очень сильно проявлять тактильность, хотя ты человека видишь первый раз"; (2) "если к тебе прикасается незнакомый человек, это составляет очень такой большой дискомфорт"; (3) "Напугать. Подойти сзади, там схватить, например"; (4) "Люди подходят там в глаза начинают смотреть вот так пристально"; (5) "с самого начала начать какую-то стигматизированную тему очень ну то есть очень личную тему. [...] темы, на которые можно остро отреагировать".

**Коды:** (1,2) резкий физический контакт, тактильность; (3) напугать человека; (4) пристально смотреть в глаза; (5) начать говорить на стигматизированную и очень личную тему.

**Темы:** 1,2 - физическое нарушение личных границ; 3,4 - поведение, пугающее собеседника; 5 - психологическое нарушение личных границ: обсуждение личных тем.

### ***Тематический анализ «Ситуация межличностного знакомства: нестандартное конструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "можно просто какую-нибудь там деталь подметить там, не знаю, какой-нибудь шарф, красивый у мужчины. И обратить на это внимание"; (2) "Ну что-то сыграть именно на кинокартине, которая сейчас идёт на данный момент. То есть это уже общие, общие какие-то точки соприкосновения"; (3) "Можносыпать на него попкорн, например, типа «ой, извините, я случайно»"; (4) "сказать ему, что он похож на какого-нибудь актёра [...] не важно, похож он действительно или не похож в целом, как бы это тоже как такой нестандартный комплимент"; (5) "Она продюсер и она говорит: «у вас такая внешность, хотите прийти к нам на пробы? Сходим с вами, попьём кофе»"; (6) "Мне очень понравился человек и я, как фотограф, я просто предложила ему съёмку прямо там. Ну вот такой был момент".

**Коды:** (1) комплимент конкретному элементу во внешности человека; (2) комментарий, подчеркивающий общие точки соприкосновения; (3) знакомство через проявление неловкости; (4) комплимент через сравнение с известным актером; (5) знакомство от лица человека с более высоким социальным статусом; (6) предложить человеку его пофотографировать.

**Темы:** 1 - комплимент элементу во внешности человека; 2 - комментарий, подчеркивающий общие точки соприкосновения; 3 - проявление неловкости; 4 - комплимент через сравнение с известным человеком; 5 - знакомство от лица человека с более высоким социальным статусом; 6 - предложение услуги.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "поворачивается к тебе и говорит «ты такая красивая, моя хорошая». Вот начать разговор с комплиментами"; (2) "ты должен показаться либо харизматичным, либо умным. Вот поэтому нужно сказать, что вот знаешь там в этом парке там или вот мост перед вами какой-нибудь был, вот вот Немцов застрелен там в 2000, в каком-то году и что-нибудь политическое рассказать"; (3) "какая-нибудь интересная шутка. Зацепиться там за какую-нибудь фразу ее, пошутить"; (4) "какой-то ненавязчивый, такой небольшой сюрприз [...] купить два мороженных, подойти, сесть к ней с двумя мороженными, там завести разговор"; (5) "предложить во что-нибудь сыграть [...] не сложная какая-то игра, а там крестики, нолики, морской бой".

**Коды:** (1) начать разговор с комплимента; (2) рассказать интересный факт; (3) зацепиться за фразу человека и пошутить; (4) угощение; (5) предложить во что-нибудь сыграть.



**Темы:** 1 - комплимент; 2 - демонстрация эрудиции; 3 - шутка; 4 - угощение; 5 - предложение сыграть в простую игру.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Начать разговор с того, что прикинуться, как будто человека уже знаешь, и там давно не видел типа что «ой, мы с тобой не знакомы?», «ой ты случайно там туда не ходил?» условно и может разговор завязаться как-то. Как будто перепутал с кем-то или что-то такое"; (2) "сделал какой-то фокус, не знаю, покрутил стулом или достал цветочек из своей рубашки подарил ей и, соответственно, сделал какой-то ну довольно приятный, но довольно нейтральный комплимент и дальше уже начал просто общаться"; (3) "анекдот какой-нибудь там рассказать можно хорошо, вот. Ну кто начинает знакомство с анекдотов? Как бы это смешно, необычно и конструктивно в принципе, если анекдот хороший"; (4) "подходишь там к девушке, что-то подножку поставил и такой «ой, какая вы там неуклюжая», шутку рассказал какую-нибудь смешную"; (5) "большая искренность как нестандартная, потому что одно дело – начать рассказывать «о смотри там у бабушки какие смешные кошки на ногах» - это стандартно, а начать рассказывать что-то очень личное... Наверное, это бывает редко, поэтому пусть мне это засчитается нестандартное [...] личные отношения семья, что люди не делятся так".

**Коды:** (1) прикинуться как будто человека уже знаешь, но давно не видел; (2) показать фокус и сделать нейтральный комплимент; (3) рассказать анекдот; (4) поставить подножку, а потом рассказать шутку; (5) большая искренность, рассказывать что-то личное (личные отношения, семья).

**Темы:** 1 - неловкость, направленная на себя; 2 - демонстрация фокуса; 3 - демонстрация своего чувства юмора; 4 - неловкость, направленная на незнакомца; 5 - проявление искренности.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Добрый вечер, хотите поучаствовать в исследовании?"; (2) "достать водку с огурчиками [...] если с уважением к человеку, то может сработать, если со вниманием, если понятно, что-то там, в общем, не в мечтах, а вот они, здесь – водочка с огурчиками"; (3) "не очень стандартный вопрос там, не знаю, какое было там, не знаю ваше лучшее воспоминание или что-то ещё, то есть на грани пересечения вот этой черты личных границ получается"; (4) "спросить человека разрешения его нарисовать"; (5) "я дам тебе 100000 рублей, пойдём со мной. Многие согласятся"; (6) "как-то вывести на эмоции... Блин, я просто помню ролик был в тик-токе, там получается впереди девушка шла по аллее, а сзади её мужчина, и у него сзади был, кирпич и он вперёд его кидает, вот... и он получается, сдерживает её, то есть как бы останавливает, чтобы она на кирпиче... кирпич не упал на голову, он такой, обнимает её «девушка с вами все нормально?». Вот и как бы то есть типа спасает её. Она то думает, что кирпич упал где-то откуда-то с крыши, вот и как бы в таком моменте можно так заобщаться и задружиться. В роли спасителя такого"; (7) "Ну я подумала, что в принципе, любая просьба тоже может быть, но тут уже соответственно грань просто в зависимости от того, насколько это просьба необычная, то есть там не знаю «Я не могу выбрать фотографию, помогите мне выбрать» или «Мы с друзьями поспорили, какое у вас мнение»".

**Коды:** (1) пригласить поучаствовать в исследовании; (2) угостить алкоголем и закуской; (3) нестандартный вопрос на грани пересечения черты личных границ; (4) спросить человека разрешения его нарисовать; (5) предложить познакомиться, предложив деньги; (6) вывести человека на эмоции, подстроив ситуацию, в которой его можно спасти от угрозы; (7) необычная просьба.

**Темы:** 1 - пригласить поучаствовать в научном исследовании; 2 - угощение; 3 - вопрос на грани пересечения психологических границ; 4 - предложение своей услуги на безвозмездной основе; 5 - знакомство в обмен на получение выгоды незнакомцем; 6 - неловкость, направленная на незнакомца; 7 - необычная просьба.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "помню с детства фильм прекрасный. Это «Съем методом Хитча» или как там его, с Уиллом Смитом короче, когда он пришёл там на тусовку какую-то там была какая-то крутая девчонка. Вот. Пока у неё там какие-то мужики толпились, он подходит просто как через толпу проходит деньги в руку ей суёт и говорит «Мне пожалуйста, два виски за тот столик». Она бежит за ним, говорит «Стой, стой, стой, я же не официантка!», он говорит «Я знаю, я просто тебя должен был выцепить из толпы»; (2) "мне бы понравилось, если бы человек сказал «У меня есть два билета на какую-нибудь штуку вечером, пойдём со мной, давай проведём время вместе»"; (3) "Там что-то показать, интересное какое-нибудь, знаешь, видеокартинку"; (4) "Начать что-то делать необычное, там, стихи рассказывать, танцевать"; (5) "Подбежать с гитарой, сказать: «Девушка, я хочу вам спеть!»".

**Коды:** (1) сделать вид, что принял человека за официанта, чтобы он догнал и опроверг это; (2) предложить вместе провести время; (3) показать что-то интересное; (4) сделать что-то необычное: рассказывать стихи, танцевать; (5) подбежать с гитарой и предложить спеть.

**Темы:** 1 - неловкость, направленная на незнакомца; 2 - предложение общих планов; 3,4,5 - демонстрация своих творческих навыков.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "шутка какая-то [...] связано там с комплиментом"; (2) "если было какое-то выступление человека на лекции, ну как бы и он вернулся на место, то, может быть, как-то завязать тем, что ты говоришь, что ну как бы мне очень понравилось, как ты это все сделал. Вот возможно, там какой-то вопрос задать дополнительно, что тебя заинтересовало"; (3) "подарить какой-то подарок. Может быть, у тебя там есть конфетка и дать ему конфетку"; (4) "допустим мы сидим на лекции вопрос можно задать типа «Как ты думаешь, «Слово пацана» закроют или нет?»"; (5) "предложить какие-то общие планы развлекательного характера из серии там «Я иду туда-то, хочешь присоединиться?» [...] идеально, если это имеет какую-то связку с тем, что мы уже знаем о человеке по каким-то внешним характеристикам или что мы уже увидели с ним".

**Коды:** (1) шутка, связанная с комплиментом; (2) комплимент и вопрос; (3) подарить подарок или угостить чем-то; (4) задать вопрос вне контекста по резонансной общественной теме; (5) предложить общие планы развлекательного характера.

**Темы:** 1 - комплимент в форме шутки; 2 - комплимент с вопросом; 3 - подарок/угощение; 4 - вопрос по резонансной общественной теме; 5 - продолжение общих планов.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Если ты рисуешь, то условно в метро вилка вот с кем хочешь познакомиться в парке на лавочке, где угодно нарисовать человека, отдать портрет и там написать свои контакты или же фотограф тоже там подойти, предложить, сфотографироваться, обменяться контактами"; (2) "любая неловкость мне кажется, которая открывает тебя слегка слабым, может... Ну вряд ли, но, допустим, какая-то неловкость ну, условная, то есть там, если вот говорим про парк: как-то оступиться"; (3) "позитивный обмен: «Ты знаешь, в этом парке живут белки, у меня как раз с собой орехи, вот тебе тоже орехи можем покормить белок»; (4) "Показать какой-нибудь фокус!"; (5) "Еще можно анекдот рассказать".

**Коды:** (1) предложить нарисовать или сфотографировать человека; (2) условная неловкость, раскрывающая слабость; (3) позитивный обмен знакомства на что-то, связанное с общим контекстом (корм для белок); (4) показать фокус; (5) рассказать анекдот.

**Темы:** 1 - предложение своей услуги на безвозмездной основе; 2 - неловкость, направленная на себя; 3 - знакомство в обмен на получение выгоды незнакомцем; 4 - демонстрация творческих навыков; 5 - демонстрация чувства юмора.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "покрутиться колесом перед девушкой, например, встать перед ней, вот так вот, ошеломить её и сказать то, что она красивая, можно как-то, может быть, продолжить общение"; (2) "прочитать стихи"; (3) "если ты там выступаешь, да, например, или ты яркий, ты не знаю, спел какую-то песню, прочитал стих. Правда, ну какой-то такой вот социально одобряемый очень"; (4) "очень честный, какой-то вот такой смешной, может быть, немножко неловкий разговор это прикольная, очень конструктивная возможность знакомиться с людьми"; (5) "я подхожу и спрашиваю «Ой, а тебя случайно зовут там не Максим, например, там или не Маша?». Она говорит там да или нет, она говорит, а я говорю, что он вот очень похож на героя сериала".

**Коды:** (1) ошеломить собеседника необычным действием и комплиментом; (2) прочитать стихи; (3) исполнить социально одобряемую песню или стих; (4) честный неловкий разговор; (5) начать разговор, подчеркнув, что собеседник похож на героя сериала.

**Темы:** 1 - необычное действие и комплимент; 2,3 - демонстрация своих творческих навыков; 4 - проявление искренности; 5 - подчеркивание сходства незнакомца с известным человеком.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Подойти к человеку, взять у него интервью, с микрофоном но без камеры, чтобы сильно не шокировать. И сразу это поднимается значимость этого человека, что у него интервью берут"; (2) "Можно начать с комплимента чему-либо, что подчеркнёт то, что человек выбрал сам"; (3) "Можно еще поинтересоваться, где эту вещь человек купил, которой сделали комплимент"; (4) "по каким-то косвенным признакам, допустим, оценивая визуально, сказать, чем человек занимается ну условно говоря [...] мы можем зацепиться, допустим, за его род деятельности".

**Коды:** (1) поднять значимость человека, взяв у него интервью; (2) подчеркнуть комплиментом то, что человек выбрал сам; (3) поинтересоваться где человек купил вещь, которой предварительно был сделан комплимент; (4) по косвенным признакам определить примерный род деятельности человека и за это зацепиться.

**Темы:** 1 - интервьюирование человека; 2 - комплимент тому, что человек выбрал сам; 3 - обращение с вопросом; 4 - определение примерного рода деятельности человека и начало разговора на основе этого.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "подойти сзади со спины там... если эта девушка там розу ей протянуть"; (2) "добрая шутка"; (3) "интересное, скажем так, наблюдение рассказать, замечание. Вот что ты видишь просто вот даже не знакомясь, а просто вот говоря может кого-то это зацепит"; (4) "мужчина едет по парку на электросамокате, видит красивую там девушку и предлагает её подвезти ну вот что-то такое".

**Коды:** (1) сделать небольшой подарок; (2) добрая шутка; (3) интересное наблюдение, комментарий происходящего; (4) предложить подвести человека на электросамокате.

**Темы:** 1 - подарок незнакомцу; 2 - добрая шутка; 3 - комментарий происходящего; 4 - предложение своей услуги на безвозмездной основе.

## ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового знакомства: стандартное поведение»***

### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Разговор просто начинается ну вот, кто-то один что-то говорит [...] то есть ты просто задаёшь какой-то вопрос вообще любой абсолютно: «Блин, сегодня классная погода». И все. И вот с этого. Даже с этого! Элементарно может начаться этот разговор вообще"; (2) "если там кто-то читает, может быть, что-то я бы спросила там что-то про книжку, про газету там. Или вот да, если там человек сидит, вяжет, то вот спросила бы что он вяжет"; (3) "А я бы привязала к ситуации. Для меня самое типичное это спросить «а сколько у нас по времени остановка?» или «вы слышали, что сказали?» или «будет ли

он останавливаться в каком-то городе»; (4) "обратить внимание может быть на то, что какие события там или явление происходит за окном этой электрички".

**Коды:** (1) Начало разговора с любой фразы; (2) Привязка к связанным с человеком объектам; (3) Привязка к общей ситуации; (4) Обращение внимания на элементы общей ситуации.

**Темы:** 1 - заполнение неловкой паузы высказываниями; 2, 3, 4 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "А я как-то недавно в очереди военкомат стоял [...] я просто встал в самом конце, я ещё стоял на час наверное. И там самый вот такой пик и вот я такой: «Чего стоим, мужики, рассказывайте свои истории». И там начали рассказывать, вот задружился с ребятами случайно"; (2) "Я бы вот как бы составила какой-то список вопросов или предложила бы какую-то игру типа [...] что-нибудь такое придумала в зависимости от контекста"; (3) "я в принципе за то, чтобы представляться, называть какой-то случайный факт о себе, который, возможно, кого-то заинтересует, и потом у тебя человек что-то спросит, вот поэтому да, нужно дать краткое представление о себе и вбросить какую-нибудь фигню, которая потом кого-нибудь возможно зацепит"; (4) "бы развивал этот диалог вот на той теме, как бы и где мы встретились".

**Коды:** (1) предложить людям рассказывать свои истории; (2) придумать игру в зависимости от контекста; (3) представиться и называть какой-то факт о себе, который может заинтересовать других; (4) развивать диалог на общем контексте.

**Темы:** 1 - заполнение неловкой паузы побуждениями к высказываниям других людей; 2 - организация игры на знакомство; 3 - самопрезентация; 4 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "он может с кем-то своим знакомым там или услышать, что кто-то что-то обсуждает очень близко к его деятельности, и так случайно невзначай, беспардонно влезть в разговор. Вот это, по-моему, стандартная ситуация"; (2) "мужик поругался с контролёром, и все хотят обсудить, какой он нехороший"; (3) "может быть, не знаю, тургруппа, которая едет вместе, им скучно, и они решили познакомиться"; (4) "Ну да, или форточка кто-то открыл, и бабушке дует какой-то"; (5) "ну короче, земляка надо найти. Типа даже если ты там не с той местности"; (6) "найти контакт, то есть увидеть глаза, что не все сидят в телефоне там или что-то читают, а как-то может такое небольшое поисковое поведение... и поздороваться с каждым тоже поймав контакт, то есть зрительный контакт, представиться и сделать паузу, потому что, скорее всего люди тоже начнут представляться в этом случае"; (7) "Можно начать кого-то хейтить: водителя дороги, местного депутата, который не строит дороги и это точно любят все делать, все подхватят волну"; (8) "обсудить маршрут как именно выйти на ближайшей остановке, что на ней находится, как пройти от этой остановки до ближайшего магазина".

**Коды:** (1) влезть в разговор незнакомцев, обсуждающих близкую человеку деятельность; (2) осуждение группой человека, поругавшегося с контроллером; (3) знакомство от скуки; (4) форточку кто-то открыл и человеку дует; (5) найти земляка даже если ты не с той местности; (6) поймать зрительный контакт и поздороваться; (7) начать кого-то хейтить и все подхватят волну; (8) обсудить маршрут следования транспорта, в котором находится группа.

**Темы:** 1 - включение в разговор незнакомцев, обсуждающих близкую для человека тему; 2, 4, 7 - объединение на основе негативных эмоций; 5 - ориентация на общность места жительства; 6 - ориентация на невербальное поведение; 8 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "вы обсуждаете то, что вокруг вас происходит"; (2) "спрашивать именно персонализированные вопросы у людей, которые связаны с тем контекстом, который

общий для вас"; (3) "какая повестка дня, грубо говоря, была у нас на неделе там, в новостях, что показывали там громкие какие-то случаи, тоже, наверное, как бы зацепиться и дальше положить общение вот"; (4) "иногда бывает, так сказать, бывает необходимость как-то обратиться, ну к нескольким людям сразу"; (5) "спросить одного, потом другого «А вы как считаете?», чтобы все были включены"; (6) "Я знакомилась, со мной знакомилась после того, когда есть какая-то, не знаю, ну элемент невербального общения, то есть когда кто-то там не знаю, глаза закатывает или там что-нибудь".

**Коды:** (1) обсуждать то, что происходит вокруг людей; (2) задавать персонализированные вопросы людям, связанным общим контекстом; (3) обсудить актуальные новости; (4) обратиться к нескольким людям сразу; (5) спросить сначала одного, потом другого; (6) познакомиться после того, как появился элемент невербального общения.

**Темы:** 1 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации; 2 - знакомство через вопросы людям; 3 - ориентация на широкий общий контекст; 4 - обращение к нескольким людям сразу; 6 - ориентация на невербальное поведение.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Организовать какую-нибудь игру типа «Снежный ком»: «Давайте познакомимся, расскажем что-то о себе»"; (2) "какая-то игра может быть на знакомство; (3) "начать просто там про себя рассказывать немножко, то есть каждый там по очереди рассказывает про себя как зовут, чем увлекается"; (4) "давайте там расскажем кто чем занимается, кто где там учится, работает, у кого какие интересы"; (5) "если мы говорим про большую группу, то я согласен с ребятами, ну то есть в основном это какие-то игры, тимбилдинг, ну условно говоря, общее какое-то дело"; (6) "Если говорить про маленькие группы, ну то есть там три-четыре человека [...] начинается рассказ типа чем-то то чем занимается и ну ты стараешься подхватить себе собеседников, идти с ними в дискуссию".

**Коды:** (1,2) типичная игра на знакомство (снежный ком); (3,4) самопрезентация по очереди; (5) игры, тимбилдинг, общее дело; (6) самопрезентация, переходящая в дискуссию.

**Темы:** 1,5 - организация игры на знакомство; 3,4,6 - самопрезентация.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "должен быть какой-то общий вопрос, то есть ну, например, перед лекцией это опять же может быть там «Если там контрольная?», «Кто готов?»"; (2) "вопрос типичный: «Следующий какая остановка?» или «Вы выходите?», а потом если, допустим, человек открыт, то уже можно дальше какой-то вопрос спросить"; (3) "если это бар типа «Ребят пиво 10 из 10 всем советую»"; (4) "можно сделать комплимент тоже сказать «Девушка, вы лучшая!» или «Мужчина, вы лучший!» и все такое"; (5) "можно как-то пошутить"; (6) "легко присоединиться к разговору можно, то есть они там что-то обсуждают, и можно там сказать «Ребят, как я вас понимаю!»; (7) "все начинается с представления по именам, и чего-то вроде кто откуда, как мы пришли к этой ситуации, что мы здесь делаем, что мы здесь собираемся делать... Какие-то обсуждения, может быть, элементов обстановки окружающей".

**Коды:** (1) общий вопрос по контексту; (2) типичный вопрос по контексту для понимания открытости человека к общению; (3) посоветовать что-то по общему контексту; (4) сделать комплимент; (5) пошутить; (6) выразить понимание позиций других по обсуждаемой теме; (7) самопрезентация и обсуждение элементов окружающей обстановки.

**Темы:** 1,2 - знакомство через вопросы людям; 3,7 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации; 4 - знакомство через комплимент; 5 - знакомство через юмор; 6 - выражение понимания мнений людей; 7 - самопрезентация.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "начать рассказывать что-то про себя из разряда идёт так диалог, описывается какая-то ситуация, они такие «вот я...» и начинается рассказ о себе"; (2)

"Обычно ищутся точки соприкосновения какие-то общие"; (3) "найти общие точки соприкосновения в плане интересов, а потом можно завести на какую-то нейтрально позитивную тему разговора ну, типа погоды"; (4) «Привет!», ну представиться и ну раз люди все незнакомые как бы в этой группе, то здесь разговоры по поводу типа что происходит сейчас в контексте".

**Коды:** (1) рассказать о себе; (2) найти общие точки соприкосновения; (3) завести нейтрально позитивную тему разговора; (4) представиться и обсудить окружающую обстановку.

**Темы:** 1,4 - самопрезентация; 2 - ориентация на общность интересов; 3 - нейтрально-позитивная тема разговора, 4 - ориентация на общий контекст в рамках данной ситуации.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Я вбрасываю какие-то философские вопросы [...] каждый немножко говорит свои мысли или, может быть, сказать своё мнение вот на более-менее такую какую-то нейтральную полу-бытовую полу-философскую вещь"; (2) "если я делюсь каким-то интересным фактом, то это как бы способствует тому, что мы начинаем его обсуждать"; (3) "необычно, когда интересуются другими людьми обычно все про себя ведь любят говорить"; (4) "кому-то сделать комплимент; (5) начать какую-то бытовую тему предстоящей поездки или активности, чтобы понять, кто тебе в плане общения комфортен, с кем-то на одной волне, с кем не очень, кто настроен на общение, кто нет. И дальше, исходя из этого, у вас уже естественным образом вырисовывается какая-то тема вы же за что-то зацепитесь и будете вот общаться с определёнными людьми"; (6) "Можно во что-нибудь поиграть. В шляпу!".

**Коды:** (1) вбрасывать философские вопросы; (2) поделиться интересным фактом и завязать вокруг него обсуждение; (3) поинтересоваться другими людьми; (4) сделать комплимент; (5) начать бытовую тему об актуальном контексте для выделения людей, настроенных на общение; (6) поиграть в шляпу.

**Темы:** 1 - предложение для обсуждения философских вопросов; 2 - информирование; 3 - проявление интереса к окружающим людям; 4 - знакомство через комплимент; 5 - бытовая тема, связанная с контекстом как фактор, объединяющий людей; 6 - организация игры на сплочение в группе.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "угостить всех конфетками"; (2) "в игру какую-нибудь поиграть [...] словесную"; (3) "фокусы показать"; (4) "игру, которая по контексту подходит к этому месту, к этому событию, которые происходят вот это именно игра, которая направлена на знакомства"; (5) "можно еще анекдоты порассказывать".

**Коды:** (1) угостить всех конфетками; (2) поиграть в словесную игру; (3) показать фокусы; (4) игра на знакомство, подходящая по контексту; (5) порассказывать анекдоты.

**Темы:** 1 - знакомство через угощение; 2 - организовать словесную игру в группе; 3 - творчество как объединяющий фактор; 4 - организовать игру на знакомство в группе; 5 - рассказывать анекдоты.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "лидер или там кто-то со стороны предложил какой-то тимбилдинг"; (2) "можно какую-нибудь игру придумать командообъединяющую"; (3) "в каких-то объединяющих ситуациях попробовать найти объединяющий фактор, который не очевиден ну то есть, например вы понимаете, что вы там сидите в очереди ты такая: «Кстати, у нас у всех одинаковые голоса!», ну то есть условно или платье похожее, вкус, что угодно"; (4) "в течение какого-то времени отметить какие-то привлекательные, искренние мне вещи в этих людях, надо в обществе нестандартно делать комплименты хорошо"; (5) "если ты начал бы какую-нибудь рассказывать шутку и просто вот не без стеснения не обращая ни на что внимание, просто рассказывать эту шутку. Вот и опять же, может быть, кого-то это зацепило, и кто-то бы рассмеялся, вот и так завязался

контакт. [...] шутка, которая вот учитывает контекст ситуации, в которой вы сейчас находитесь".

**Коды:** (1,2) предложить тимбилдинг, командообъединяющую игру; (3) найти неочевидный объединяющий фактор; (4) нестандартно сделать искренние комплименты людям; (5) шутка, учитывающая контекст, в котором находит группа.

**Темы:** 1,2 - организовать игру на сплочение людей в группе; 3 - поиск неочевидного фактора, объединяющего людей; 4 - искренние комплименты людям; 5 - шутка, связанная с контекстом.

### ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового знакомства: нестандартное деструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Надо начать проездные, спрашивать сразу у всех они точно начнут сбегать. Ты хочешь с ними пообщаться, решил пошутить про проездной вот и тут они убегают от тебя"; (2) "я сажусь и начинаю там очень громко разговаривать по телефону или там я сажусь со своим знакомым, начинаю с ним громко разговаривать, и то есть как бы я вынуждаю человека другого там пересест, отсест от меня"; (3) "я молодой человек и знакомлюсь с компанией, и, допустим, в этой компании есть девушка, которая мне симпатична, но она, к примеру, не свободна. Я могу начать с ней флиртовать. Соответственно, я попытаюсь установить контакт, но поскольку она не свободна и рядом с ней её молодой человек, то, скорее всего, это выльется в конфликт"; (4) "если человек хочет, хочет познакомиться, но не рефлексит это и начинает, наоборот, критиковать типа «Че вы тут подушили своими духами, че вы тут с лопатой едете, а вдруг она на меня упадёт?»"; (5) "начинает жаловаться и какие-то свои проблемы сразу вываливать"; (6) "комментарии неуместные начать тоже давать".

**Коды:** (1) неудачная шутка, пугающая человека; (2) доставить человеку дискомфорт громкими разговорами; (3) флирт с девушкой в присутствии ее молодого человека; (4) критика других людей; (5) вываливать на человека свои проблемы, жаловаться; (6) давать неуместные комментарии.

**Темы:** 1 - неуместная шутка: пугающая; 2 - причинение физического дискомфорта окружающим; 3 - неадекватное контексту действие; 4 - негативные высказывания о членах группы; 5 - негативные высказывания о собственном состоянии; 6 - неуместные для данной группы высказывания.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "ты говоришь «ого, вот это бампер», а это на самом деле девушка, которая тебе машину будет чинить"; (2) "Можно вести себя как-нибудь вызывающе, общаться с людьми свысока"; (3) "быть очень назойливым [...] высказывать своё мнение, когда тебя, допустим, не спрашивали. Влезать в чужой разговор"; (4) "можно либо вообще все игнорировать и молчать, отвечать как-то односложно"; (5) "это занять весь эфир, если человек будет только тараторить про самого себя"; (6) "действие вне контекста, например, какие-нибудь пары в университете и там типа через 5 минут должен прийти лектор, а ты такой начинаешь водяру хлестать"; (6) "очень легко заруинить диалог, если начать его с тех тем, которые в принципе являются табуированными для smalltalk [...] связанные с политикой, религией, здоровьем".

**Коды:** (1) неприличный комментарий; (2) общаться с людьми свысока; (3) вести себя назойливо и высказывать мнение, когда его не спрашивали; (4) все игнорировать и молчать; (5) тараторить про самого себя; (6) действие неадекватное контексту; (6) поднять табуированные темы для малого разговора (политика, религия, здоровье).

**Темы:** 1 - неуместные для данной группы высказывания; 2 - демонстрация своего превосходства над людьми; 3,5 - чрезмерные высказывания исключительно о себе; 4 -

игнорирование и молчание; 6 - неадекватное контексту действие; 7 - затрагивание табуированных тем.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "вот автобус там, ну пареньки такие, да и девушки сидят такие тёмненькие. И нужно прийти и сказать типа «Здорово, славяне!», а там дагестанцы сидят [...] что-нибудь абсурдное сказать, то есть какую-нибудь прям фигню, но безобидную, а то ещё лицо сломают"; (2) "забираешь телефон или как-то типа прям рукой вот так вот проводишь, типа «всем привет, вы же меня не видите?!», вот как-то так. То есть насильно контакт забрать. Причинить контакт"; (3) "задать какой-нибудь вопрос на табуированные темы 18+, это должно сработать в любом случае"; (4) "Все очень ненавидят в транспорте маленьких детей, которые орут и плачут. Что же можно сделать, если у тебя нет под рукой ребёнка... ты можешь включить звуки плачущего, орущего ребёнка на всю громкость [...] Тут получается, что человек может хотел познакомиться, включил эти звуки ребенка и ожидает, что все скажут «ой, кто там у вас такой маленький?», а на самом деле все думают «выключи своё отродье»"; (5) "просто позвонить кому-то и очень громко разговаривать".

**Коды:** (1) абсурдное высказывание, неуместное в данной группе; (2) насильное причинение контакта; (3) вопрос на табуированные темы 18+; (4) включить звуки плачущего орущего ребенка на всю громкость; (5) позвонить кому-то и очень громко разговаривать.

**Темы:** 1 - неуместные для данной группы высказывания; 2 - насильственные попытки объединить группу; 3 - затрагивание табуированных тем; 4,5 - причинение физического дискомфорта окружающим.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Нужно достать колонку, включить музыку и предложить всем танцевать [...] просто Скриптонита включить"; (2) "в России должно сработать, что если начать деньги просить или там типа шляпу положить, начать выступать, то люди обычно разбегаются"; (3) "достать баночку с анализами, отпить, предложить соседу"; (4) "с кем-то законфликтовать, найти поддержку у других, вот. И после этого уже дальше развивать общение с теми, кто тебя поддержал"; "что-то мы не догадались, что можно просто на человека наехать"; (5) "что-то неприличное сделать там не знаю, громко рыгнуть или что-то в этом роде и скорее всего, не будет много желающих с тобой общаться после такого"; (6) "предложить человеку его нарисовать и нарисовать очень плохо, вот врага себе наживёшь гарантированно просто"; (7) "рекламировать себя и свои услуги. Агрессивный маркетинг".

**Коды:** (1) включить плохую музыки и предложить всем танцевать; (2) начать просить деньги; (3) сделать что-то отвратительное; (4) законфликтовать, наехать на человека; (5) сделать что-то неприличное; (6) предложить человеку его нарисовать и сделать это очень плохо; (7) агрессивно рекламировать себя и свои услуги.

**Темы:** 1,6 - попытка объединиться на основе неудавшегося творчества; 2 - просить у людей деньги; 3,5 - неприличные действия; 4 - проявление агрессии на человека; 7 - агрессивная реклама себя и своих услуг.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Проявить свои познания в эксгибиционизме"; (2) "Можно здесь сказать о стандартном негативном, когда как раз вот все эти игры не по желанию всех участников ведутся, а когда всех заставляют"; (3) "рассказывать именно какую-то ситуацию свою, не очень хорошую, либо какую-то странную для общества"; (4) "всякие сенситивные, про деньги, про отношения, про беременность"; (5) "они все не пьют, а ты начинаешь пить, то как бы с тобой потом никто дружить не будет. И наоборот в принципе, если все пьют, ты не пьёшь один, то тут уже как бы тоже такая нестандартная, наверное ситуация. Как белая ворона будешь"; (6) "когда вот ты начинаешь доказывать только правоту своего мнения, давать людям сразу же какие-то непрошенные советы".



**Коды:** (1) проявить познания в эксгибиционизме; (2) заставлять всех играть в игры на знакомство; (3) рассказать свою ситуацию, которая странная для общества; (4) затронуть сенситивные темы (деньги, отношения, беременность); (5) отделяться от того, что делают все; (6) доказывать свою правоту и давать непрошенные советы.

**Темы:** 1,3 - неуместные для данной группы высказывания; 2 - насильственные попытки объединить группу; 4 - затрагивание табуированных тем; 5 - неадекватное контексту действие; 6 - непрошенные советы членам группы.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "пнула, допустим, ну это кресло и все такие «Можно поаккуратней?» и все. Или, допустим, «Откройте окно! Зачем его закрыли?». Всем не нравится какая-то перепалка"; (2) "любая неприятная ситуация, которую ты вынес в свет, там про про туалетные темы"; (3) "предложить такую авантюру, которая... Ну то есть, которая тебе покажется смешной, а все остальные просто такие типа «Что за детский сад?»"; (4) "Можно сказать: «Это что вы расселись на проходе?!». Вот. Тоже это очень агрессивно"; (5) "Задать какой-то въедливый личный вопрос и настаивать, чтобы все отвечали по кругу [...] Вот эта рубрика «Когда замуж, дети»"; (6) "можно на негативе выехать «Чувак, эта вечеринка отстой, я ненавижу этих людей»".

**Коды:** (1) причинить физический дискомфорт окружающим; (2) обсуждение неприличных тем; (3) предложить смешную авантюру, неадекватную для окружающих; (4) агрессивное высказывание; (5) задать въедливый личный вопрос; (6) негативно высказываться об окружающей обстановке.

**Темы:** 1 - причинение физического дискомфорта окружающим; 2,5 - затрагивание табуированных тем; 3 - неадекватное контексту действие; 4,5 - негативные высказывания об окружающей обстановке.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "На них надо накричать и бегать вокруг них, размахивать руками"; (2) "насчет кого-то из этой группы пытаться как-то вот пошутить над каким-то его там дефектом или не знаю, там над чем угодно"; (3) "любые острые темы, которые не подходят для первых знакомств, то, что может кого-то условно ранить"; (4) "Перебивать через каждое слово, вставлять какие-то глупые шутки по типу чёрного юмора".

**Коды:** (1) накричать на людей и бегать вокруг них, размахивая руками; (2) пошутить над дефектом человека из группы; (3) затронуть острые темы, которые могут кого-то ранить; (4) перебивать и вставлять глупые шутки.

**Темы:** 1 - неадекватные контексту действия; 2 - неуместные шутки над членом группы; 3 - затрагивание табуированных тем; 4 - неуместные глупые шутки.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "если будет какой-то вот инициатор да тот, который вот как-то пытается всех объединить, если он будет какой-нибудь, ну такой пассивно-агрессивный"; (2) "если вот начать кого-то, кто скорее всего там не присутствует в этой группе обсуждать, кто возможно вот вас как-то объединяет, но в таком негативном ключе мне кажется тут такая деструктивная штука"; (3) "резко говорить что-то социально неодобряемое [...] начни с каких-то вот резонансных тем и начни там говорить ну там противоположное обществу мнение"; (4) "ныть, жаловаться и так далее, ну и токсичничать, действительно на все отзываться негативно обо всех, прыскать ядом".

**Коды:** (1) пассивно-агрессивный инциатор, пытающийся объединить группу; (2) обсуждать в негативном ключе того, что сейчас не присутствует в группе; (3) высказывать противоположное обществу мнение по резонансным темам; (4) ныть, жаловаться и негативно обо всех отзываться.

**Темы:** 1 - насильственные попытки объединить группу; 2 - обсуждать в негативном ключе людей не присутствующих в группе; 3 - неуместные для данной группы высказывания, отражающие противоположное мнение по резонансным вопросам; 4 - негативные высказывания об окружающей обстановке, людях и собственном состоянии.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Открыть дверь с ноги и спросить «Что за фигня здесь происходит?», а потом сказать «Меня так-то зовут, кстати»"; (2) "А может быть, поздороваться со всеми и начать обсуждать их внешность"; (3) "какую-нибудь претензию к людям начать высказывать, вы не так одеты, вы там ещё что-нибудь, ну какой-нибудь такой бред"; (4) "можно зайти словами «Мне 32 и я алкоголик»"; (5) "очень сильно о себе начать много рассказывать и очень сильно хвалиться и говорить «ой, что-то вот я вот то, что вы сейчас делаете, я по другому делаю так лучше будет, как я делаю, вы подделаете вот так»".

**Коды:** (1) представиться после негативного высказывания о происходящем; (2) поздороваться и начать обсуждать внешность людей; (3) высказывать претензию людям; (4) представиться как в группе анонимных алкоголиков; (5) много о себе рассказывать и хвалиться.

**Темы:** 1 - негативное высказывание об окружающей обстановке; 2 - обсуждать людей присутствующих в группе; 3 - негативные высказывания о членах группы; 4 - неадекватное контексту действие; 5 - чрезмерные высказывания исключительно о себе.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "в этой компании как-то некультурно себя повести, там какие-то физиологические процессы... Ну вы поняли"; (2) "одна из мамаш говорит «я привела своего ребёнка, он там болеет корью, у него там острый период», и остальные сразу начинают злиться с какого хрена ты там вообще ведёшь своего ребёнка надо было скорую вызвать [...] получается ну, подвергает опасности там их детей вот сразу это вызывает бурю отрицательных эмоций"; (3) "чрезмерно начать рассказывать о себе"; (4) "давать непрошенные советы".

**Коды:** (1) некультурное выражение физиологических процессов; (2) подвергнуть опасности окружающих; (3) чрезмерные рассказы о себе; (4) непрошенные советы.

**Темы:** 1 - неприличные действия связанные с физиологическими процессами; 2 - угроза безопасности окружающих людей; 3 - чрезмерные высказывания исключительно о себе; 4 - непрошенные советы членам группы.

### ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового знакомства: нестандартное конструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Надо обернуться к ним и сказать «ребята, я провожу психологическое исследование для диссертации, приглашаю вас в фокус-группу»"; (2) "если человек, который хочет познакомиться, например, оборачивается тоже резко и вкидывает какой-нибудь интересный научный, не научный, короче, популярный факт про то место, которое там вот куда они хотят приехать. Например, «а вы знали, что в городе там как-то шьют самые лучшие ботинки?»"; (3) "можно угостить чем-нибудь, особенно когда едут сдачи там, в электричке, там какие-нибудь яблоки везут какой-нибудь урожай, вот и я так вот начинаешь его раздавать".

**Коды:** (1) пригласить принять участие в исследовании; (2) рассказать необычный факт про место, куда все едут в данный момент; (3) угостить урожаем с дачи.

**Темы:** 1 - предложение поучаствовать в психологическом исследовании; 2 - информирование по общему контексту; 3 - знакомство через угощение.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "пригласить всех куда-то в приятное место внезапно"; (2) "сделать контекст в котором вы прибываете более приятным. Так я сидела в очереди в поликлинику шесть часов, это было ужасно. Какой-то мужчина в очереди, если опустить всю нецензурщину, сказал «ребята, я очень устал здесь сидеть, я пошёл в кфс, кому что взять?». Вот мой герой! [...] можно как-то скрасить контекст, подсказать новым знакомым, [...] где можно попить воды, предложить пойти покурить и вообще как-то, где формализовать общение; (3) "Можно достать нарды, предложить там в монополию

всем сыграть"; (4) "можно рассказать им какой-нибудь анекдот [...] какую-нибудь шутку интересную рассказать, чтобы они там все развеселились"; (5) "небольшой шаг за норму обычного в данной группе [...] это было бы необычно, какая-то игра, активность".

**Коды:** (1) внезапно пригласить всех в приятное место; (2) скрасить общий контекст, сделать его физически комфортнее; (3) предложить всем поиграть в настольную игру; (4) развеселить шуткой или анекдотом; (5) новая активность как шаг за норму обычного в этой группе.

**Темы:** 1,2 - улучшение окружающей обстановки; 3 - организовать игру в группе: настольная игра; 4 - шутка или анекдот; 5 - новая активность как шаг за норму обычного в группе.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Мне понравилась история с видео. Но тут видео может быть наоборот... что-то очень миленькое не знаю, там вот панда там за которой следят, мне кажется все это. Можно сказать типа «Ой, малыш, панда научилась ходить, вы видели, вы видели?», ну как-то так. А потом «О, кстати, привет». Ну вот. Через что-то миленькое"; (2) "все очень любят давать советы, вот знаешь, даже на Красной площади любят давать советы, вот поэтому можно начать спрашивать у всех советы по своим вопросам, и русская душа всегда захочет дать совет [...] когда просил бы совет, ещё бы обязательно перед этим, сказал «у вас такой мудрый взгляд, я прямо хочу от вас совета»"; (3) "начать дарить подарки которые не вызывают опасения"; (4) "ещё можно комплименты начать говорить, если тебе 80+, то прям 100% сработает"; (5) "попутчики молодые или мужики какие-то, и начать там спаивать попутчиков там и сразу заобщаться можно. А если какие-то пожилые, то ну, чайный гриб достать можно, тоже делиться начать".

**Коды:** (1) показать милое видео; (2) сделать комплимент и попросить совет; (3) начать дарить подарки, не вызывающие опасения; (4) начать говорить комплименты; (5) алкоголь как объединение людей.

**Темы:** 1 - демонстрация позитивных и актуальных видео; 2 - попросить совет; 3 - знакомство через подарки, не вызывающие опасения; 4 - знакомство через комплимент; 5 - алкоголь как объединяющий фактор.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Огурчик предложить, я не знаю, кексик, шоколадки, угостить чем-нибудь все это будет не то, чтобы прям совсем обычно и скорее всего сработает"; (2) "допустим, я сидел бы, да, подошла бы какой-то пожилой мужчина либо женщина пожилая, как уступить место и с этого уже начать разговоры как бы. Какой-то сделать поступок человеку. Пообщаться получается больше в группе, там ещё с другими людьми, которые там тоже сидят, потому что наша цель именно в группе познакомиться"; (3) "Можно включить музыку, только хорошую"; (4) "сыграть во что-нибудь можно предложить, типа там не знаю во что угодно".

**Коды:** (1) угостить чем-нибудь; (2) сделать добрый поступок, а затем пообщаться; (3) включить хорошую музыку; (4) предложить во что-нибудь сыграть.

**Темы:** 1 - знакомство через угощение; 2 - знакомство через осуществление доброго поступка; 3 - знакомство через осуществление доброго поступка; 4 - улучшение окружающей обстановки; 5 - организовать игру в группе.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "предложить ребятам провести фокус-группу"; (2) "начать танцевать на какой-нибудь тухлой вечеринке, сделать так, чтобы другие люди к тебе присоединились"; (3) "игра какая-то такая, уже посложнее, не просто там «Расскажите там, кем вы работаете» как бы, ну что-то такое, что вызывает скорее больше на разговор. Какая-то нестандартная тема, объединяющая"; (4) "как-то объединить там не знаю, начать играть на гитаре, если там человек умеет, вот либо какие-то ну то есть фокусы, то что М. говорил, показать тоже можно в группе. Что-то такое интересное, что всех заинтересует".

**Коды:** (1) предложить поучаствовать в психологическом исследовании; (2) начать танцевать так, чтобы присоединились другие; (3) игра, помогающая найти общую тему и объединить; (4) начать играть на гитаре или показывать фокусы, чтобы всех заинтересовать.

**Темы:** 1 - предложение поучаствовать в психологическом исследовании; 2,4 - творчество как фактор, объединяющий людей; 3 - организовать игру на сплочение людей в группе.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Предложить какую-то игру, активность, чтобы не просто сидеть вот"; (2) "там «Где вы приобрели, так такую сумку? Такая классная сумочка, блестящая», вот и там уже дальше ну это точно креативно, потому что это не связано с дорогой в моём случае [...] Сейчас насчёт погоды: «Вот сегодня, конечно, холодно было это даа, это я сегодня двое подштанников надела»"; (3) "шутка, желательна про общую ситуацию"; (4) "кусочек из инсайдерской информации там из серии «Я читал про этого препода отзывы в интернете» [...] полезное, ёмкое, применимое, позитивное"; (5) "рассказать какую-то шутку"; (6) "сделать комплимент".

**Коды:** (1) предложить игру; (2) высказывание, не связанное с окружающим контекстом (комплимент, обсуждение одежды); (3,5) шутка про общую ситуацию; (4) поделиться актуальной для людей инсайдерской информацией; (6) сделать комплимент.

**Темы:** 1 - организовать игру в группе; 2,6 - знакомство через комплимент; 3,5 - шутка, связанная с контекстом; 4 - информирование людей: инсайдерская информация.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "угостить всех печеньем, конфетками"; (2) "предложить вот что-то сыграть, не знаю, внезапно достанешь карты, говоришь «Давайте партию, пока мы тут все ждём!»"; (3) "заход с чего-то позитивного ну из серии какие-то актуальные мемы [...] возможно юмор зайдет".

**Коды:** (1) угостить всех сладостями; (2) предложить сыграть в карты; (3) зайти с позитивных и актуальных мемов.

**Темы:** 1 - знакомство через угощения; 2 - организация карточной игры в группе; 3 - демонстрация позитивных и актуальных мемов.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Я вбрасываю какие-то философские вопросы [...] каждый немножко говорит свои мысли или, может быть, сказать своё мнение вот на более-менее такую какую-то нейтральную полу-бытовую полу-философскую вещь"; (2) "если я делюсь каким-то интересным фактом, то это как бы способствует тому, что мы начинаем его обсуждать"; (3) "необычно, когда интересуются другими людьми обычно все про себя ведь любят говорить"; (4) "кому-то сделать комплимент"; (5) начать какую-то бытовую тему предстоящей поездки или активности, чтобы понять, кто тебе в плане общения комфортен, с кем-то на одной волне, с кем не очень, кто настроен на общение, кто нет. И дальше, исходя из этого, у вас уже естественным образом вырисовывается какая-то тема вы же за что-то зацепитесь и будете вот общаться с определёнными людьми"; (6) "Можно во что-нибудь поиграть. В шляпу!".

**Коды:** (1) вбрасывать философские вопросы; (2) поделиться интересным фактом и завязать вокруг него обсуждение; (3) поинтересоваться другими людьми; (4) сделать комплимент; (5) начать бытовую тему об актуальном контексте для выделения людей, настроенных на общение; (6) поиграть в шляпу.

**Темы:** 1 - предложение для обсуждения философских вопросов; 2 - информирование; 3 - проявление интереса к окружающим людям; 4 - знакомство через комплимент; 5 - бытовая тема, связанная с контекстом как фактор, объединяющий людей; 6 - организация игры на сплочение в группе.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "угостить всех конфетками"; (2) "в игру какую-нибудь поиграть [...] словесную"; (3) "фокусы показать"; (4) "игру, которая по контексту подходит к этому

месту, к этому событию, которые происходят вот это именно игра, которая направлена на знакомства"; (5) "можно еще анекдоты порассказывать".

**Коды:** (1) угостить всех конфетками; (2) поиграть в словесную игру; (3) показать фокусы; (4) игра на знакомство, подходящая по контексту; (5) порассказывать анекдоты.

**Темы:** 1 - знакомство через угощение; 2 - организовать словесную игру в группе; 3 - творчество как объединяющий фактор; 4 - организовать игру на знакомство в группе; 5 - рассказывать анекдоты.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "лидер или там кто-то со стороны предложил какой-то тимбилдинг"; (2) "можно какую-нибудь игру придумать командообъединяющую"; (3) "в каких-то объединяющих ситуациях попробовать найти объединяющий фактор, который не очевиден ну то есть, например вы понимаете, что вы там сидите в очереди ты такая: «Кстати, у нас у всех одинаковые голоса!», ну то есть условно или платье похожее, вкус, что угодно"; (4) "в течение какого-то времени отметить какие-то привлекательные, искренние мне вещи в этих людях, надо в обществе нестандартно делать комплименты хорошо"; (5) "если ты начал бы какую-нибудь рассказывать шутку и просто вот не без стеснения не обращая ни на что внимание, просто рассказывать эту шутку. Вот и опять же, может быть, кого-то это зацепило, и кто-то бы рассмеялся, вот и так завязался контакт. [...] шутка, которая вот учитывает контекст ситуации, в которой вы сейчас находитесь".

**Коды:** (1,2) предложить тимбилдинг, командообъединяющую игру; (3) найти неочевидный объединяющий фактор; (4) нестандартно сделать искренние комплименты людям; (5) шутка, учитывающая контекст, в котором находит группа.

**Темы:** 1,2 - организовать игру на сплочение людей в группе; 3 - поиск неочевидного фактора, объединяющего людей; 4 - искренние комплименты людям; 5 - шутка, связанная с контекстом.

### ***Тематический анализ «Ситуация межличностного конфликта: стандартное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Просто начать говорить. Просто как можно по-другому решить конфликт, кроме как разговором? [...] Можно ещё кричать «Позовите мне администратора», вот это вот все, ну как бы все равно все равно же говоришь"; (2) "вызвать администратора спокойно. Ну потому что, я так мыслю, продавец это просто продавец, он ничего не решает. Как правило что-то решают вышестоящие люди, поэтому любой конфликт очень быстро решается с людьми, которые находятся на должностях выше"; (3) "просто не связываться и сказать «ладно, я оплачу, сколько там, сколько вы пробили ладно, я все сделаю, там уже люди, сзади, очередь, я не буду с вами ссориться и спорить, я просто уйду и все оплачу»; (4) "это молча уйти, а потом накатать ужасный отзыв "; (5) "либо стоять в очереди этой и добиваться «нет, пробейте нормально». Вот. Ну то есть либо напирать, либо уйти и пассивно-агрессивно поступить".

**Коды:** (1) разговаривать, обсуждать сложившуюся ситуацию; (2) вызвать администратора для решения конфликта; (3) не связываться и пойти на уступки; (4) молча уйти, а затем оставить ужасный отзыв на магазин; (5) напористо добиваться выгодного для себя решения конфликта.

**Темы:** 1 – разговор о конфликтной ситуации; 2 – обращение к третьей стороне; 3 – пойти на уступки оппоненту; 4 – уход из конфликта и отсроченный ущерб оппоненту; 5 – агрессивное отстаивание своей позиции.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "бывают ситуации, когда как бы ты не считаешь себя виноватым, а тебе пытаются доказать, что ты как бы не прав. У тебя уже, скажем так защитная такая

функция включается"; (2) конфликтную ситуацию я всегда стараюсь либо упреждать, скажем так, не допускать [...] Ну, если случилось тогда я стараюсь найти компромисс"; (3) "все ругаются и пытаются доказать, скажем так, свою точку зрения. Вот никто в итоге не приходит, и со временем это все как-то само, знаешь, там приходит к среднему"; (4) "Мне хочется вот вот прям здесь и тут закончить этот конфликт, расставить точки над «и», скажем так, чтобы больше этот вопрос не поднимался"; (5) "ну просто «Давай, в чем ты меня обвиняешь, давай расскажи все, я тебе расскажу, как я вижу эту ситуацию, мы поговорим, я тебе докажу, что ты не права и разойдёмся»"; (6) "каждый высказывает свою точку зрения в той или иной мере эмоциональности. Вот в зависимости от состояния человека там как накопело у него или он уже успел успокоиться, скорее всего, будет какое-то повышение интонации, какое-то возможно, взаимообвинения"; (7) "люди как-то решают эти конфликты, там, высказывают, кто очень недоволен, потом, может быть, расходятся, немножко обидевшись, остывают и как бы принимают к сведению"; (8) "и в целом после того, как вы послушали, что задело тебя, что задело твоего партнёра, вы можете понять, в какой момент произошел там затык [...] во-первых, ну все хорошенько обсудить и понять какие эмоции у вас это вызвало, почему это у вас задело или не задело, и что пошло не так. И потом, если получится, опционально придумывать какие-то способы, чтобы больше такой ситуации не допускать".

**Коды:** (1) защита когда ты не считаешь себя виноватым, а тебе пытаются доказать, что ты не прав; (2) поиск компромисса; (3) все ругаются, пытаются доказать свою точку зрения и приходят к среднему мнению; (4) здесь и сейчас закончить конфликт, чтобы больше этот вопрос не поднимался; (5) поговорить и доказать, что оппонент не прав; (6) высказывание своей точки зрения с повышением интонации и взаимообвинением; (7) высказаться и разойтись с небольшой обидой; (8) хорошенько обсудить, понять эмоции и придумать способы, чтобы больше такой ситуации не допускать.

**Темы:** 1 – защита от обвинений, воспринимаемых несправедливыми; 2 – поиск компромисса; 3 – эмоциональный выплеск с последующим решением конфликта; 4 – попытка окончательно завершить конфликт здесь и сейчас; 5 – разговор о конфликтной ситуации с целью доказательства неправоты оппонента; 6 – агрессивное отстаивание своей позиции; 7 – эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной ситуации.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "человек ну, либо не конфликтует"; (2) "если конфликтует [...] мне кажется он будет там до последнего быковать"; (3) "как это обычно бывает: «а ну что я тебе что-то сделал? Ну на денег, починишь себе. Что-то не сделал, нет страховки? Ну все, тогда ты приехал»"; (4) "можно сделать так: «ой, давайте вызовем администратора», он более профессионально подготовленный человек, пообщается с вами и решит вашу проблему"; (5) "выслушать сторону каждого, может быть тоже каждый должен сказать, что частично, каждый прав, частично нет"; (6) "бывает такое, что он в середине спора все-таки понимает, что он не прав и, оказывается, способен даже признать, что да, просто обесчитался, извините".

**Коды:** (1) избежать конфликта; (2) до последнего агрессивировать; (3) выяснение урона оппоненту в диалоге; (4) обращение к третьей стороне; (5) выслушать стороны конфликта и признать частичную правоту каждой; (6) человек понимает, что он не прав и признает это.

**Темы:** 1 – избегание конфликта; 2 – агрессивное отстаивание своей позиции; 3 – выяснение нанесенного оппоненту урона; 4 – обращение к третьей стороне; 5 – поиск компромисса; 6 – принятие вины и извинение.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "кричат, ругаются, спускают пар, расходятся"; "эмоционально себя ведут на самом деле "; "участники конфликта, как правило, испытывают ряд негативных эмоций, и это сказывается на их взаимодействии"; (2) "заднюю дать как бы уступить,

даже если ты прав, то есть если там, грубо говоря, без столкновений и последствий, то можно просто как бы пожать руки, разъехаться, сказать «Да, ты прав»; (3) "очень часто каждый думает, что он уступает и по факту это компромисс, ну то есть «Да ну тебя!», то есть что там на тебя время терять и как-то это. Поиск такого компромисса получается"; (4) "Просто сидят и разговаривают, как на картинке"; (5) "конфликтовал с целью поконфликтовать"; "люди, которые конфликтуют ради конфликта".

**Коды:** (1) люди эмоционально себя ведут, а потом расходятся; (2) уступить человеку; (3) поиск компромисса; (4) люди сидят и разговаривают; (5) конфликтовать ради конфликта.

**Темы:** 1 – эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной ситуации; 2 – пойти на уступки оппоненту; 3 – поиск компромисса; 4 – разговор о конфликтной ситуации; 5 – конфликт как самоцель.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "друг на друга орут и потом уходят"; (2) "друг другу морды бьют"; (3) "вызывают гаишников"; (4) "я такой сначала высказал все, что я о нём думаю ну а потом мы уже радостно, пока ждали ДПСников, шли в магазин там покупать еду, сидели, болтали, потом этот человек мне на консультацию приходил, то есть мы очень хорошо общаемся"; (5) "люди как бы накаляют обстановку до максимума, уже переходят какие-то границы, вот ну это скорее люди, которые не могут себя уже сдерживать"; (6) "выплёскивают вот эту негативную энергетику, а потом такие «Ну и ладно», и разошлись на каком-то общем, так скажем, на какой-то общей теме, допустим, договорились"; (7) "Если я что-то сделал, то я обычно извиняюсь, там включаю аварийку, то что там ну если понимаю то, что я был не прав "; (8) "если как бы мне что сделали неприятное, то ну я обычно что-нибудь ну как бы скажу ну либо подумаю про него"; (9) ", если допустим это как-то вредит мне нужно как-то вызывать третью сторону"; (10) "один из людей просто идёт на уступки и мирится с претензиями другого человека".

**Коды:** (1) друг на друга орут и уходят; (2) рукоприкладство; (3,9) вызывают третье лицо; (4) начинают общаться мирно, пока ждут третье лицо; (5) накаляют обстановку до максимума и не могут договориться; (6) выплескивают негативную энергию и договариваются; (7) извиняются, если были неправы; (8) сказать и подумать что-то в ответ на неприятное действие или высказывание оппонента; (10) пойти на уступки.

**Темы:** 1 – эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной ситуации; 2 – проявление агрессии: рукоприкладство; 3,9,4 – обращение к третьей стороне; 5 – эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной ситуации; 6 – эмоциональный выплеск с последующим решением конфликта; 7 – принятие вины и извинение; 8 – мысленная или реальная реакция на неприятный стимул от оппонента; 10 – пойти на уступки.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "поорали, разошлись там они все-таки в конечном итоге [...] компромисс какой-то берется все равно"; (2) "избегание конфликта"; (3) "просто наорать [...] Конфликт просто заканчивается и они расходятся область оба ни с чем"; (4) "либо люди начинают оба агрессивировать, и это приводит к тому, что они просто орут друг на друга, там оскорбляют, считают, что оба из них неправы"; (5) "или наоборот, это два адекватных человека для меня, которые просто «Ну вот так, у меня есть страховка», «У меня тоже есть страховка», «Ну и все давай типа там либо мы оба платим за свои ущербы», а если у одного ущерб, то второй предлагает типа его оплатить. Ну он минимальный там и все такое. Разойтись на доброй ноте".

**Коды:** (1) поорали и нашли компромисс; (2) избежать конфликта; (3) наорать и разойтись ни с чем; (4) агрессия, оскорбления и убеждение в том, что оба не правы; (5) покрыть нанесенный ущерб и разойтись на доброй ноте.

**Темы:** 1 – эмоциональный выплеск с последующим решением конфликта; 2 – избегание конфликта; 3 – эмоциональный выплеск с последующим уходом из конфликтной

ситуации; 4 – проявление агрессии: оскорбления оппонента; 5 – выяснение нанесенного оппоненту урона с последующим его возмещением.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "типично, если один извиняется, а другой обижается в зависимости от позиции в споре в конфликте"; (2) "Найти какое-то компромиссное решение"; (3) "они просто друг на друга будут кричать"; (4) "когда человек ну не хочет ничего признавать"; (5) "один просто извиняется".

**Коды:** (1) один извиняется, а другой обижается; (2) поиск компромисса; (3) кричать друг на друга; (4) ничего не признавать; (5) просто извиниться.

**Темы:** 1 – принятие вины и извинения; 2 – поиск компромисса; 3 – агрессивное отстаивание своей позиции; 4 – отрицание всех аргументов оппонента; 5 – извинение.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Они начинают ругаться [...] начинают оскорблять человека или [...] начинают очень пассивно-агрессивно себя вести как-то"; (2) "Да они боятся больше на самом деле, поэтому и орут, поэтому и уходит в агрессию. Типа кто больше на агрессии зайдёт, тот якобы победил"; (3) "часто не слышат друг друга, пытаются продвинуть свою точку зрения, не понимают, почему их не понимают, злятся из-за этого"; (4) "ты не вступаешь в конфликт напрямую, ты там не кричишь, не ругаешься вот, но при этом закрываешься и уничтожаешь взглядом".

**Коды:** (1) ругаются, оскорбляют человека, ведут себя пассивно-агрессивно; (2) орут и уходят в агрессию из-за страха; (3) не слышат друг друга, пытаются продвинуть свою точку зрения и злятся, что их не понимают; (4) закрыться от конфликта и уничтожить всех взглядом.

**Темы:** 1 – проявление агрессии: оскорбления оппонента; 2,3 – агрессивное отстаивание своей позиции; 4 – закрыться от конфликта и демонстрировать агрессию невербальным поведением.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "просто давил бы до конца, возможно, агрессивировал бы и ну пытался бы добиться справедливости к себе"; (2) "начала быковать, что там не продали мне или там что у вас срок годности испорчен, вы вообще то знаете, что это не по закону"; (3) "как-то аккуратно обойти эту возникшую конфликтную ситуацию"; (4) "я буду отстаивать свою позицию да, я буду там пытаться, чтобы была справедливость её добиться, но я не буду делать это ну агрессивно делать, быкуя и так далее"; (5) "классическая ситуация во взаимоотношениях, когда каждый слышит только себя и думает только о себе".

**Коды:** (1) агрессивно давить до конца и пытаться добиться справедливости к себе; (2) начать быковать; (3) аккуратно обойти конфликтную ситуацию; (4) неагрессивно отстаивать свою позицию; (5) каждый слышит только себя и думает только о себе.

**Темы:** 1,2 – агрессивное отстаивание своей позиции; 3 – избегание конфликта; 4 – неагрессивное отстаивание своей позиции; 5 – фокус внимания исключительно на собственной позиции.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "некоторые люди начинают там переходить на личности и не соблюдают субординацию"; (2) "разговаривать"; (3) "каждый своё мнение продавливают".

**Коды:** (1) переход на личности и несоблюдение субординации; (2) разговаривать; (3) каждый участник продавливает свое мнение.

**Темы:** 1 – проявление агрессии: переход на личности; 2 – разговор о конфликтной ситуации; 3 – агрессивное отстаивание своей позиции.

### ***Тематический анализ «Ситуация межличностного конфликта: нестандартное деструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**



**Цитаты:** (1) "оставить все на кассе, отказаться от покупки и уйти. И будет некомфортно в принципе всем"; "уйти, не заплатив просто"; (2) "так: «а я буду стоять здесь весь ваш рабочий день, я достану всю очередь, я буду стоять намеренно, пока вы не принесете мне чек или пока не пробьёте мне все вот это». Вот так, формат забастовки"; (3) "подговорить остальных покупателей, вот. И чтобы они все сговорились, чтобы они там взбунтовались, чтобы они там с огнями, с факелами в руках требовались справедливости и бесплатных услуг".

**Коды:** (1) оставить неоплаченные, но пробитые кассиром товары и уйти; (2) устроить забастовку и не уходить без выгодного для себя результата; (3) втянуть других людей в конфликт для поддержки своей позиции.

**Темы:** 1 – нанесение ущерба себе, оппоненту и наблюдателям конфликта; 2 – отказ от действий до принятия другим выгодного для человека решения; 3 – вовлечение других людей в конфликт.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "показать, что тебе вообще наплевать, что ты его обидел, разозлил"; (2) "я въехала кому-нибудь в зад на машине, он мне говорит «Слушай, ты мне в зад въехал», я сажусь обратно в свою машину и делаю это ещё раз"; (3) "Это игнорирование. Типа просто сидеть, помолчать это очень губительно во взаимодействии"; (4) "дразнить, ну знаете, как это повторять, как там он что-то делает и ты такой тоже повторяешь. Ну, знаете такое обезьянничество"; (5) "начать приставать к человеку. То есть такое как бы несоблюдение его личных границ"; (6) "наверное, какое-то применение физической силы, грубой к своему партнёру [...] ударить его сильно"; (7) "начать газлайтить человека, с которым ты в конфликте; (8) "превращать все ваши конфликты в один большой"; (9) "как-нибудь добавить физическую характеристику партнера, с которой он [...] ничего сделать не может или который его может больше задеть".

**Коды:** (1) показать безразличие к тому, что разозлил человека; (2) нанести дополнительный ущерб имуществу оппонента; (3) игнорирование оппонента; (4) дразнить оппонента; (5) приставать, не соблюдая личные границы; (6) применить физическую силу; (7) начать газлайтить человека; (8) превращать все конфликты в один большой; (9) больше задеть оппонента, указав на его физическую характеристику.

**Темы:** 1 – демонстрация безразличия к негативным эмоциям оппонента; 2 – нанесение ущерба имуществу оппонента; 3 – игнорирование оппонента; 4 – оскорбление оппонента: передразнивание; 5 – нарушение личных границ оппонента; 6 – газлайтинг направленный на оппонента; 7 – расширение конфликта путем припоминания предыдущих конфликтов; 8 – оскорбление оппонента: указание на физическую характеристику человека.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "бить стекла"; (2) "если мы говорим про конфликт, то вот ты мне задел фару, то я тебе сделаю тоже самое. То есть сделать тоже самое, чтобы они были на каком-то равном уровне, то есть типа пытаться решить конфликт, но тем самым его усугубить"; (3) "Видел как короче как ругаются один нерусский с русским, типа тот задел нерусского, у него не было страховки и он говорит, «Ну вызывай ментов», он говорит «Нет у меня нет страховки, давай бабки» он такой «Нет, фиг тебе никаких бабок не дам, ментов вызывай» он такой, «Давайте тогда сейчас въеду в зад». В принципе начало хорошего деструктивного конфликта, если не платить ещё догнать ну короче ещё дополнительный урон нанести"; (4) "Ну там чувак, вот например знаю, помидоры покупает, ему кажется, что его обвесили, он говорит «я не буду за это платить» и начинает их есть там сырыми, а потом говорит «Вот, теперь тут вес сходится, я столько и брал такой вес и пробивайте»".

**Коды:** (1) бить стекла; (2) нанести такой же урон оппоненту, который нанес он; (3,4) нанести дополнительный урон оппоненту.

**Темы:** 1,2,3 – нанесение ущерба оппоненту.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "выключить своё критическое мышление и перейти на эмоции [...] бить собеседника прямо в его больное место"; (2) "когда ты ещё мыслишь, но уже не очень сильно, то есть переходишь вот в эту стадию и употреблять какие-то аргументы, но не слишком верные, не слишком подверженные собственной критике"; (3) "Уйти как раз-таки от конфликта в другую сторону, но сказать что-то деструктивное, например ну там вы обсуждаете условно там, не знаю какие-то там, ну, научные проблемы, допустим, или что угодно ещё и ты вдруг там переходишь на личность человека "; (4) "взять какой-нибудь предмет и швырнуть его в стену"; (5) "Можно перейти на иностранный язык, который этого собеседник плохо знает"; (6) "Как бы вот и сделать на этом акцент, что он как бы... Как бы социально ниже тебя, вот и как бы спустить это все с рук. И он естественно разозлится на этом фоне, вот и все это продолжится"; (7) "мне кажется, что и физическая агрессия, и какие-то там не знаю выпадки, выпады по отношению там не знаю, к этому человеку его личности, его семье"; (8) "просто начать кругами бегать и орать, то, наверное, это не очень типично. Ну, собственно, тогда и агрессия не очень выражается.

**Коды:** (1) выключить критическое мышление и перейти на эмоции: бить собеседника в больное место; (2) употреблять необдуманные и неверные аргументы; (3) перейти на личности; (4) швырнуть предмет в стену; (5) перейти на иностранный язык; (6) сделать акцент на том, что оппонент социально ниже тебя; (7) физическая агрессия; (8) кругами бегать и орать.

**Темы:** 1 – оскорбления оппонента: задевать за «больное место»; 2 – употребление необдуманных и неверных аргументов; 3 – оскорбление оппонента: переход на личности; 4 – нанесение ущерба имуществу оппонента; 5 – начать говорить на иностранном языке; 6 – оскорбления оппонента: акцент на низкое социальное положение оппонента; 7 – физическое насилие; 8 – чрезмерное эмоциональное и неадекватные ситуации действия (кругами бегать и орать).

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "оскорбить, допустим, перейти уже на личности [...] задеть человека"; (2) "достать, допустим, какой-нибудь нож или не нож, бейсбольную битку и так показать то, что вот если ты сейчас мою сторону не примешь, там не станешь извиняться, то я сейчас возьму и тебе дам. Ну то есть буду тебя бить"; (3) "сесть в машину и переехать человека"; (4) "проклясть человека".

**Коды:** (1) оскорбить и перейти на личности; (2) угрожать применением физической силы; (3) нанести физический урон человеку; (4) проклясть человека.

**Темы:** 1 - оскорбление оппонента: переход на личности; 2 – физическое насилие; 3 – оскорбление: проклясть человека.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "продолжить с ними ругаться, там книгу жалоб и предложений попросить [...] кинуть книгу в них и сказать, что вы засудите этого шарашкину контору и вообще типа вы не даёте личности развиваться"; (2) "когда из багажника достаётся бита и начинает фигачить машину твоего обидчика"; (3) "какая-то агрессия жёсткая именно уже с потасовкой"; (4) "в личное пространство войти"; (5) "прямое физическое насилие"; (6) "физический ущерб, либо попытка... Ну правда сейчас экраны на почте ну там не выхватишь посылку. Возможно, попытка влезть через стойку и забрать вещь, которая тебе не отдадут без доверенности".

**Коды:** (1) продолжить ругаться, угрожать, попросить книгу жалоб и кинуть ее в оппонента; (2) нанести ущерб имуществу оппонент; (3,5) агрессия, физическое насилие; (4) войти в личное пространство оппонента; (6) физический ущерб оппоненту.

**Темы:** 1,6 – физическое насилие; 2 – нанесение ущерба имуществу оппонента; 3 – нарушение личных границ оппонента.

**Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Просто ударить человека"; (2) "поехать за тем, с кем ты поспорил, он идёт домой, машину оставляет и ты ему втихаря машину царапаешь"; (3) "насилие при этом нетипичное решение ну такое деструктивное однозначно"; (4) "Ну типа девушка спорила с парнем в какой-то момент она взяла, порвала его свидетельство о рождении и сказала «да ты в принципе уже не существуешь и все»"; (5) "Можно ему колеса все снять, ну то есть машину поставить на кирпичи и не знаю, если у него колеса лучше, то на свою машину переставить, а ему просто подложить свои, а если колеса хуже ну тогда можно как-то из них сделать клумбу".

**Коды:** (1,3) физическое насилие; (2,5) нанести урон имуществу оппонента; (4) нанести урон документам оппонента.

**Темы:** 1,3 – физическое насилие; 2,5,4 – нанесение ущерба имуществу оппонента.

**Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "закрывать и не озвучивать вслух причину конфликта"; (2) "начинают, что как-то вот прям вот кричать что-то там пытаться сломать, ударить человека. Необычно такой высокий уровень агрессии"; (3) "Мат и увеличение децибел твоего голоса"; (4) "человек вообще не пытается вникнуть и решить проблему, а просто пытается её вот замаять, и это означает, что как бы такой же конфликт возникнет и дальше, и что человек не готов в это погружаться и хочет просто максимально простым способом, [...] тебя заткнуть поскорее".

**Коды:** (1) закрыться и не озвучивать причину конфликта; (2) высокий уровень агрессии и попытки физического насилия; (3) мат и громкая речь; (4) попытка поскорее заткнуть оппонента.

**Темы:** 1 – игнорирование оппонента; 2 – физическое насилие; 3 – мат и громкая речь; 4 – попытка сделать так, чтобы оппонент замолчал.

**Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Кассу перевернуть просто, начать разносить все, что есть"; (2) "просто встать и сказать, что больше никогда в жизни разговаривать не буду, уйти и больше никогда этого человека не видеть действительно"; (3) "начать плакать и причинять вред себе, рвать волосы, вызывать жалость, говорить «ну что же вы так со мной поступаете?»"; (4) "Начать что-нибудь бить или кого-нибудь бить"; (5) "возможно, это начать орать, кричать и пытаться приказать человеку сделать то, что ты хочешь, чтобы он сделал, используя при этом там нецензурную брань, ну или вовлекать в эту ситуацию остальную очередь, которая сзади стоит".

**Коды:** (1) перевернуть кассу и начать разносить все, что есть; (2) объявить о том, что никогда не будешь разговаривать с человеком, уйти и никогда больше не видеть его; (3) вызывать жалость слезами и обвинениями; (4) начать что-нибудь или кого-нибудь бить; (5) орать, приказывать, материться, вовлекать других людей в конфликт.

**Темы:** 1 – нанесение ущерба себе, оппоненту и наблюдателям конфликта; 2 – объявление о намерениях никогда не общаться с оппонентом и реализация этого намерения; 3 – попытка слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента; 4 – физическое насилие; 5 – вовлечение других людей в конфликт.

**Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Разбить стекло машины"; (2) "не только о себе и покупателю сделать плохо, но и остальным людям, которые вообще тут не причём в этой конфликтной ситуации"; (3) "вдруг вот этот мужчина, допустим, начнёт истерить, вот так вот стукнет кулаком по кассе и скажет «сейчас я буду говорить!» и там обратиться к этим к покупателям, начнёт там что-то там затирать и так далее. Ну то есть типа такую театральщину включить немного"; (4) "В каком-то незначительном конфликте вот типа кассы вызвать полицию".

**Коды:** (1) разбить стекло машины; (2) сделать плохо себе, оппоненту и наблюдателям конфликта; (3) театральщину включить; (4) вызвать полицию для решения незначительного конфликта.

**Темы:** 1- причинение ущерба имуществу оппонента; 2 – нанесение ущерба себе, оппоненту и наблюдателям конфликта; 3 – «театральное» поведение; 4 – обращение в полицию для решения незначительного конфликта.

**Тематический анализ «Ситуация межличностного конфликта:  
нестандартное конструктивное поведение»**

**Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "можно подарить ей шоколадку. Я думаю, что это на самом деле один из самых крутых способов и достаточно неожиданный"; (2) "Обычно нетипично, когда, например, у кассира спросит «Ну, вы сами что хотите, какая у вас цель? Главная задача?». Попытаться сотрудничать, узнать её цель, то есть ей надо скорее его отпустить, потому что очередь или ей надо, чтобы он там заплатил больше, что ей конкретно надо-то может узнать"; (3) "А если он скажет, что вот за всю свою жизнь вы самый понимающий кассир"; "Подчеркнуть её значимость"; "какой-нибудь комплимент сделать может что-то такое. Перейти из конфликта какое-то такое позитивное взаимодействие".

**Коды:** (1) подарить шоколадку кассиру; (2) попытаться сотрудничать, выяснить цели и потребности оппонента; (3) комплимент, подчеркивающий значимость оппонента.

**Темы:** 1 – внезапное позитивное действие: подарок оппоненту; 2 – сотрудничество с целью выяснения сути конфликта; 3 – комплимент оппоненту.

**Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "придумать что-то, чтобы потом больше такой проблемы не было"; (2) "У тут ты такой: «Слушай, а мы с тобой что ссоримся?». Она такая: «Ну типа нет, я планировала просто с тобой обсудить, там твой косяк». И ты такой: «Ну тогда давай спокойно»; (3) "исполнить какую-то несбывшуюся или заветную мечту своего партнера"; (4) "там была пара, они поженились, и как только наступала ситуация малейшего намёка на ссору или чего-то такого, они начинали раздеваться и заниматься сексом"; (5) вот медиация, наверное, для меня это нестандартный способ решения конфликта; (6) "Можно ещё в парадную одежду одеться и сказать «Наконец мы нормально поссорились!»".

**Коды:** (1) придумать решение, предотвращающее появление этой проблемы в будущем; (2) уточнить у оппонента происходит ли ссора; (3) исполнить заветную мечту своего партнера; (4) при намеке на ссору раздеваться и заниматься сексом; (5) медиация; (6) в парадную одежду одеться по поводу нормальной ссоры.

**Темы:** 1 – разработка плана предотвращения подобного конфликта в будущем; 2,4 – пауза для снижения эмоций; 3 – внезапное позитивное действие; 6 – отпраздновать конфликт.

**Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "один поржёт над тем, как прикольно он его вмазал типа. Легко можно перейти на позитивную ноту"; (2) "надо сделать комплимент машине... Тут у нас два молодых человека, очевидно, они ухаживают за своими машинами и сказать: «Ой, я задел, я вижу, у тебя такая краска классная, блин, и так обидно ты, наверное, только недавно помыл» или «У тебя такой тюнинг классный»"; (3) "сделать какой-то презент. То есть на второй картинке можно там в багажник себе залезть, там не знаю, вот этот знак аварийной остановки вытащить там этому оппоненту подарить, сказать: «На братан, держи все, зла не держи, можешь поставить его на дорогу»".

**Коды:** (1) перевести конфликт в позитивную ноту; (2) сделать комплимент предмету конфликта (машине оппонента); (3) подарить подарок оппоненту.

**Темы:** 1,4 – внезапное позитивное действие; 2 – комплимент имуществу оппонента, ставшим причиной конфликта; 3 – внезапное позитивное действие: подарок оппоненту.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "сказать человеку внезапно что-то приятное, что не касается предмета вашего спора"; (2) "можно как-то предложить поставить на паузу, что типа «Окей, мы не договорились, ну давай там, не знаю, встретимся в ресторане и обсудим, кто виноват»"; (3) "внезапно предложить что-то вкусное человеку"; (4) "Начать танцевать. Какой-то необычный выход за рамки конфликтной ситуации"; (5) "внезапно предложить там не знаю помощь"; (6) "очень внезапно согласиться с человеком".

**Коды:** (1) внезапно сказать человеку что-то приятное, что не касается предмета конфликта; (2) поставить конфликт на паузу и предложить встретиться для обсуждения в ресторане; (3) внезапно предложить что-то вкусное человеку; (4) начать танцевать как выход за рамки конфликтной ситуации; (5) внезапно предложить помощь; (6) внезапно согласиться с человеком.

**Темы:** 1 – внезапное позитивное высказывание; 2- смена обстановки: изменение места взаимодействия; 3 – внезапное позитивное действие: угощение оппонента; 4 – внезапное позитивное действие: танец; 5 – предложение помощи оппоненту; 6 – внезапно согласиться с оппонентом.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "один из участников начинает смеяться"; (2) "если там ничего серьёзного нет, это все в шутку перевести попытаться"; (3) "попытаться помочь с чем-то там не знаю сказать то, что вот у меня есть знакомый автосервис, я не знаю сейчас быстренько тебе со скидкой там сделают"; (4) "пойти попить кофе и решить эту проблему, потому что обычно голодные люди – злые люди"; (5) "сказать давай сейчас решим этот конфликт, а я тебе там подарю, допустим, какой-нибудь ужин"; (6) "ты виноват там ехал человек сзади, там в бампер задний помял, он такой «Вот, а ты мне помял бампер!», а ты берёшь и в свой задний бампер с ноги хренак помял и говоришь «Ну, брат, не расстраивайся, у меня тоже бампер помят теперь»".

**Коды:** (1) один из участников начинает смеяться; (2) все перевести в шутку; (3) предложить помощь; (4) пойти попить кофе; (5) пообещать подарить ужин после решения конфликта; (6) нанести себе ущерб аналогичный тому, который был нанесен оппоненту.

**Темы:** 1 – внезапное позитивное действие; 2 – переход на юмор; 3 – предложение помощи оппоненту; 4 – смена обстановки: изменение места взаимодействия; 5 - внезапное позитивное высказывание: анонсирование выгоды для оппонента; 6 – нанесение себе ущерба аналогичному ущербу, нанесенному оппоненту.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "привлечение третьего лица вполне оригинально"; (2) "перестать качать свои права и выразить какое-то сочувствие к оппоненту"; (3) "Возможно объединиться с оппонентом на основе «Да, такие дурацкие правила, наверное вы каждый раз выслушиваете от клиентов вот это вот это, ну как жаль, что нельзя алкоголь без паспорта там, а мне уже девятнадцать. И фотографии Госуслуг недостаточно, вот дурацкие правила, понимаю хорошего вам дня!»"; (4) "вообще делала вид, что ну я его не замечая, что его не существует, ну и из-за этого, естественно, ничего дальше не произошло, я просто проехала и выехала нормально спокойно"; (5) "я притворилась просто дурочкой, которая не понимает вообще, что произошло".

**Коды:** (1) привлечь третье лицо; (2) выразить сочувствие оппоненту; (3) объединиться с оппонентом против общей проблемы; (4) притвориться, что не замечаешь оппонента; (5) притвориться, что не понимаешь, что происходит.

**Темы:** 1 – привлечение третьей стороны; 2 – выражение сочувствия оппоненту; 3 – объединение с оппонентом против общей проблемы; 4,5 – изображение своей невключенности в конфликтную ситуацию.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "одновременно конструктивный и деструктивный в зависимости от ситуации [...] просто обнять сразу"; (2) "Пригласить этого мужика на рыбалку и сказать, что научу тебя там нормально парковаться"; (3) "Можно сменить обстановку на более приятную, может быть, куда-то пойти".

**Коды:** (1) просто обнять оппонента; (2,3) сменить обстановку на более приятную.

**Темы:** 1 – внезапное позитивное действие: обнять оппонента; 2,3 – смена обстановки: изменение места взаимодействия.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "нарисовать, составить такую некую карту проблемной ситуации, то есть, например в виде какого-то такого лабиринта и каких-то вот именно мыслей, что их вызвало, то есть причины, проблемы и последствия"; (2) "к вежливости они вообще не готовы и очень многие люди, они сразу смягчаются очень сильно [...] поэтому если какой-то такой конфликт вот на кассе или где-то там в очереди, то вот просто вежливо ответить – это прям вот это очень хорошо работает"; (3) "вычленив из этого конфликта суть ну там что на самом деле какая-то проблема возникла"; (4) "очень может помочь ну как бы как-то вот сменить позицию, сесть, например, рядом. Вот и кажется, что даже вот эта смена положения она как будто бы не настраивает так сильно друг против друга людей"; (5) "всегда договаривается со всеми в том числе и со мной, но с позиции как бы вот рациональной этой вот мягкости, она понижает тембр голоса, понижает децибелы голоса, да и пытается вот очень мягко и бережно вот донести свою позицию, чтобы снизить вот там градус напряжения. Это позитивные манипуляции, и я думаю то, что мы должны манипулировать побольше, вот именно вот в таком ключе"; (6) "переместиться в другое место, мне кажется, идеально подойдёт какое-то кафе, допустим, потому, что, во-первых, вы находитесь там, вокруг люди, вы, очевидно, не будете бить, я не знаю посуду, орать друг на друга и так далее. Это гораздо больше способствует тому, что вы сидите за одним столом, разговариваете".

**Коды:** (1) составить карту проблемной ситуации; (2) вежливо ответить оппоненту; (3) вычленив суть конфликта; (4) сменить положение в пространстве, сесть рядом с человеком; (5) мягко и бережно доносить свою позицию; (6) сменить обстановку, пойти в кафе.

**Темы:** 1,3 – сотрудничество с целью выяснения сути конфликта; 2,5 – вежливые ответы оппоненту; 4 – смена обстановки: изменение места взаимодействия; 6 – смена обстановки: изменение взаимоположения людей в пространстве.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "не терять нервы свои, потерять какие-то деньги или ещё что-то и просто уйти и пойти радоваться жизни и делать что-то приятное для себя"; (2) позвать администратора, решить с администратором, позвонить на горячую линию, написать сообщение; (3) "вывести на юмор как-нибудь"; (4) "выпустить пар, сказать, какие все негодяи, расставить все по полочкам сказать, почему они не правы, но не агрессивно, но жёстко, грубо, возможно где-то. Вот и просто уйти после этого. Но уйти с хорошим настроением"; (5) "П: Полицию или там как это, как у нас называется типа для потребителя? Е: Роспотребнадзор. П: Спасибо большое, спасибо, коллеги. Е: А ещё в налоговую, в прокуратуру санэпидемстанцию везде написать, чтобы их проверки задолбали, да. П: А и в телегу им ещё куча комментариев накидать"; (6) "будет нестандартно, очень мило, допустим взять там шоколадку, листочек подарить человеку, сказать там что прекрасно выглядите, например и указать на ну как бы вот этот недостаток, недочёт по работе"; (7) "притвориться паучком и рассмешить человека ну то есть, мне кажется, вызвать улыбку"; (8) "рассказать какой-нибудь анекдот в тему этого инцидента, который произошёл. И это создаст позитивное настроение я думаю, что конфликт будет легче решаться"; (9) "начать быть активным слушателем"; (10) "как-то отвлечь его немножко от вот этого конфликта, чтобы он ну хотя бы там на несколько секунд, наверное, разрядился, например, спросить «мы с тобой ссоримся?» и пока

человек думает он уже успокаивается [...] снизить градус накала и дать друг другу время на то, чтобы услышать вообще, что происходит"; (11) "разойтись и написать в письменном виде все претензии обменяться и в таком оперативном варианте решается конфликт".

**Коды:** (1) просто уйти и сделать что-то приятное для себя; (2) привлечь третью сторону для решения конфликта; (3) вывести на юмор; (4) выпустить пар неагрессивно, расставить все по полочкам и уйти с хорошим настроением; (5) написать в вышестоящие инстанции; (6) сделать подарок и комплимент оппоненту; (7) рассмешить человека, вызвать улыбку; (8) рассказать анекдот, создать позитивное настроение; (9) активно слушать; (10) дать друг другу время, чтобы снизить градус накала и услышать что происходит; (11) разойтись, обменяться претензиями в письменном виде и оперативно решить конфликт.

**Темы:** 1 – уход из конфликта с последующим позитивным действием для себя; 2 – привлечение третьей стороны; 3 – переход на юмор; 4 – неагрессивное проявление эмоций, структурирование конфликта и позитивный выход из него; 5 – привлечение третьей стороны: обращение в вышестоящие инстанции; 6 – подарок оппоненту; 6 – комплимент оппоненту; 7,8 – переход на юмор; 9 – активное слушание оппонента; 10,11 – пауза для снижения эмоций.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) если они там делят одно парковочное место, допустим, если нестандартно, можно, например, на «камень-ножницы-бумага» сыграть; (2) "если кто-то вдруг согласится с чужой точкой зрения"; (3) "мужчина с женщиной вот на кассе спорят насчёт там коробки конфет женщина пробила не по той цене продавщица там-то, что была акция, на самом деле пробили по полной в этот момент мужчина решает подарить ей эти конфеты"; (4) "здесь смысл именно как-то дезориентировать людей, снизить именно градус и можно в середине ссоры там, не знаю, поздравить с Новым годом, сказать да что я вообще здесь делаю, меня там любимая женщина ждёт, а вы все в любовь, в чудо не верите, там не знаю смешное как-то дезориентирует. Возможно, с юмором либо свёрхпозитивным чем-то".

**Коды:** (1) решить конфликт с помощью игры "камень-ножницы-бумага"; (2) вдруг согласиться с противоположной точкой зрения; (3) сделать подарок; (4) дезорганизовать внезапным позитивным высказыванием.

**Темы:** 1 – решение конфликта посредством простой игры; 2 – внезапно согласиться с оппонентом; 3 – подарок оппоненту; 4 – внезапное позитивное высказывание.

### ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового конфликта: стандартное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Разговором, нахождением компромисса. Человек просит всех высказаться, чтобы каждого услышать и вообще разобраться, кто прав, кто виноват"; (2) "самое типичное надо вот говорить типа «успокойтесь, успокойтесь, давайте поговорим нормально». Вот какие-то очень базовые, очень бесполезные слова, успокоения"; "надо прийти и самому спокойно как-то так сказать, что «ребята всё, давайте сейчас успокоимся и нормально обсудим, что что будет дальше происходить»"; (3) "достаточно типично наблюдать со стороны и наслаждаться".

**Коды:** (1) разговаривать, искать компромиссное решение; (2) призывать членов группы успокоиться; (3) наблюдать со стороны и наслаждаться.

**Темы:** 1 - поиск компромисса; 2 - призывы успокоиться конфликтующим членам группы; 3 - разделение группы на конфликтующих и наблюдающих.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "предложить успокоиться и изложить свою идею ещё раз и конструктивно подчеркнуть, чем она отличается от идеи коллеги"; (2) "так и продолжить дальше обсуждать"; (3) "уволить всех, выгнать всех с работы, чтобы не было больше никаких конфликтных ситуаций"; (4) "мозговой штурм или там предложить какую-то третью сторону [...] перевести в конструктив".

**Коды:** (1) предложить успокоиться, изложить идею и показать, чем она отличается от других идей; (2) продолжать обсуждать; (3) всех выгнать, чтобы не было больше конфликта; (4) перевести в конструктив посредством предложения третьей стороны или мозгового штурма.

**Темы:** 1 - призывы успокоиться конфликтующим членам группы; 2 - продолжение обсуждения конфликта; 3 - избавиться от физического присутствия участников конфликта; 4 - обращение к третьей стороне; 4 - использование метода мозгового штурма.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) " Ну вот двое сидят друг напротив друга и разговаривают, остальные просто их поддерживают как бы. Там мимикой, жестами типа «молодцы, обсуждайте». Потом двое мирятся и все-таки «Ну да, да, точно, так и надо было.»; (2) "в каком-то коллективе все друг друга как бы обложат, а потом разойдутся, там что-то подумают-подумают, потом соберутся и договорят уже по нормальному, ну и помирятся там на рабочие моменты"; (3) "Единицы группы друг друга пообвиняют, потом останутся при своём мнении.

**Коды:** (1) двое конфликтующих разговаривают, а группа их поддерживает; (2) оскорбление членами группы друг друга, пауза в конфликте на размышления, соберутся и помирятся; (3) члены группы друг друга пообвиняют и останутся при своем мнении.

**Темы:** 1 - разделение группы на конфликтующих и наблюдателей: фасилитирующая функция наблюдателей; 2 - взаимные оскорбления с последующей паузой и решением конфликтной ситуации; 3 - взаимные обвинения с последующим уходом из конфликтной ситуации.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Как-то один начинает, другой подхватывает, это они друг с другом ругаются, и там уже другие уже начинают высказываться. Как бы вот так"; "Обычно два человека спорят, а остальные такие «Давай, давай, втащи!». Обычно так происходит"; (2) "Есть те, кто просто смотрят со стороны там не согласные или согласные, но они будут более спокойны, скорее всего, и более ну, больше призывать к порядку остальных, больше призывать к тому, чтобы успокоиться и подумать вот это, как мы видим, вот этот самый левый товарищ"; (3) "видим очень большую эмоциональность, то есть они прямо орут друг на друга, вот то есть конфликт в самом разгаре и да, они ведут себя агрессивно по отношению друг к другу и громко высказывают свою позицию всю"; (4) "появляется ну лидер или человек с авторитетом вне зависимости там он официальный лидер или нет, и он просто прекращает, ставит конфликт на паузу"; (5) "чаще всего там двое людей одного уровня начинают спорить, а потом приходит лидер, обоих успокаивает и разруливает конфликты все"; (6) "скорее всего там конфликты заводят люди одного уровня, да потом уже начальник приходит и как бы все решает, то есть уже по своему, вот и там уже этих нет никаких там противоречий. Начальником вот как бы это все решается"; (7) "Если без начальников то компромиссом как-то все решается все"; (8) "два человека о чем-то спорят, а два других в этот момент не при делах, они не относятся к конфликту, он их никак особо не затрагивает или затрагивает, но не сильно, и они думают о своей позиции в группе, то есть стоит ли вмешаться в него и чем им это грозит затем, то есть пытаются проанализировать свои дальнейшие действия в этом, а те, кто спорит, ну, они просто спорят"; (9) "или оба, или кто-то из них надеется там своими аргументами или эмоциональной речью привлечь сторонников своей позиции в этом конфликте и, соответственно, привлечь участников конфликта к нему".



**Коды:** (1) один человек начинает конфликт, а другие к нему подтягиваются; (2) некоторые люди смотрят со стороны и спокойно призывают к порядку участников конфликта; (3) эмоциональное, агрессивное поведение к другой стороне конфликта; (4) появляется лидер, прекращающий конфликт; (5) конфликтуют люди одного уровня и этот конфликт решает лидер; (6) начальник решает конфликт; (7) поиск компромисса; (8) два человека спорят, а другие члены группы не при делах; (9) привлечь участников конфликта на свою сторону аргументами или эмоциональной речью.

**Темы:** 1 - один начавший конфликт притягивает к себе других людей; 2 - призывы успокоиться конфликтующий членам группы; 3 - выражение эмоций: проявление агрессии к другой стороне конфликта; 4,5,6 - решение конфликта посредством лидера или руководителя; 7 - поиск компромисса; 8 - разделение на конфликтующих и наблюдателей; 9 - выражение эмоций: с целью привлечения участников к своей стороне.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "пытаются высказать свою точку зрения и тянут одеяло на себя"; (2) "все друга обвиняют и каждый себя выгораживает"; (3) "если нравится ругаться, то они просто будут ругаться, то есть цель будет поругаться, эмоции получить"; (4) "Если цель решить проблему, то уже они будут там искать наиболее эффективное решение"; (5) "один человек пытается объяснить то, что ему не нравится, допустим, приводить какие-то примеры, пытаться оправдаться так скажем, почему он затевает этот конфликт и все больше и больше все-таки опять взрывается в нём и как-то, скажем, как в болоте, ты вроде бы накидываешь какие-то оправдания, но при этом все равно у тебя не получается из этого выйти и как-то закончить этот разговор"; (6) "один человек сидит, пытается такой «Давайте что-то порешаем»"; (7) "двое спорящих людей, а двое просто типа «Блин, интересно, что они там»"; (8) "ты должен правильно аргументировать свою позицию, но наш человек как бы эмоционален, просто вот он там психует и тебя не слышит".

**Коды:** (1) пытаться доказать свою точку зрения; (2) взаимные обвинения и выгораживание себя; (3) просто ругаться, если цель - получить эмоции; (4) искать эффективное решение, если цель - решение конфликта; (5) накидывать оправдания и уходить глубже в конфликт; (6) один человек призывает к решению конфликта; (7) одни спорят, а другие наблюдают; (8) психовать и не слышать аргументов.

**Темы:** 1,2 - концентрация исключительно на своей позиции; 3 - ругаться с целью получения эмоций; 4 - поиск эффективного решения с целью завершения конфликта; 5 - углубление в конфликтной ситуации посредством оправданий; 6 - призывы к решению конфликта от одного члена группы; 7 - разделение на конфликтующих и наблюдателей; 8 - выражение эмоций, затрудняющее возможность услышать других людей.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Качать права друг на друга, на позициях стоять"; (2) "третье лицо опять подключается, которое говорит «Да ну ладно!», если я продолжаю тему со слухами, то вот это: «Да ладно, никто ничего не говорил, это она услышала, ну допустим, ну показалось!». Ну то есть третье лицо, которое нейтрально, оно собственно и решает, а дальше там подстраиваются эти конфликтующие стороны"; (3) "разделиться на два лагеря. Агрессивно отстаивать свою позицию, наверное, просто пытаться протолкнуть своё мнение и своё решение проблемы"; (4) "вот два разных мнения, они будут толкать своё, и чаще всего они не слушают друг друга"; (5) "остальные два человека, которые как бы являются сторонниками наблюдателями [...] просто предложат, что давай выступит один и расскажет свои аргументы и как это лучше, да повлияет на нашу деятельность, а потом второй, и тогда мы выберем голосованием каким-то».

**Коды:** (1) стоять на своих позициях и качать права; (2) подключение нейтрального третьего лица; (3) разделиться на два лагеря и активно отстаивать свою позицию; (4) толкать свое мнение и не слушать друг друга; (5) наблюдатели предлагают каждому высказаться, а потом провести голосование.

**Темы:** 1,4 - концентрация исключительно на своей позиции; 2 - обращение к третьей стороне; 3 - поляризация группы по сторонам конфликта; 5 - разделение группы на конфликтующих и наблюдателей: модулирующая функция наблюдателей.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Они бы продолжили друг на друга наезжать [...] пока не пришёл бы такой медиатор"; (2) "пока просто кто-то ну кому-то не надоест орать все будут орать до того как кто-то не посчитает, что это того не стоит"; (3) "рабочий конфликт решают внутри либо сами, либо руководство"; (4) "если конфликт уже личный это до того, как долго человек может отстаивать своё мнение, насколько он считает себя правым"; (5) "какой-то лидер группы, который бы сказал мнение за большинство и приняли просто мнение большинства".

**Коды:** (1) продолжить друг на друга наезжать до прихода третьей стороны; (2) орать, пока кому-то не надоест; (3) решить либо внутри группы, либо привлечь руководство; (4) отстаивать свое мнение; (5) лидер группы озвучивает свое мнение за большинство.

**Темы:** 1 - обращение к третьей стороне; 2 - доведение конфликта до эмоционального предела; 3,5 - решение конфликта посредством лидера или руководителя; 4 - концентрация исключительно на своей позиции.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "скорее такой самый типичный это как-то вот закрыться от этого конфликта"; (2) "каждому даётся слово и даже если ты с этим словом не согласен, ты обязан его выслушать до конца и постараться принять, либо если какие-то весомые аргументы есть конструктивные, то привести их"; "какое-то обсуждение, возможно не такое бурное, агрессивное, как на предыдущих картинках, а вот на этой и каждый бы что-то высказывался, возможно бы перебивал друг друга".

**Коды:** (1) закрыться от конфликта; (2) каждый высказывается, а другие не имеют права перебивать.

**Темы:** 1 - избегание участия в конфликте; 2 - предоставление возможности высказаться каждому участнику.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "каждый высказывает своё мнение, пытается его высказать громче всех. Каждый пытается быть услышанным, поэтому это всегда мне кажется такой шум, гам"; (2) "мало того, что все хотят быть услышанными, но других не слышат вот это именно при таком конфликте"; (3) "каждый пытается доказать свою точку зрения [...] если это конфликт с близкими людьми, то они в конечном итоге выслушивают всех и находят то решение, которое всех удовлетворяет"; (4) "участники будут давить до последнего друг друга, пока кто-нибудь не расплатится или просто все они не задохнутся от агрессии"; (5) "люди будут просто, потупив глаза, рассмотреть в пол или выйдут из этого окружения и начнут заниматься своими очень важными делами, типа там в ногтях поковыряться или пойти воды налить себе".

**Коды:** (1) каждый пытается высказать свое мнение громче всех; (2) все хотят быть услышанными, но не слышат других; (3) каждый пытается доказать свою точку зрения, но в итоге всех выслушивают и находят удовлетворительное решение; (4) давить друг друга до того, пока кто-нибудь не расплатится или задохнется от агрессии; (5) смотреть в пол, выйти из конфликта и заняться своими делами.

**Темы:** 1,2 - концентрация исключительно на своей позиции; 3 - предоставление возможности высказаться каждому участнику с целью удовлетворительного решения конфликта; доведение конфликта до эмоционального предела; 5 - избегание участия в конфликте.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Каждый отстаивает свою точку зрения"; (2) "начинают говорить синхронно, все говорят одновременно и друг друга не слышат, и каждый пытается продавить какую-то свою мысль"; (3) "Вот есть один, допустим, какой-то активный

зачинщик угу и второй, кто ему отвечает. И соответственно, между ними идёт конфликт, а остальные не вмешиваются, пока уже совсем плохо не будет"; (4) "большинство людей начинают объединяться в два полярных лагеря".

**Коды:** (1) отстаивать свою точку зрения; (2) говорить одновременно и не слышать друг друга; (3) конфликт между зачинщиком и тем, кто ему ответил, остальные наблюдают; (4) объединение людей в два полярных лагеря.

**Темы:** 1,2 - концентрация исключительно на своей позиции; 3 - разделение на конфликтующих и наблюдателей; 4 - поляризация группы по сторонам конфликта.

### ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового конфликта: нестандартное деструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "чью-то сторону встать и начать вот за одного человека топить"; (2) "какую-то сторону вторую обвинять и если ещё с каким-то переходом на личности, с оскорблениями, на повышенных тонах, ещё руками размахивать"; (3) "припомнить что-нибудь вообще, что там 100 лет назад было вот и это кинуть ещё"; (4) "снимать на видео для того, чтобы потом скинуть в рабочий чат поржать"; (5) "привести типа авторитета какого-нибудь начальника или организационного психолога вот, но от этого им станет ещё хуже, потому что они не ждали никого дополнительного, им надо было внутри разрешить эту проблему"; (6) "мне кажется деструктивным самым вариантом будет именно по каждому отдельно так пройти, что там ты не прав: «в этом ты не прав, в этом» и в общем, задавить морально всю в эту группу, вот чтобы они потом отреагировали так что «что ты вообще пришёл, мы тут и без тебя нормально все решали»".

**Коды:** (1) принять сторону одного человека и активно ее поддерживать; (2) переходить на личности, оскорблять другую сторону конфликта; (3) припомнить прошлые обиды; (4) снимать конфликт на видео и отправить его в общий чат; (5) неожиданно для решения конфликта привести человека выше по статусу; (6) высказать обвинения каждому члену группы.

**Темы:** 1 - поддержка одной из сторон конфликта; 2 - переход на личности; 3 - припоминание предыдущих конфликтов; 4 - распространение видеозаписи конфликта среди группы; 5 - неудачное привлечение третьей стороны в конфликт: привлечение лиц выше по статусу, чем участники конфликта; 6 - направление обвинений на одного человека.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "Перейти как раз на личности [...] либо кого-то открыто поддерживать, а другого [...] начать унижать [...] не ориентироваться на группу, а просто всех пооскорблять как следует и хорошо"; (2) "просто уйти, конфликт ведь никуда не денется, группа останется дезориентированной"; (3) "начал просто там всех уничтожать, кидать через бедро там, не знаю, вырубать людей, чтобы как бы дальше усугубить этот конфликт"; (4) "чтоб какой-нибудь более главный авторитет сказал: «Так все, никаких споров, расходимся»".

**Коды:** (1) перейти на личности, пооскорблять всех, поддерживать одного и не ориентироваться на группу; (2) уйти из конфликта, дезориентировав группу; (3) физическая агрессия и рукоприкладство; (4) главный авторитет резко завершает конфликт.

**Темы:** 1 - переход на личности; 2 - поддержка одного человека в конфликте; 3 - уход из конфликта; 4 - физическое насилие; 2 - завершение конфликта лидером без учета мнения членов группы.

#### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Сказать «ой, да ты всегда хрень несёшь»"; (2) "ну надо вкинуть что-нибудь что разделит их на несколько лагерей, то есть на непримиримых каких-то противников"; (3) "можно взять скинуть все это на какой-то там меркурий, какую-то луну в третьей степени и на тебя посмотрят просто как на дебила и ещё хуже все станет"; (4) "На столе там обычно что-то не знаю, ручки какие-то, бумажки просто вот так вот скинуть все со стола. И, в общем, как-то агрессивно, чуть-чуть... ну чуть-чуть агрессивно себя, повести и вообще никого мне кажется, не слушать, заткнуть уши и закричать «Аааааа!» все такое и все"; (5) "Заткнуть уши и кричать... Конфликт-то не решится, все равно и человек не установит положительных отношений"; (6) "попробовать привлечь для решения спора неудачную третью сторону, то есть если вот там картинка с бизнесом... Ты хотел как лучше, позвал начальника, он всех премии лишил, это, наверное, должно всех пугать"; (7) "загуглить решения в интернете на каком-то женском форуме и там самый там популярный ответ какой-то дебильный найти и сказать «вот вот тут написано ну посмотрите!!!»".

**Коды:** (1) обесценить высказывания участников конфликта; (2) разделить группу на несколько враждующих лагерей; (3) переложить ответственность за конфликт на астрологию; (4) агрессивно себя вести, скинуть все вещи со стола; (5) заткнуть уши и кричать; (6) привлечь неудачную третью сторону; (7) апелляция к варианту решения конфликта, предложенному на сомнительных интернет-форумах.

**Темы:** 1 - обесценивание высказываний участников конфликта; 2 - поляризация людей в группе по сторонам конфликта; 3 - переложение ответственности за возникновения конфликта на астрологию; 4 - проявление физической агрессии; 5 - уход из конфликта; 6 - неудачное привлечение третьей стороны в конфликт; 7 - апелляция к варианту решения конфликта, предложенному на сомнительных интернет-форумах.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "появляется третья сторона и говорит, что вообще ну вы оба не правы, и на самом деле у нас другая проблема. А эта проблема... ну никому не нравится на неё смотреть, обычно этому человеку достаётся, но это скорее типичная ситуация"; (2) "включить «Руки вверх» и ты думаешь, что все начнут, перестанут спорить, начнут танцевать, а они тебя закидают камнями и продолжают ругаться"; (3) "когда вот этот человек, который, грубо говоря, лидер, он соглашается со всеми, вот с этими мнениями, и они договариваются об этом мнении, то он как бы решает, но делает по-другому, то есть он делает деструктив, обманывая их"; (4) "место попытка стать этим лидером, которые вот как ребята сказали придёт, всем скажет «Так, все заткнулись!». Вот если ты при этом не лидер, не воспринимаешься людьми как лидер, то тебе надают по шапке после этого"; (5) "можно не с позиции лидера войти в конфликт, а присоединиться к нему как к какой-то стороне, то есть поддержать какую-то сторону и считать, что вот я сейчас приду со своими супер-пупер аргументами и обязательно все мне поверят, прекратят этот братский спор"; (6) "если кто-нибудь придёт и попытается всех успокоить ну, с той мыслью, что человек хочет для всех быть хорошим, говорит «Спокойно, спокойно, я за вас решу все ваши проблемы», допустим, наобещает конфликтующим сторонам решить как бы конфликт самостоятельно так, чтобы все были довольны и в итоге, конечно, не преуспеет, тогда, конечно, потом впоследствии все ещё сильнее станет".

**Коды:** (1) появляется третья сторона, выдвигающую проблему, которая никому не нравится; (2) включить музыку и начать танцевать; (3) лидер договаривается с группой о решении конфликта, но поступает по-своему, обманывая членов группы; (4) попытка стать лидером человека, который не воспринимается группой как лидер; (5) поддержать какую-то сторону конфликта; (6) прийти с позиции стать для всех хорошим и пытаться всех успокоить.

**Темы:** 1 - неудачное привлечение третьих лиц в конфликт; 2 - уход от конфликта; 3 - завершение лидером конфликта: посредством обмана членов группы; 4,6 - попытка стать

лидером человека, не воспринимаемого группой как лидер; 5 - поддержка одной из сторон в конфликте.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "на личности перейти"; (2) "Водой плеснуть в лицо человеку. Надоел ты мне"; (3) "в порыве этой злости кого-то обозвать и, следовательно уже отношение будет не то после этого, потому что в принципе настроение то изменится через час, там через два, а как бы потом, как быть с этим совсем это уже другое совсем"; (4) "выйти и хлопнуть дверью, что-нибудь такое. Надоели вы мне все. Да просто уйти, демонстративно показать, что тебе не интересно то, что там происходит".

**Коды:** (1) перейти на личности; (2) плеснуть водой в лицо человеку; (3) обозвать кого-то в порыве злости; (4) уйти и демонстративно показать отсутствие интереса к происходящему.

**Темы:** 1 - переход на личности; 2 - проявление физической агрессии посредством выливания на человека воды; 3 - оскорбление участников конфликта: обзывания; 4 - уход из конфликта.

### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "человек хотел отвлечь людей от конфликта, но начал еще один"; (2) "когда третий скажет: «Давайте не вашим, не нашим, давайте сделаем, как я хочу». И тогда возникнет типа «Какого фига ты вообще решаешь за всех и почему у нас нет права голоса?»"; (3) "Расширение конфликта, припоминание старых грехов"; (4) "переходить на личности и там рассказывать ещё чужие секреты"; (5) "Начать всем осуждать одного человека, который провинился. И наоборот, настраивать группу против него".

**Коды:** (1) отвлечь от конфликта так, что начнется еще один; (2) третья сторона настаивает на своем варианте решения конфликта; (3) расширение конфликта путем припоминания других конфликтов; (4) перейти на личности и рассказать чужие секреты; (5) начать всем осуждать одного человека и настраивать против него группу.

**Темы:** 1 - создание нового конфликта из-за отвлечения участников от актуального конфликта; 2 - настаивание третьей стороны на своем варианте решения конфликта; 3 - припоминание предыдущих конфликтов; 4 - переход на личности; 4 - раскрытие чужих секретов; 5 - направление негативных эмоций на одного человека: осуждение.

### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Включить видеоролик, ведь я же эксперт и сказать, что типа «вы вот эти вот глупые люди, которые игнорируют правила»"; (2) "Просто взять и уйти просто прям из комнаты во время спора"; (3) "начинать впутывать третьих лиц в конфликт"; (4) "переходить на личности"; (5) "можно начать кричать об увольнении"; (6) "пойти всем бар, чтобы решить эту проблему. Какой-то серьезный, важный момент, мне кажется, алкоголь не то что поможет разрешить, но и усугубит".

**Коды:** (1) поставить себя в экспертную позицию, выше других; (2) уйти во время спора; (3) впутать третьих лиц в конфликт; (4) перейти на личности; (5) кричать об увольнении; (6) усугубить конфликт употреблением алкоголя.

**Темы:** 1 - возвышение себя над другими участниками конфликта; 2 - уход из конфликта; 3 - неудачное привлечение третьей стороны в конфликт; 4 - переход на личности; 5 - угроза отказа от членства в группе; 6 - усугубление конфликта употреблением алкоголя.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "переход на личности"; (2) "вариант [...] «давайте всех послушаем», мне кажется, он, наоборот, для меня нестандартный деструктивный. Ну то есть обычно все-таки вот кого-то одного все там обижают или в смысле критикуют. А здесь, когда каждый что-то скажет, но при этом ну как вот как это как эстафета, что ли, то есть"; (3) "парень, он как раз-таки здесь выступает в роли модератора, и кажется, что, если он займёт какую-то точку зрения, ну то есть займёт чью-то позицию это очень деструктивный сценарий, потому что в этот момент кто-то как бы ну начинает считать себя более правым, кто-то более виноватым, и это не помогает решить конфликт"; (4) "если вся группа найдёт в

лице одного человека козла отпущения, даже пусть если допустим, один кто-то действительно накосячил, вот так сложились обстоятельства и начнёт агрессивно его давить, обвинять, пушить и так далее".

**Коды:** (1) перейти на личности; (2) критиковать и обижать кого-то по-очереди, эстафета; (3) модератор конфликта занимает чью-то позицию; (4) агрессивно давить на одного человека, обвинять его.

**Темы:** 1 - переход на личности; 2 - направление негативных эмоций на одного человека: критика; 3 - поддержка одной из сторон в конфликте: принятие модератором позиции в конфликте; 4 - направление негативных эмоций на одного человека: агрессия и обвинение.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Встать на стол и облить всех водой"; (2) "с точки зрения наблюдателя, начать занимать сторону какую-то и подключаться к агрессии в направлении другого человека"; (3) "занять третью позицию, агрессивную, так сказать: «оба неправы и хватит тут устраивать!»"; (4) "начать агрессировать в сторону обоих людей, негативные вещи говорить или подчеркивать слабую сторону"; (5) "Начать драку"; (6) "рукоприкладство"; (7) "начать передразнивать участников конфликта, указывая на их слабые стороны, на их недостатки или указывать их прямым текстом".

**Коды:** (1) со стола облить всех водой; (2) подключаться к агрессии по отношению к другому человеку; (3,4) занять третью агрессивную позицию; (5,6) начать драку; (7) передразнивать участников конфликта, прямо указывая на их недостатки.

**Темы:** 1 - проявление физической агрессии посредством выливания на человека воды; 2 - направление негативных эмоций на одного человека: агрессия; 3,4 - третья сторона с агрессивной позицией; 5,6 - проявление физической агрессии: драка; 7 - оскорбление участников конфликта: передразнивание.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "один начал орать угу, кто-то его поддержал, и все друг на друга начали орать и подрались"; (2) "то-нибудь типа предложил а давайте, мол, мы устроим дебаты и отдельное обсуждение вашей проблемы. И в итоге те, кто даже был не вмешан в конфликт, начинает в него вовлекаться"; (3) "здесь негативный сценарий это предложить проголосовать [...] как будто правильным поиском будет какой-то компромисс вот, а именно попытка найти правого она здесь не уместна"; (4) ". Вот и в какой-то момент кто-то говорит «ну в принципе, раз мы не можем решить, то лично я никуда не пойду», тут его вдруг кто начинает поддерживать, говорит ну я тоже не пойду и в итоге получается так, что не идёт никто и вся вот эта задумка, по сути, изначально какая-то там крутая сходить вместе там отдохнуть, она просто рушится. Это один человек запускает вот эту всю волну, когда вместо того, чтобы найти компромисс, начинают просто отказываться от идеи".

**Коды:** (1) один начинает орать, кто-то его поддерживает и все друг на друга орут и дерутся; (2) устроить дебаты, вовлекающие в конфликт тех, кто был в него не втянут; (3) проголосовать и найти правого; (4) отказаться от общей идеи вместо поиска компромисса.

**Темы:** 1 - поддержка одного человека в конфликте; 2 - поляризация людей в группе по сторонам конфликта; 3 - голосование с целью поиска человека, который прав в конфликтной ситуации; 3 - отказ от общей идеи группы.

### ***Тематический анализ «Ситуация внутригруппового конфликта: нестандартное конструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "заорать, например просто типа «Ааааа!». Чтобы привлечь на себя внимание, потому что как правило, когда люди спорят, им вообще наплевать на всех. Ну

то есть, мне кажется первое, что нужно сделать это обратить на себя внимание каким-либо способом. Ну, например, там заорать, не знаю, или включить на телефоне какой-нибудь необычный звук, ну чтобы как-то на тебя среагировали, то есть привлечь внимание вот так"; (2) "можно позвать всю группу в какое-нибудь место, которое больше сближает вас, сплочает и как-то расслабляет"; (3) "если вдруг под рукой у этого третьего человека будут какие-нибудь там эти мягкие нерф-бластеры можно каждому раздать и сказать «раз вы не можете нормально принять решение, то у вас будет дуэль и кто выиграет там, кто кого расстреляет, тот и победил» или наоборот дать им какую-нибудь там игру типа там «сыграйте в крестики нолики» и посмотреть что там выиграет. Ну, в общем, через какую-то игру, чтобы они это все разыграли, эмоции негативные выразили и, может быть, они успокоятся и потом будут как-то лучше соображать, лучше решать этот вопрос"; (4) "надо использовать метод доктора Хауса, чтобы было конструктивно. Включать максимальную проницательность, и вот если там вот, например, вот этот кудрявый, он орёт, можно сказать: «все знают, что ты орёшь, потому что сегодня все тебя застали с утра там с какой-нибудь офисной там сотрудницей, вот и ты просто пытаешься сейчас доказать, что этого не было, но и так все знают, может успокоиться». Он затыкается и уже говорит нормально, без своих эмоций".

**Коды:** (1) громким и неожиданным звуком (крик, звук на телефоне) привлечь к себе внимание; (2) пригласить группу в место, которое сплочает и расслабляет; (3) вымещение негативных эмоций через игру; (4) максимально проницательно высказывать суждения о причинах поведения участников конфликта.

**Темы:** 1 - резко привлечь к себе внимание; 2 - приглашение группы в сплочающее и расслабляющее пространство; 3 - решение конфликта посредством игры; 4 - озвучивание истинных мотивов поведения участников группы.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "предложить игру: кто выиграл, тот и прав"; (2) "устроить какую-то необычную активность [...] задание им какое-то интересное [...] переключить, скажем так, на другой лад конфликта, на соперничество"; (3) "можно перевести конфликт в более игровую форму и врубить себе вместо лица в зуме картошку. Ругаться с картошкой очень тяжело"; (4) "давайте все нарисуем квадраты Декарта. Скажем, что будет, если мы реализуем идею мою, что мы будем, если мы реализуем идею Маши и как мы вообще будем дальше жить"; (5) "найти какую-то совместную деятельность".

**Коды:** (1,3) решить конфликт игрой; (2) переключить на соперничество посредством задания для группы; (4) использовать квадраты Декарта; (5) найти совместную деятельность.

**Темы:** 1,2,3 - решение конфликта посредством игры, 4 - использование существующих методов принятия решений, 5 - совместная деятельность группы.

#### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Сказать всем: «Да это давайте, короче... что-то там начали мы ругаться, видно, все голодные го я пиццы закажу, похаваем и решим»"; (2) "сказать это: «Вот, знаете, это вот этот вот хмырь во всем виноват это он, там отчёт запарол, вот тоже вариант»"; "Говорить, что во всем виноваты депутаты и глобальное потепление. То есть знаете, какие-то внешние причины искать"; (3) "может быть, предложить какую-то минутку медитации всем рассесться, подышать, включить какую-нибудь лайтовую музыку и просто посидеть в тишине, вот. А потом предложить каждому что-нибудь написать на бумажке".

**Коды:** (1) обозначить голод как причину негативных эмоций и заказать еды; (2) найти внешнюю причину конфликта и объединиться против нее; (3) пауза на медитацию, а затем предложить каждому написать на бумажке свой вариант решения конфликта.

**Темы:** 1,2 - объединение против причины конфликта вне группы; 3 - пауза в конфликте для снижения эмоций.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Привнести новое решение проблемы, то есть то, о котором никто не думал до этого"; (2) "Предложить людям просто предложить сторонам поменяться местами, то есть попытаться отстаивать в сторону противника"; (3) "не выбрать ни одну сторону, ни вторую, а попросить третью, чтобы она дала как бы свой вариант, и как бы чтобы всем было поровну, чтобы как бы от этого отталкивались"; (4) "можно поставить, ну как бы тоже после допустим, небольшого перерыва просто ну развернуть общую беседу на всех участников, чтобы у всех была возможность высказаться, но при этом не эмоционально, а с точки зрения проблемы и в том числе ну просто психологично просто копать спрашивают людей, почему их это для них важно и потом выяснится скорее всего, что они защищают одни и те же ценности, просто по разному на них смотрят"; (5) "поддержать обе стороны ну так типа сказать: «Одна сторона права, потому-то, другая тоже права потому-то». Но это тоже это как бы стандартный метод, то есть просто включаешься в этот конфликт с третьей стороны, которая ни туда, ни сюда".

**Коды:** (1) привнести решение проблемы, о котором никто никогда не думал; (2) предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга; (3) добавить третью сторону, рассуждающую конфликт; (4) дать каждому высказаться по проблеме с точки зрения того, что важно каждому человеку и выяснить, что люди защищают одни и те же ценности с разных сторон; (5) признать частичную правоту каждой из сторон.

**Темы:** 2 - предложение поменяться сторонами конфликта и отстаивать позиции друг друга; 3 - медитация конфликтного взаимодействия третьим лицом; 4 - предоставление возможности высказаться каждому участнику группы для выявления решения, подходящего всем; 5 - указание на частичную правоту каждого участника конфликта.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "человек, на которого в принципе был направлен этот спектр, так скажем, агрессии, он не то чтобы не отвечал, он кивал, как бы вроде бы как соглашался, по крайней мере своими жестами, вот и так скажем, удерживал вот эту вот паузу, ни на что не отвечая"; (2) "встать, там ударить по столу и сказать так: «А ну, заткнулись теперь я говорю! Говорит босс!». Все как бы, ну на него сконцентрируются, а потом он такой «Так классно ребят, все успокоились ну и поехали дальше»; (3) "сфокусироваться на принятии там чувств, эмоций, других людей, многие вообще не умеют это делать"; (4) "как-то пытаться конструктивно наметить план действий, то есть как бы чтобы каждый спокойно, аргументированно сказал свою позицию. Там, не знаю, зафиксировать это где-то там на доске, там на компьютере и уже составить там совместный план действий как эту проблему решить"; (5) "позвать, пригласить кого-нибудь кто имеет большой опыт, либо там руководит этой группой людей, чтобы он дал своё видение этой ситуации"; (6) "попробовать как-то ограничить его, то есть там стукнуть по столу, либо сказать: «Там вот у нас обед подошёл, давайте покушаем, потом поговорим». То есть перевести его в другое время, когда уже все будут менее эмоциональные".

**Коды:** (1) человек, на которого направлена агрессия удерживает паузу, ничего не отвечая; (2) резко перевести внимание участников с конфликта на себя; (3) сфокусироваться на принятии чувств, эмоций других людей; (4) составить совместный план действий по решению проблемы; (5) пригласить третье лицо, имеющее большой опыт, руководителя; (6) перенести конфликт в то время, когда все будут менее эмоциональные (после обеда).

**Темы:** 1,6 - пауза в конфликте для снижения эмоций; 2 - резко привлечь к себе внимание; 3 - направление фокуса внимания на личность и ее эмоции; 4 - составление совместного плана решения проблемы; 5 - приглашение третьего лица, имеющего большой опыт.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "когда ты наоборот по-доброму очень, ну даже разговариваешь не на повышенных тонах, проявляешь сразу же, допустим, сочувствие, опять же это сразу же плюс ну то есть вместо того, чтобы наезжать на человека"; (2) "если двое человек не



могут выяснить, кто из них лучшую идею предлагает вообще сделать так, чтобы каждый член группы, то есть не только эти двое, а каждый разработал свой вариант и тогда ну опять же там их представить и вынести на голосование у лица, принимающего решение даже не в вашей команде, а кто выше"; (3) "выслушать с точки зрения двух сторон, постараться найти какие-то общие интересы группы"; (4) "за медиацией обратиться [...] «Вот вам надо поговорить, давайте решим, я понимаю, что вам, наверное, всем больно ну давайте вы там решите как-то через семейного психолога». Вот. Я помогу вам его найти, все такое".

**Коды:** (1) проявлять сочувствие, по-доброму разговаривать; (2) предложить каждому члену группы разработать свой вариант решения конфликта и вынести на голосование у вышестоящего руководителя; (3) выслушать точки зрения и постараться найти общие интересы; (4) обратиться за медиацией конфликта.

**Темы:** 1 - проявление сочувствия и доброты; 2 - решение конфликта посредством голосования; 3 - предоставление возможности высказаться каждому участнику группы для выявления решения, подходящего всем; 4 - медиация конфликтного взаимодействия третьим лицом.

### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "можно взять бумажку, описать возникшую проблему и все «за» и «против». Мнения будут выписаны и высказаны именно в каком-то не просто словесном, а иллюстративном варианте, чтобы другие члены опять же дискуссии услышали и увидели все позиции других людей"; (2) "если конфликт не слишком по каким-то фундаментальным вопросам, то можно просто разыграть: кто выигрывает, тот вариант принимается"; (3) "сделали google-таблицу, пошарили на всех и там все типа записывали плюсы, минусы разных решений и потом просто посчитали баллы и выбрали таким образом"; (4) "если это что-то действительно не фундаментальное, решить это рандомайзером, ну буквально генератор случайно чисел"; (5) "достать две бутылочки вина из под полы и стаканы и просто спокойно обсудить это дело. Снизить рабочий градус, повысить личностный градус, таким образом выехать. Все честно, спокойно друг другу сказать"; (6) "я бы предложила поиграть в твистер, то есть да ну просто остановиться, сейчас перестать ругаться, поиграть".

**Коды:** (1) наглядно выписать аргументы каждого участника конфликта; (2, 6) решить конфликт игрой; (3) присвоить баллы каждому аргументу участников и таким образом выбрать решение; (4) решить конфликт рандомайзером; (5) снизить рабочий градус и повысить личностный.

**Темы:** 1,3 - вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников; 2,6 - решение конфликта посредством игры; 4 - решение конфликта случайным образом; 5 - направление фокуса внимания на личность и ее эмоции.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "а может быть попробовать поговорить об эмоциях, которые мы испытываем [...] высказывание этой эмоции, мне кажется, это очень нестандартно и конструктивно"; (2) "когда один из людей внутри этого конфликта немножечко выходит за его пределы, ну как бы выходит из этого конфликта и помогает другим ну как-то вот поговорить на пониженных тонах, опять же не принимает ничью сторону"; (3) "открыто, честно и искренне разговаривать в этой ситуации с проговариваем истинных мотивов или почему ты так сделал, почему так не хотел, что тебе было плохо или тебе было обидно"; (4) "дать волю человеку высказаться так, как он это считает нужным: громко, тихо, с агрессией, чтобы вот он все вылил то, что у него есть. С отхождением от какой-то, ну там генеральной темы обсуждения и переходом вообще в какое-то своё личное, эмоциональное. Я думаю то, что если дать волю человеку, то всем людям, там группе, то можно какой-то вот вычленив, опять же с наличием там грамотного ментора, какой-то какой-то общий знаменатель, который устроит всех, ну то есть компромисс".

**Коды:** (1) поговорить об эмоциях, которые испытывают члены группы; (2) один человек из группы выходит на пределы конфликта и помогает другим поговорить на пониженных тонах; (3) открыто и честно проговорить истинные мотивы своего поведения и свои эмоции; (4) дать каждому человеку высказаться так, как он считает нужным и вычленил общий знаменатель, который устроит всех.

**Темы:** 1 - направление фокуса внимания на личность и ее эмоции; 2 - медиация конфликтного взаимодействия участником группы; 3 - озвучивание истинных мотивов поведения; 4 - предоставление возможности высказаться каждому участнику группы для выявления решения, подходящего всем.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "предложить какое-нибудь там голосование, допустим, выделить какое-то какие-то пути решения, которые были предложены сторонами конфликта ну и, соответственно общим таким решением вывести какой-то знаменатель"; (2) "с точки зрения наблюдателя [...] взять модулирующую функцию [...] снизить градус конфликта и подчеркнуть положительные стороны"; (3) "сделать вид, что я виноват, но при этом на душу не брать груз [...] чтобы второй человек почувствовал себя правым, но успокоился (4) "Мотивировать решать конфликт спокойно, опираясь на вот эти вот связи людей друг с другом"; (5) "Подойти к каждому, пожать руку, сказать «Все по-своему правы»".

**Коды:** (1) предложить голосование и выделить пути решения; (2) стать модератором, снизить градус конфликта и подчеркнуть положительные стороны; (3) сделать вид, что виноват, чтобы оппонент почувствовал себя правым и успокоился; (4) опираясь на связи людей друг с другом призывать к спокойному решению конфликта; (5) указать на частичную правоту каждого.

**Темы:** 1 - решение конфликта посредством голосования; 2 - модерация конфликтного взаимодействия; 3 - притвориться виноватым, чтобы оппонент успокоился; 4 - направление фокуса внимания на личность и ее эмоции; 5 - указание на частичную правоту каждого участника конфликта.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "погадать по кофейне гуще. Прикольно выйти так за рамки ситуации и решить, кто прав"; (2) "парень, там слева, он самый спокойный, допустим, он предложил, он какой-то выслушивал их всех и придумал какой-то вариант, который всех устраивает. Он мог мозговой штурм устроить для них, всех выслушать и смягчить то, о чем они договорились"; (3) "выявить человека, который весь конфликт разжигает, ну типа взвесить его аргументы вот если как бы вообще нет аргументов, то просто его, допустим из рабочего коллектива уволить"; (4) "анонимное голосование или какая-то анонимная форма обратной связи [...] очень часто конфликт ну не прекращается из-за того, что каждый играет свою социальную роль. Он в группе говорит одно, а думает другое. Тогда здесь какая-то обезличенная форма решения конфликта могла бы, мне кажется, помочь".

**Коды:** (1) решить кто прав путем гадания на кофейной гуще; (2) посредством мозгового штурма прийти к общему решению; (3) выявить и уволить человека, разжигающего конфликт; (4) обезличенное голосование как решение конфликта.

**Темы:** 1 - решение конфликта случайным образом; 2 - использование существующих методов принятия решений; 3 - объединиться против причины конфликта, которая находится внутри группы; 4 - решение конфликта посредством обезличенного голосования.

### ***Тематический анализ «Ситуация адаптации в новом коллективе: стандартное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "на обед кого-нибудь позвать"; (2) "Задавать вопросы как тут что устроено"; (3) "надо выбрать самого такого располагающего к себе, который типа хочет

помочь такой альтруист в этой компании и к нему привязаться, задавать вопросы, подружиться"; (4) "надо как-то произнести такую речь, самопрезентирующую там, чтобы затронуть в основном все там какие-нибудь хобби свои, там поделиться какими-то интересами и как бы надеяться, что ты попадешь в точку, что кто-то другой тоже откликнется".

**Коды:** (1) пригласить на обед; (2) задавать вопросы; (3) привязаться к готовому помочь человеку, подружиться с ним; (4) самопрезентация, раскрывающая хобби и интересы человека.

**Темы:** 1 - организация неформального общения; 2- задавать вопросы членам коллектива; 3 - адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком; 4 - самопрезентация: хобби и интересы.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "рассказал бы что-то про себя очевидным образом, что-то, что может привлечь коллег"; (2) "добавил бы немножко информации о себе, которая позволяет сделать твою профессиональную биографию более человеческой"; (3) "какой-то нетворкинг, совместное решение какой-то задачи"; (4) "как бы ты по контексту ориентируешься вместе с этим человеком. Тут как бы совместный поиск чего-то"; (5) "если кто-то захочет поинтересоваться о тебе можешь что-то рассказать, вот как бы освоишься ты в коллективе уже по ходу работы [...] а так я считаю, что не надо ничего делать".

**Коды:** (1) рассказать о себе то, что может привлечь людей; (2) добавить информацию о себе, которая делает профессиональную биографию более человеческой; (3) совместное решение задачи; (4) совместная ориентация в окружающей обстановке; (5) рассказать что-то о себе, только в случае чьей-то заинтересованности.

**Темы:** 1,2 - самопрезентация: общие сведения; 3, 4 - совместное решение задачи; 5 - самопрезентация в случае чьей-то заинтересованности.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "По-душилки! Если про первую картинку, то тогда ну просто там «здравствуйте, здравствуйте, доброе утро, я там такой-то такой-то, буду с вами работать, вот моя коробка с моими вещами». Ну просто ничего там необычного, там самые общие сведения. Ну и имена там коллег узнать все"; (2) "обсудить, что там нового, ну условно расписание, преподаватель, знает ли кто-нибудь это про этого преподавателя, легко ли сдавать экзамен"; (3) "со всеми поздороваться, но при этом интересоваться, то есть «чем ты занимаешься там я специалист по оценке, а ты чем занимаешься?», «как классно, а я обучением» и т.д. То есть спрашивать у людей чем они занимаются, чтобы как-то имя твоё, мне кажется, ещё как-то со специальностью сместились, и чтобы тебя тоже побольше запомнили"; (4) "расспрашивать типа где учился до этого, зачем сюда пришёл, чего ожидаешь и тому подобное".

**Коды:** (1) сообщить о себе общие сведения и узнать имена членов коллектива; (2) обсудить организационные моменты, актуальные для этого коллектива; (3) интересоваться членами коллектива, задавать вопросы; (4) расспрашивать членов коллектива.

**Темы:** 1 - самопрезентация: общие сведения; 2 - обсуждение актуальных для коллектива организационных моментов; 3,4 - задавать вопросы членам коллектива о них.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "В начале застенчиво, естественно, не понимают, куда они попали, пытаются, как бы всем понравиться, пытаются там подружиться, такие доброжелательные становятся "; (2) "К нам новенький приходит, он вливается, то есть, грубо говоря, народ собирается, естественно, там, как говорится, выпивают"; (3) "подходишь ко всем, спрашиваешь: «Как зовут, как дела, что делаешь, кто такой по жизни?» и всякое такое"; (4) "демонстрировать доброжелательность, то есть там улыбаться, говорить дружелюбным тоном, отвечать на вопросы, которые тебе задают, и

стараться соответственно, подавать себя с той стороны, с которой ты хотела бы, чтобы тебя воспринимали"; (5) "можно угостить людей чем-то вкусным"; (6) "предложить помощь"; (7) "попросить помощи"; (8) "просто там «Привет меня зовут так-то я буду делать то-то». Все. Самопрезентация такая небольшая".

**Коды:** (1) доброжелательное поведение и попытки подружиться; (2) все собираются и выпивают по случаю прихода новенького в коллектив; (3) задавать всем вопросы; (4) подавать себя с доброжелательной стороны; (5) угостить людей чем-то вкусным; (6) предложить помощь; (7) попросить помощи; (8) небольшая самопрезентация.

**Темы:** 1,4 - демонстрация своей доброжелательности; 2 - организация неформального общения; 3 - задавать вопросы членам коллектива; 5 - угощения для членов коллектива; 6 - демонстрация своей готовности помочь; 7 - демонстрация своей потребности в помощи; 8 - самопрезентация.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Говорят какие-то факты о себе, чем ты занимаешься, какое-то интро"; (2) "Можно купить каких-нибудь фруктов"; (3) "предложить сходить вместе куда-нибудь вечером после мероприятия или работы"; (4) "на позитиве, на юморе"; (5) "необходимо контактировать с людьми, потому что на контакт в принципе сам из коллектива мало кто идёт"; (6) "либо обед какой-то типа там спросить: «Давайте-ка вы мне покажите там столовую либо кафе, куда вы вместе все ходите», вот хотя бы какой-то такой небольшой круг общения уже завести либо уже так называемое «проставиться»"; (7) "просто смотришь на людей, смотришь, может быть, кто-то есть, кто тоже скучает один"; (8) "ты можешь подойти познакомиться, никто тебя не откажет в знакомстве".

**Коды:** (1) рассказать факты о себе; (2) купить угощения; (3) предложить совместный досуг; (4) взаимодействовать на позитиве, на юморе; (5) инициировать контакты с людьми; (6) завести небольшой круг общения и проставиться; (7) найти человека, который тоже скучает один; (8) подойти и познакомиться.

**Темы:** 1 - самопрезентация: общие факты о себе; 2 - угощения для членов коллектива; 3,6 - организация неформального общения; 4 - взаимодействие посредством юмора; 5 - проявление инициативы в контактах с людьми; 7 - адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком.

### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "пытаешься познакомиться с людьми там, в своём отделе с помощью каких-то вопросов"; (2) "предлагаешь свою помощь в чем-то ну, то есть как то стараешься стать частью рабочего процесса"; (3) "вопросы из неба взять, о насущном каком-то поговорить, о чем-то поговорить"; (4) "Прицепиться к кому-то одному, кто выглядит более-менее дружелюбно, может быть стараться как-то собрать информацию про происходящее"; (5) "вот вы там даёте листочки с посещаемостью и ты такой: «Ребят, у вас есть друзья, за которых надо записать?»".

**Коды:** (1) задавать вопросы; (2,5) предлагать свою помощь; (3) поговорить о чем-то насущном; (4) прицепиться к одному человеку, который выглядит дружелюбно и собрать информацию про происходящее.

**Темы:** 1 - задавать вопросы членам коллектива; 2,5 - демонстрация своей готовности помочь; 3 - обсуждение насущных тем; 4 - адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком.

### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Обычно кто-нибудь человека представляет, прошу любить и жаловать, а потом просят человека рассказать о себе. Он что-то говорит себе, на этом все заканчивается и дальше уже на обеде люди как-то начинают общаться"; (2) "обычно человек начинает рассказывать, где он учился, почему, ну то есть, что какие-то простые вещи, что он умеет, может быть, чем интересуется. Про какие-то хобби, то есть он начинает наполнять там свою жизнь, особенно за обедом, когда идут уже начинается более неформальное общение"; (3) "из коллектива самый инициативный человек или

человек, который находится в позиции лидера, начинает нового человека спрашивать из разряда: «привет, откуда ты, кто ты?» и там уже остальные люди подтягиваются, они начинают слушать и задавать свои вопросы»; (4) "это просто какие-то люди, которые объединены чем-то общим, так сказали условно автошколу у вас есть одна общая проблема, у вас нет прав водить машину. Вот можно от этого отталкиваться".

**Коды:** (1) кто-нибудь представляет человека, а потом он рассказывает о себе; (2) рассказывать о себе за обедом в неформальном общении; (3) сначала лидер коллектива задаёт вопросы новому члену коллектива, а потом остальные члены коллектива; (4) отталкиваться от общей проблемы.

**Темы:** 1 - самопрезентация после представления группе другим человеком; 2 - организация неформального общения; 3 - вопросы новому члену коллектива сначала от лидера, а затем от других участников группы; 4 - адаптация на основе наличия общей проблемы.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "люди, просто они вот ходят из угла в угол и слушают то, что кто-то говорит другой и там, если, например, его это интересует, он там останавливается и как-то пытается вклиниться в этот диалог"; (2) "как-то с кем-то сталкиваешься, возможно это тоже, ну в общем, что ты на бытовой теме начинаешь с кем-то общаться, то есть там, условно говоря, просишь у чувака что-то подать или что-то спрашиваешь про конкретное мероприятие"; (3) "когда ты знаешь какого-то вот одного человека, ты за него цепляешься и там первые дни, возможно там комфортнее, например, с каким-то вот одним человеком и через него знакомиться с коллективом".

**Коды:** (1) люди ходят и слушают других и если заинтересовывает тема, то пытаются вклиниться в диалог; (2) вопрос или просьба на бытовую тему; (3) познакомиться с коллективом через одного знакомого человека.

**Темы:** 1 - попытки вклиниться в беседу других на интересующую человека тему; 2 - задавать вопросы членам коллектива на бытовую тему; 3 - адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "экстраверты начали бы выходить и знакомиться со всеми подряд, а интроверты, скорее всего, очень медленно бы входили в контракт и, скорее всего, просто перемещались бы в пространстве и тайно ожидали, что к ним кто-то подойдет и заговорит"; (2) "пытаться быть улыбчивым, доброжелательным, показаться открытым человеком"; (3) "либо тебя начнут вовлекать в разговор каким-то образом, чтобы тебе было комфортнее, либо как бы будут тебя не трогать и ждать твоей инициативы. И соответственно отсюда два типа людей, которые бы больше проявляли инициативы и которые бы меньше проявляли"; (4) "Показать, что ты нуждаешься в какой-то помощи, чтобы человеком наладить контакт и дальше вливаться".

**Коды:** (1,3) экстраверты активно знакомятся, а интроверты ждут, когда с ними познакомятся; (2) пытаться показаться открытым и доброжелательным человеком; (4) показать, что ты нуждаешься в помощи.

**Темы:** 1,3 - разделение людей по активной и пассивной позиции в знакомстве с членами коллектива; 2 - демонстрация своей доброжелательности; 3 - демонстрация своей потребности в помощи.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "человек там найдёт себе одного-двух каких-то товарищей, приятелей, с которыми уже будет корешиться"; (2) "обычно находятся там несколько людей как-то выбирают их по каким-то признакам, вот и которые ну больше на тебя похожи, может, по ситуации или ещё почему-то и с ними общаются"; (3) "для освоения в новом коллективе ты находишь там одного-двух людей, с которыми ты поначалу взаимодействуешь"; (4) "хочется себя в таком хорошем свете показать, она там дружелюбная, желательно со всеми улыбается вот ну может сказать пару слов о том,

откуда она приехала, допустим, из другого города ехал вот, допустим, в этом районе поселилась. Вот ну так просто пару слов о себе".

**Коды:** (1,2,3) поиск одного-двух людей для взаимодействия с целью освоения в новом коллективе; (4) доброжелательная самопрезентация.

**Темы:** 1, 2, 3 - адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком; 4 - самопрезентация.

### **Тематический анализ «Ситуация адаптации в новом коллективе: нестандартное деструктивное поведение»**

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Нужно сказать всем, что они работают неправильно и что-то типа «ребят, но теперь не переживайте, я вас всему научу, у меня есть там какая-нибудь своя система»"; (2) "если, например, какая-то корпорация, там наверняка есть какие-то правила по типу дресскода или что-то ещё и надо нарушить эти правила прям сразу [...] Думаешь, что, нарушив эти правила, ты как-то привлечёшь внимание, но на самом деле это внимание будет не то, которое, которое хотелось бы"; (3) "можно ещё какие-нибудь сплетни распускать про других сотрудников"; (4) "когда ты рыбу в лотке приносишь и разогреваешь в микроволновке вот в этой общей"; (5) "если действие происходит в нашей стране, то можно ещё сказать, что ты нетрадиционной ориентации, например. И прийти к мальчикам желательно, потому что мужчины у нас ещё хуже к этому относятся"; (6) "ну можно, например, слушать все, что тебе говорят, но при этом не... ну как будто бы ты такой неудачник, у тебя ничего не получается делать. То есть ты пытаешься, получается ещё хуже. Типа тебе сказали «у нас свободная форма», а ты приходишь вообще в каком-нибудь дешёвом спортивном костюме. Вот. То есть ты все делаешь и вроде делаешь все так, но делаешь как-то криво".

**Коды:** (1) сказать, что коллектив все делает неправильно и начать обучать людей по своей системе; (2) сразу нарушить правила коллектива; (3) распускать сплетни про членов коллектива; (4) разогреть рыбу в общей микроволновке; (5) в мужском коллективе сказать, что ты нетрадиционной сексуальной ориентации; (6) утрированно и нелепо следовать правилам коллектива.

**Темы:** 1 - демонстрация своего превосходства над членами коллектива; 2 3 - нанесение урона членам коллектива: физический дискомфорт; 4 - нанесение ущерба членам коллектива: репутационный ущерб; 5 - демонстрация ценностей, противоположных ценностям коллектива; 6 - утрированное следование правилам коллектива.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "Предложить сразу что-то непристойное сделать"; (2) "начать рассказ о себе с чего-то ну типа супер личного и такого, что твоим знакомым знать совершенно необязательно"; (3) "обсудить политику и религию – это значит переругаться с половиной офиса сразу. Вот и некоторые вещи, которые могут показаться другим коллегам, ну с места в карьер странными"; (4) "опять к несоблюдению границ физических и социальных"; (5) "просто ты сидишь и ничего не делаешь, опять-таки всех игнорируешь, не выстраиваешь никаких взаимоотношений"; (6) "как-то границы личные нарушать действительно"; (7) "иногда предлагают начать с того, чтобы произвести впечатление плохое вот чтобы потом в процессе исправиться, чтобы никто не очаровывался и ты показался бы удивительным человеком"; (8) "замутить с коллегой, снять это все на видео, потом выложить в общий чат".

**Коды:** (1) предложить сделать что-то непристойное; (2) начать рассказ о себе с очень личной истории; (3) обсудить политику и переругаться на этой почве с окружающими; (4,6) несоблюдение личных границ человека; (5) игнорирование окружающих; (7) специально произвести плохое впечатление, чтобы потом его исправить; (8) вступить в интимные отношения с коллегой и потом выложить это в общий чат.

**Темы:** 1 - нарушение норм: социальных; 2,4,6 - несоблюдение личных границ; 3 - обсуждение запретных тем (политика); 5 - игнорирование членов коллектива; 7 - намеренное создание плохого впечатления о себе с целью дальнейшего его исправления; 8 - нанесение ущерба членам коллектива: репутационный ущерб.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "можно начать рассказывать какой ты клёвый очень сильно. Типа «Привет, да, я самый умный, тут у меня вот такие-то олимпиады, такие-то конференции» и это оттолкнёт, потому что люди почувствуют, что ты пытаешься рассказать, что ты лучше, чем они"; (2) "«ой, а сколько ты получаешь?». Вот знаешь, ну в общем какая-то история такая про зарплату или... ну немножко запретная история. Или тоже начать с какой-то религии или политики там «Ой за кого-то обычно голосуешь?» или «Какое у тебя вероисповедание?». Вот что-то такое-то, запретные вопросы для первого знакомства"; (3) "В общем, надо прийти там, ну, со всеми познакомиться, поздороваться, показать, что ты нормальный тип. Потом войти в групповой чат и отправить на какую-нибудь неуместную картинку... типа «здоровя, люди нетрадиционной сексуальной ориентации»"; (4) "это может быть ты тупой чел, который там считает тех, кто учится и старается учиться дураками которые теряют что-то по жизни зачем ты приперся универ и начинать там говорить как классно тусить и какие лохи те, кто учится. И при этом вокруг тебя какие-то нормальные челы, которые реально учатся".

**Коды:** (1) пытаться рассказать, что ты лучше, чем члены коллектива; (2) начать обсуждать запретные темы: заработная плата, политика, религия; (3) отправить неуместную картинку в групповой чат; (4) демонстрировать противоположные ценности тем, которые разделяются коллективом.

**Темы:** 1 - демонстрация своего превосходства над членами коллектива; 2 - обсуждение запретных тем (политика, религия, заработная плата); 3 - нарушение норм: коллективных; 4 - демонстрация ценностей, противоположных ценностям коллектива.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "прийти, не знаю, встать на стол, сказать «Всем привет, я такой то такой-то, я буду делать то-то, то-то, мне от вас нужно, то-то, то-то» "; (2) "Угостить чем-то невкусным или испорченным"; (3) "задавать людям личные очень вопросы, на которые они не захотят скажем, отвечать"; (4) "рассказывать очень много подробностей о своей жизни, в том числе таких, которые им не понравятся"; (5) "сильно застеняться и там смотреть на всех волком, ничего не рассказывать о себе"; (6) "влиться в коллектив изначально, что ты такой нахальный, нагловатый, надменный, лучше всех. Ну, показать себя как бы с такой стороны, как бы она не худшее, но... как бы не лидерская позиция. Как выскочка"; (7) "предложить коллегам прикалываться над кем-то другим в коллективе или там кого-то напугать внезапно или начать за кем-то stalking, или, в общем, наебедничать на кого-то, просто там найти повод и настучать начальству"; (8) "какие-нибудь сплетни или банальные нарушения границ типа «Что это у тебя там за девушка на заставке на рабочем столе?»".

**Коды:** (1) встать на стол и представить себя; (2) угостить чем-то невкусным или испорченным; (3) задавать очень личные вопросы; (4) рассказывать очень много разных подробностей о своей жизни; (5) сильно застеняться и ничего не рассказывать о себе; (6) показать себя нахальным выскочкой; (7) нанести ущерб человеку из коллектива; (8) нарушать границы членов коллектива.

**Темы:** 1 - нарушение норм: социальных; 2 - нанесение ущерба членам коллектива: причинение дискомфорта; 3,8 - несоблюдение личных границ; 4 - чрезмерные рассказы исключительно о себе; 5 - проявление неуверенности в себе; 6 - демонстрация своего превосходства над членами коллектива.

### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "человек, который, ну, новенький начинает яро как-то показывать свои какие-то способности, там, допустим, начинает петь песню или, не дай Бог, там напѣется

и очень много, как бы может вынести на публику [...] вот такое нестандартное, которое может не зайти людям нужно как бы понимать, в какой ситуации там позволительно себе такое"; (2) "сразу просить денег в долг"; (3) "говорить только про себя [...] вы все знакомитесь, и ты все время перетягиваешь одеяло и никому не даёшь вставить слово"; (4) "как-то себя социально неприемлемо вести там, не знаю, кричать во время тренинга, что-то там делать непонятное, неадекватное".

**Коды:** (1,4) демонстрировать поведение, неадекватное ситуации; (2) попросить денег в долг; (3) говорить только про себя.

**Темы:** 1,4 - нарушение норм: социальных; 2 - попросить денег в долг; 3 - чрезмерные рассказы исключительно о себе.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Как будто бы подстебнуть хотела, но не сильно, а вторая подружка точно заступится и все, и там уже «иди-ка ты!»"; (2) "Подойти и сказать к преподу, сказать, что половину людей нету, и перечислить что их вписали их друзья"; (3) "вести себя сразу панибратски как-то. Ну то есть делать вид, что ты такой весь общительный не знаю, может даже быть стараться быть на короткой ноге, даже с сотрудниками, которые старше тебя"; (4) "как-то сразу показывать свою слабость в том, что ты там что-то не понимаешь или пытаешься спихнуть на кого-то свою работу"; (5) "подумала про демонстрацию какой-то очень завышенной самооценки"; (6) "демонстрацией отсутствия рабочей этики. Из серии: «А может, закажем этот реферат?». Или там я свою курсовую писать вообще не собираюсь, я её закажу. Что-то вот такое. Нарушение норм, короче".

**Коды:** (1) подстебнуть члена коллектива; (2) причинить ущерб коллективу (рассказать тайну коллектива начальнику); (3) вести себя панибратски со старшими членами коллектива; (4) показать свою слабость и переложить ответственность на других членов коллектива; (5) демонстрировать завышенную самооценку; (6) нарушение групповых норм.

**Темы:** 1 - неудавшаяся шутка: оскорбляющая члена коллектива; 2 - нанесение ущерба членам коллектива: репутационный ущерб; 3 - панибратское поведение со старшими членами коллектива; 4 - проявление неуверенности в себе; 5 - демонстрация своего превосходства над членами коллектива.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "вот миллионы советов, когда типа ну по аналогии с тюремными типа историями, что когдаходишь в хату надо сделать то-то вот попробовать сделать то же самое типа только когда приходишь новую на работу"; (2) "прийти, и начать делать какую-то перестановку, все подстраивать под себя, ни с кем не посоветовавшись, ни с кем, ничего не обсудив, какие-то свои правила тут же начать выводить с порога"; (3) "любые нарушения социальных норм"; (4) "передразнивать человека, ну вести себя неадекватно"; (5) "нужно собрать себе все вещи коллег, которые тебе просто понравятся"; (6) "пролить воду или сладкий чай на компьютер с соседом, чтоб больше с ним общаться. Не работает компьютер – можем разговаривать больше"; (7) "включить какой-нибудь панкрок на весь кабинет, если это на всю громкость и, собственно, зажигать".

**Коды:** (1) следовать тюремным законам при адаптации в новом коллективе; (2) начать выводить с порога свои правила в коллективе; (3) нарушить социальные нормы; (4) передразнивать человека; (5) присвоить себе вещи членов коллектива; (6) нанести ущерб имуществу члена коллектива; (7) включить на весь кабинет громкую музыку.

**Темы:** 1 - следование нормам чужой группы, неадекватным для данного коллектива; 2- демонстрация своего превосходства над членами коллектива; 3 - нарушение норм: социальных; 4 - передразнивание члена коллектива; 5 - нанесение ущерба членам коллектива: материальный ущерб; 6 - нанесение ущерба членам коллектива: причинение дискомфорта.

#### **Фокус-группа 8**



**Цитаты:** (1) "напиться и начать дебоширить"; (2) "негативно отзываться о своей будущей работе, например, или о прошлой работе. Или говорить, что ты не очень уверен в своих компетенциях, возможно, и не очень уверен в себе"; (3) "какое-то привлечение к себе внимания, при этом, когда ты действительно не уверен. Всегда ну как бы знакомство там в том коллективе это стресс, вот и кажется, что здесь такой деструктивный сценарий, когда ты из-за вот этого стресса больше внимания к себе привлекаешь, при этом как бы всем неуютно"; "душнить и умничать [...] начинает вести какие-то заумные речи, в которые надо вникать, если там, допустим, ты не вникаешь, начинаешь себя чувствовать как-то совершенно неловко, вот то мне кажется, что это прям хочется подальше убежать от этого человека, пока есть чем дышать".

**Коды:** (1) напиться и дебоширить; (2) негативно отзываться о будущей работе и демонстрировать неуверенность в себе; (3) привлекать к себе внимание, когда ты не уверен в себе; (4) душнить и умничать.

**Темы:** 1 - нанесение ущерба членам коллектива: причинение дискомфорта; 2,3 - проявление неуверенности в себе; 4 - демонстрация своего превосходства над членами коллектива.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "жутко активно начать про себя очень много рассказывать и не слушать, быть плохим слушателем"; (2) "что-то очень неуместное сказать. Вообще абсолютно не в тему"; (3) "пытаться насмешить людей при этом абсолютно тупым глупым способом типа там кривляться, рожи строить, не знаю, там рассказывать дурацкие шутки, которые там ну вообще не в кассу".

**Коды:** (1) очень много рассказывать о себе и не слушать других; (2) сказать что-то неуместное не в тему; (3) пытаться насмешить людей глупым образом.

**Темы:** 1 - чрезмерные рассказы исключительно о себе; 2 - неуместное высказывание вне контекста; 3 - неудавшаяся шутка: глупая.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "человеку что-то там не понравилось, у кого-то там у одного человека с этой группы он решил, что они все такие вот там устроил скандал он ушёл"; (2) "Забежать голым в аудиторию"; (3) "взять, мне кажется, какую-то ответственность сразу же на эту группу это ну то есть, например, там не знаю, вы одnogруппники, ты сразу же такой «ой, давайте мы там втроём что-то сделаем, давайте мы...». Ну то есть взять либо работу, либо какую-то другую ответственность на вот ваш коллектив"; (4) "в какой-то сформированный коллектив приходит новая работница, и она так типа в шуточной форме может сказать какую-то вещь, которая может напугать своих сотрудников новых, допустим, сказать, что «ой, а во всех моих там прошу работах, где я была, где я работала там офис сразу сгорел»; (5) "опыт вот этих предыдущих своих там работ перекладывать на новое место и говорить только о негативе [...] это уже заранее ну сразу настраивает людей как-то неположительно"; (6) "начать переходить со всеми в личную форму общения, сразу найти лучшую подружку, переспать со всеми свободными, несвободными людьми и так далее это тоже деструктивно".

**Коды:** (1) из-за того, что что-то не понравилось устроить скандал и уйти; (2) забежать голым в аудиторию; (3) взять работу и возложить ответственность за нее на весь коллектив; (4) шутка, которая может напугать новый коллектив; (5) переложить предыдущий негативный опыт на новый коллектив; (6) перейти сразу со всеми на личную форму общения.

**Темы:** 1 - уход со скандалом из коллектива по причине недовольства; 2 - нарушение норм: социальных; 3 - нанесение ущерба членам коллектива: причинение дискомфорта; 4 - неудавшаяся шутка: пугающая; 5 - трансляция предыдущего негативного опыта, полученного в предыдущем коллективе на новый коллектив; 6 - нарушение норм: коллективных.

**Тематический анализ «Ситуация адаптации в новом коллективе:  
нестандартное конструктивное поведение»**

**Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "ты пришёл и наоборот, ты видишь все правила очень чётко, то есть ты проницательно наблюдаешь за всеми, но при этом ты правилам не подчиняешься, но не потому, что ты тупой, а потому, что ты осознанно идёшь против правил, но делаешь лучше, чем они все. То есть ты приходишь в спортивном костюме, потому что они все задыхаются в своих офисных галстуков, вот и они, наоборот, на тебя смотрят и хотят делать, как ты. То есть создать новую социальную норму, какую-то своим примером"; (2) "надо, чтобы тот человек, который сам хочет познакомиться, чтобы он придумал то занятие, которое, которое бы могло потенциально объединить всех вот этих других людей, узнать, какие у них хобби есть, может быть, и как-то это все... В общем, вот придумать так-то для всех, чтобы выбрали. Но при этом, чтобы они сами до этого заранее не додумались. Что-то новое"; (3) "может быть что-то новое привнести. Сейчас, к примеру, там к новому году ты приходишь и говоришь сейчас «давайте там ёлку поставим», а её там, может не ставили никогда. Или там не знаю, вот у меня на работе чайник очень грязный, весь в накипи и я думаю, надо прийти отмыть его наконец".

**Коды:** (1) создать новую социальную норму своим примером; (2) придумать и предложить занятие, объединяющее коллектив; (3) привнести новое в существующий для коллектива порядок (поставить елку на новый год, помыть грязный чайник).

**Темы:** 1 - создание своим примером новой социальной нормы; 2 - предложение деятельности, объединяющей коллектив; 3 - улучшение пространства, в котором находится коллектив.

**Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "не только про себя что-то интересное рассказать, но ещё и предложить коллегам что-то рассказать о себе интересное"; (2) "угостить всех чем-нибудь, я люблю коллег угощать фруктами"; (3) "обыграть, как будто вот стоит очередь, типа аля, там мы в крестовом походе или как-то перенести это вот наше скопление вот здесь на какое-то там что-то из фэнтези или что-то из исторического какого-то факта, ну, общеизвестного главного и начать это обыгрывать"; (4) "Достать колонку, включить макарену и начать танцевать"; (5) "предложить какой-то, может быть, какую-то общую работу, чтобы вот коллектив вместе работал, это уже в любом случае улучшает взаимоотношения, когда коллектив вместе усердно работает"; (6) "пришёл, поработал несколько дней, тебе что-то не понравилось, и ты как бы вот выносишь то, что тебе не понравилось на общее обозрение и говоришь, или предлагаешь варианты, как, допустим, можно сделать лучше".

**Коды:** (1) предложить окружающим рассказать о себе; (2) угостить всех чем-нибудь вкусным; (3) обыграть в актуальной ситуации сцену из истории или фантастики; (4) включить музыку и начать танцевать известный танец; (5) предложить общую работу; (6) вынести какую-то общую проблему на всеобщее обозрение и предложить варианты ее решения.

**Темы:** 1 - выражение заинтересованности членами коллектива; 2 - презенты для членов коллектива: угощение; 3 - обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики; 4 - включить музыку и начать танцевать известный танец; 5 - предложение деятельности, объединяющей коллектив; 6 - решение коллективной проблемы.

**Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Можно попробовать в первый же день решить какую-нибудь проблему. Ну вот я не знаю если это институт, там наверняка либо стульев не хватает, либо холодно, либо преподаватель что-то странное задал, вот и можно сразу помочь всем и это должно... ну как минимум ты запомнишься и скорее всего положительно"; (2) "можешь объявить «ладно, ребят, я буду старостой, хрен с вами»"; (3) "человек пришёл бы там,

сказал: «Ребята, давайте сегодня за знакомство, я пойду, там вас всех в маке, угощу»"; (4) "идея в сторону какой-то инициативы, то есть предложить ну в целом может быть сходить как-нибудь хоть-нибудь в караоке, начать вот более какую-то неформальную историю, уточнять у компании, у коллег и проявлять ли максимальную инициативу, конечно, это не супер, может быть нестандартно, но обычно в первый день так редко поступают, но это было довольно приятно, мне кажется коллективу".

**Коды:** (1) решить какую-нибудь коллективную проблему; (2) занять лидерскую позицию, которую никто из коллектива занимать не хотел (стать старостой в академической группе студентов); (3) пригласить коллектив в кафе, чтобы отметить знакомство; (4) проявить инициативу и предложить всем коллективом неформально провести время.

**Темы:** 1 - решение коллективной проблемы; 2 - помочь членам коллектива: взять на себя роль, которую никто из коллектива не хотел брать; 3,4 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Показать, что готов помочь всем"; (2) "показать, что готов принять помощь, что там «Я новенький, я очень хочу освоиться в этом коллективе, хочу научиться у вас всему»"; (3) "Можно всех купить, то есть деньгами. Просто дать денег. Это нестандартно и точно поможет освоиться"; (4) "предложить совместный досуг после работы, типа там сходить куда-нибудь вместе"; (5) "предложить переобустройство офиса или там этого места, где ты находишься, учебной группы, то есть там вы хотите, если вы хотите можем там, знаю календарики повесить или там скинуться на цветы или что-нибудь ещё ну то есть просто предложить изменение какое-то в пространстве"; (6) "приносить интересные какие-то... интересные информацию, то есть, например, сегодня день защиты бобров, а сегодня у нас такой-то день, сегодня такой-то день или, например, там если вы любите что-нибудь, то не знаю, там я делаю фигурки на заказ или что-нибудь такое".

**Коды:** (1) показать свою готовность всем помочь; (2) показать свою готовность принять помощь от других; (3) дать денег членам коллектива; (4) предложить совместный досуг; (5) предложить переобустройство общего пространства; (6) рассказывать интересные факты.

**Темы:** 1 - помочь членам коллектива; 2 - демонстрация готовности принять помощь от других; 3 - предоставление денег членам коллектива; 4 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 5 - улучшение пространства, в котором находится коллектив.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "часто в коллективе бывает такая ситуация, что надо что-то организовать, а никто не хочет. Особенно в новых коллективах, когда ещё никто не понял, кто в каких ситуациях... У кого где сильные стороны, в общем, если ты берёшь какой-то сложный процесс, то ты можешь всем понравиться, и все будут благодарны, что им не нужно это делать"; (2) "войти в эту компанию в принципе можно классной шуткой какой-нибудь"; (3) "если там какая-то лекция проводится, если у тебя есть познание в этой области интересное, ты можешь этим поделиться там с людьми и тем самым понравится"; (4) "в выходные предложить: «Вот тут давайте-ка мы, ребята, все вместе в субботу поедem, там съездим, поиграем в пейнтбол». Не знаю, что-нибудь ну, в общем, нестандартное какое-нибудь такое мероприятие"; (5) "если ты можешь предложить людям какие-то свои интересные услуги, которые обычно не распространяется в рамках компании, допустим, там... Ну что угодно. Можно сказать, вот мы с вами познакомимся, давайте-ка я потом закажу книги".

**Коды:** (1) взять на себя организацию того, что никто не хочет организовывать; (2) классная шутка; (3) поделиться своими познаниями по актуальной теме; (4) предложить

вместе посетить нестандартное интересное мероприятие; (5) предложить свои услуги, которые обычно не распространяются в рамках компании.

**Темы:** 1 - помочь членам коллектива: взять на себя роль, которую никто из коллектива не хотел брать; 2 - демонстрация хорошего чувства юмора; 3 - информирование по интересной и актуальной для коллектива теме; 4 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 5 - предложение своих услуг, которые обычно не распространяются в коллективе.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Я взяла на себя роль и выступающего в том числе вот и так случилось, что после этого корпоратива моя социальная значимость в коллективе просто взлетела вообще нереально, потому что, во-первых, очень много было комплиментов мой адрес в плане моих выступлений, плюс люди были благодарны"; (2) "выдать это опять же какой-то вопрос, не по теме, ну то есть не связанный с ситуацией. Какой-то выход за рамки ситуации"; (3) "Собрать у всех листочки, в моей интерпретации, записать кого-то туда. Ну то есть кому-то помочь"; (4) "Вовлекаться в совместную работу, причём, может быть с маленькими группами и хорошо её выполнять".

**Коды:** (1) организовать корпоратив; (2) задать вопрос, выходящий за рамки ситуации; (3) помочь членам коллектива; (4) вовлечься в совместную работу.

**Темы:** 1,4 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 2 - вопрос, выходящий за рамки ситуации\*; 3 - помочь членам коллектива.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "прийти и сразу угостить каким-нибудь пирогом, тортиком"; "проставиться"; (2) "маленькой запиской для каждого себя представить условно"; (3) "пригласить всех куда-то сходить"; (4) "основываясь на предыдущих данных об этих людях, предложить им что-то такое о себе ну то есть или написать там список того, о чем ты меня можешь спросить или там что я не знаю, ты мне можешь круто рассказать, потому что ты в этом ориентируешься".

**Коды:** (1) проставиться; (2) самопрезентации на маленькой записке; (3) пригласить всех куда-то сходить; (4) предложить членам коллектива написать список того, о чем их может спросить новенький.

**Темы:** 1,3 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 2 - необычная самопрезентация: письменно для каждого члена группы; ; 4 - выражение заинтересованности членами коллектива.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Юмор, шутеечки всегда одобряются"; (2) "нужно показать себя в таком амплуа, в котором ты вообще пребываешь ежедневно"; (3) "Я бы вышел на сцену [...] взял микрофон и сказал бы там условно, как мне понравилось участвовать или как ну в общем, какой-то вот поддерживающий"; (4) "ты новый человек, очевидно, что как бы по умолчанию ты ничего не знаешь и очень классный способ знакомства с новыми людьми, когда ты подходишь и спрашиваешь. Ну как бы все всегда 1000 вопросов у тебя там в новом коллективе, вот и можно задавать вопросы. Скорее всего людям приятно тебе помочь, скорее всего, они хорошо разбираются в теме, там могут тебе что-то рассказать, и это помогает завязывать тоже какие-то там знакомства и знакомиться"; (5) "квизы делаются по командам. Потому что интеллектуальный труд, вот равно как и юмор ну такой вот своевременный, он очень сильно выступает цементом для будущих связей и коммуникаций".

**Коды:** (1) пошутить; (2) показать себя в ежедневном амплуа; (3) выступить с позитивной поддерживающей речью; (4) задавать много вопросов членам коллектива; (5) организовать совместный интеллектуальный труд.

**Темы:** 1 - демонстрация хорошего чувства юмора; 2 - демонстрация себя в ежедневном амплуа; 3 - выступление с позитивной поддерживающей речью; 5 - предложение деятельности, объединяющей коллектив.

**Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "по-хорошему подготовиться, знать, куда ты идёшь, что это за люди. В такой ситуации и подумать, что может быть ценно и интересно этим людям, вот и соответственно можно сделать небольшие презенты"; (2) "можно раздать визитки, типа подписывайтесь на мой telegram-канал"; (3) "позвать на какое-то совместное мероприятие всех"; (4) "предложить вместе сфотографироваться"; (4) "пойти в какую-то такую интерактивную историю, может быть, тоже самое интервью, которое я говорил в начале вот, может быть, его сделать уже, то есть тут это будет даже более уместное, потому что здесь какая-то точно общая тема уже есть"; (5) "Какая-нибудь игра для коллектива, чтобы было какое-то взаимодействие".

**Коды:** (1) заранее подготовиться к встрече и подготовить презенты; (2) раздать визитки; (3) позвать всех на какое-то совместное мероприятие; (4) предложить сделать совместную фотографию; (5) сделать интервью на общую тему; (6) игра для коллектива на взаимодействие.

**Темы:** 1 - презенты для членов коллектива; 2 - необычная самопрезентация: письменно для каждого члена группы; 3,5 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 4 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: совместное фото; 6 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: игра.

**Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "недели три назад была такая ситуация к нам пришёл в коллектив новый доктор, он вообще приехал с севера, и он в первые дни каждый день приносил какую-то выпечку"; (2) "предложение какое-то неформальной коммуникации: сходить выпить, не знаю, прогуляться"; (3) "Перейти в мессенджер, пообщаться, скинуть друг другу шутки, мемы"; (4) "быть как бы вот типа полезным коллективом ну что-то может, да вот основать группу в telegram"; (5) "можно выйти на сцену, там какую-нибудь самопрезентацию короткую провести или что-нибудь в таком духе сделать".

**Коды:** (1) в первые дни каждый день приносить какую-то выпечку; (2) предложить неформальную коммуникацию; (3) перейти в мессенджер, скинуть друг другу шутки; (4) быть полезным коллективу (создать чат в мессенджерах); (5) короткая самопрезентация на сцене.

**Темы:** 1 - презенты для членов коллектива: угощение; 2 - предложение деятельности, объединяющей коллектив: неформальное мероприятие; 3 - демонстрация хорошего чувства юмора; 4 - помочь членам коллектива; 5 - необычная самопрезентация: на сцене для всех членов коллектива.

***Тематический анализ «Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия: стандартное поведение»***

**Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "продемонстрировать свои социальные навыки. Это ты типа рассказываешь свои достижения, показываешь активное слушание, что ты такой молодец, что ты подходишь под эту должность. Вот. то есть подставлять себя в хорошем свете. И при этом надо вести себя... хм... не выделяющимся образом"; (2) "знаю вот что человек, допустим, там интересуется Черчиллем, я вот сейчас использую что-то в своей работе и говорю «вы знаете, вот Черчилль тоже это отмечал», а он такой «Ммм, Черчилль отмечал...». Вот как-нибудь так, то есть я бы нашла вот эти вот моменты, где можно проманипулировать"; (3) "вот все, какие достижения у меня есть, я бы тоже их старался преподносить именно под сам контекст, то есть как бы того, куда я собираюсь, на какую должность, например, там меня собираются собеседовать. Вот. И там я бы даже какие-то косвенные какие-то свои достижения пытался все равно переформатировать под то, что вот это в этой должности тоже в профессии пригодится".

**Коды:** (1) представлять себя в хорошем свете, демонстрируя свои социальные навыки; (2) манипуляция путем апелляции к авторитетному для собеседника человеку; (3) выделение имеющихся своих достижений в контексте желаемой должности (в ситуации собеседника).

**Темы:** 1 - демонстрация положительных качеств личности; 2 - использование манипуляций: ссылка на авторитет; 3 - демонстрация своих предыдущих достижений и имеющихся навыков.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "просто функционально продемонстрировать, что ты профессионал"; (2) "просто показать как бы что ты из себя представляешь, рассказать о себе грамотно, красиво и все, собственно, там дальше все вопросы уже будут задавать сами"; (3) "берешь и рассказываешь [...] какие-то формальные данные про себя"; (4) "каждый рассказывает свою точку зрения, а потом они вместе предлагают какие-то новые идеи, решают, что оставить, что не оставить [...] Личная цель, наверное, здесь стоит в том, чтобы сделать общий проект. Поэтому они слушают друг друга и пишут, вот это самое обычное".

**Коды:** (1) функционально продемонстрировать свой профессионализм; (2) грамотно и красиво рассказать о себе; (3) рассказать формальные данные про себя; (4) слушать друг друга и писать.

**Темы:** 1 - демонстрация своих предыдущих достижений и имеющихся навыков; 2 - презентация себя и своей деятельности; 3 - сообщение формальных сведений о себе; 4 - взаимное выслушивание и параллельным конспектированием.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Значит, говоришь, что я быстро обучаюсь, я трудоспособен, я не знаю там... Лёгкий на контакт. Вот так это если сказать и быть посланным нафиг"; (2) "Хотя бы просто пройтись по своему опыту довольно... Все, что ты делал какие-то тоже общие фразы вот типа стрессоустойчивость, многозадачность ну и при этом сказать, что «ой, очень классная позиция, мне все нравится»"; (3) "стандартно улыбаться, чтобы харизма у тебя была и рассказывать какая-то вещь нужная, дешёвая"; (4) "уникальная в плане того, что завтра эти планшеты подорожают в десять раз".

**Коды:** (1) сообщение общих положительных характеристик своей личности; (2) положительно высказаться о желаемой цели; (3) улыбаться, проявлять харизму; (4) вызывать у собеседника ощущение дефицита времени для принятия решения.

**Темы:** 1 - демонстрация своих положительных личностных качеств; 2 - положительные высказывания о желаемой цели; 3 - демонстрация дружелюбности как способ расположить к себе собеседника; 4 - манипуляция собеседником: ссылка на срочность принятия решения.

### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Доброжелательное расположение духа демонстрировать"; (2) "Общительность, доброжелательность, комплименты. Все в этом симбиозе и получится достичь цель"; (3) "смотреть в глаза, но не слишком агрессивно и пристально, улыбаться там. Использовать жестикуляцию тоже в разумных пределах"; (4) "как-то завоёвывать внимание человека просто своим не знаю, широкой улыбкой, хорошим отношением и рассказывать про продукт или про его преимущества"; (5) "найти какие-то точки соприкосновения со своим собеседником, понять, что из твоего рассказа может его затронуть, что может быть ему интересно".

**Коды:** (1) демонстрировать доброжелательное расположение духа; (2) общительность, доброжелательность, комплименты; (3) смотреть в глаза, улыбаться и жестикулировать; (4) завоевывать внимание широкой улыбкой, рассказать про преимущества продукта; (5) найти точки соприкосновения со своим собеседником.

**Темы:** 1,2,3 - демонстрация дружелюбности как способ расположить к себе собеседника; 4 - презентация себя и своей деятельности: с положительными эмоциями; 5 - поиск точек соприкосновения с собеседником.

**Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Говорят про свои сильные стороны"; (2) "Рекламируют себя, услуги, товар"; (3) "Стараются расположить человека к себе"; (4) "надо сказать про свои сильные стороны и про свои какие-то профессиональные навыки, про команду, возможно, про опыт работы".

**Коды:** (1) говорить про свои сильные стороны; (2) рекламировать себя и свои услуги, товар; (3) стараться расположить человека к себе; (4) рассказать про свои сильные стороны и профессиональный опыт.

**Темы:** 1,4 - демонстрация своих положительных личностных качеств; 2 - презентация себя и своей деятельности: в рекламном стиле; 3 - проявление старания по расположению к себе собеседника.

**Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "вот здесь как раз тут обычно – это и есть креативно"; (2) "обычно как будто дают про какую-то срочность [...] использовать какие-то манипулятивные техники"; (3) "обычно ты просто делаешь красочную презентацию всех своих мыслей и очень важно показать своё личное желание или то, что ты реально горишь этим"; (4) "ведут себя заинтересованно и все такое. Вот стараются понравиться собеседнику, делают вид, что им интересно, стараются задавать какие-то вопросы".

**Коды:** (1) обычное поведение; (2) давить на срочность и манипулировать; (3) красочная презентация своих мыслей и демонстрация того, что ты горишь этим; (4) вести себя заинтересованно, задавать вопросы и стараться понравиться.

**Темы:** 1 - вести себя как обычно; 2 - манипуляция собеседником: ссылка на срочность принятия решения; 3,4 - демонстрация своей вовлеченности в достижение цели.

**Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "одеться поаккуратнее, причесаться, быть вежливым"; (2) "Не опаздывать"; (3) "Подать себя так, как хочет видеть тебя человек"; (4) "очень скрытая лесть"; (5) "Обратиться к ним по имени-отчеству и вежливо с ними разговаривать"; (6) "нужно максимально демонстрировать там свои знания, свои сильные стороны там не знаю если это собеседование, то начинать и подробно рассказывать очень структурировано".

**Коды:** (1) хорошо выглядеть и быть вежливым; (2) не опаздывать; (3) подать себя так, как хочет видеть человек; (4) скрытая лесть; (5) вежливо обращаться по имени-отчеству; (6) подробно и структурированно демонстрировать свои знания.

**Темы:** 1,2,5 - соблюдение норм вежливого поведения; 3 - представление себя собеседнику таким образом, каким он хочет; 4 - лесть собеседнику ради достижения цели; 6 - презентация себя и своей деятельности: структурированная.

**Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Рассказывать о проекте, что вот он такой хороший, тупо рассказывать из серии «не может быть!» даже какие-то перечислять преимущества, но все равно для меня это вот что-то такое максимально вот в лоб"; (2) "типично начинать рассказывать о себе, ну, как бы отталкиваясь уже от вопросов, подготовленных интервьюером"; (3) "большинство людей ну они притворяются, а если ты из себя не выдавишь вот этот вот позитив и мне покажешь то, что ты прям хочешь работать то скорее всего твои успехи будут намного ниже, нежели те, кто тех людей, кто прибегает к какой-то манипуляции"; (4) "что большинство людей на собеседование ну привирает и так далее, потому что надо показать себя не тем, ну не во всех моментах тем, кем ты являешься, а тем, кем тебя хочет видеть работодатель"; (5) "очень помогает быть дружелюбным, ну то есть собеседование это как бы большой стресс вот, но при этом кажется, что очень на руку играет, когда ты там улыбаешься, когда ты показываешь в общем, своим видом, что тебе ну приятно там с интервьюерами общаться".

**Коды:** (1) прямо перечислять преимущества проекта; (2) рассказывать о себе с опорой на вопросы интервьюера; (3) притворяться, выдавливать из себя позитив и прибегать к

манипуляции; (4) привирать и показывать себя таким, каким хочет видеть собеседник; (5) улыбаться и быть дружелюбным.

**Темы:** 1 - прямые перечисления преимуществ своей деятельности; 2 - презентация себя и своей деятельности: структурированная; 3 - использование манипуляций; 4 - демонстрация дружелюбности как способ расположить к себе собеседника.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Составить план, а потом теряться в процессе, когда что-то идёт не по плану"; (2) "будет вести себя вежливо"; (3) "он будет рассказывать про каждый этап своей работы [...] у него будет какой-то план или там структура и он будет каждый пункт очень внимательно описывать, показывая, какой он молодец и как он круто и долго там это кропотливо все это делал"; (3) "показать свою активность, вовлечённость в то, что ты делал, и то, что ты презентуешь, что ты в этом как бы разбираешься, ты подмечаешь какие-то прям некоторые моменты, которые очень важные, но возможно, они там не видны человеку с первого взгляда, вот и какие-то детали, короче, подчёркиваешь"; (4) "лучше всего делать акцент на основную какую-то фактуру, потому что ну ты покажешь ему такую, грубо говоря, генеральную линию твоего проекта вот, ну и, соответственно, если у него будут какие-то там дальнейшие вопросы, уже в деталях пояснишь направление твоих мыслей сходится с его направлением мысли или нет".

**Коды:** (1) составить план и теряться при отсуплении от него; (2) вести себя вежливо; (3) внимательно описывать каждый пункт плана; (4) показать свою вовлеченность и подчеркивать детали; (5) делать акцент на генеральную линию проекта и отвечать на вопросы.

**Темы:** 1 - строгое следование заранее подготовленному плану: теряться при отступлении от него; 2 - соблюдение норм вежливого поведения; 3 - строгое следование заранее заготовленному плану: внимательно описывать каждый пункт; 4 - демонстрация своей вовлеченности в достижение цели; 5 - презентация себя и своей деятельности: структурированная.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Стараются понравиться, потому что для них это что-то значимое там не знаю это или работа, или научная работа"; (2) "Нервничают, переживают, подбирают слова"; (3) "большинство людей говорят про себя, про свои какие-то ценности"; (4) "сидит с прямой ровной осанкой, ну, получается, себя вот так вот посадил руки скрестил, мне кажется, может быть, он там переживает, начинает вот так перетирать, но при этом старается контролировать свою речь там, говорит размеренно, как-то чётко, погромче, чтобы его слышали, и старается не тараторить ну как бы чтобы ну показать такую вот свою, ну, свою решительность"; (5) "что-то говорит, чтобы ей это было приятно, чтобы она согласилась на то, что он там хочет".

**Коды:** (1) стараться понравиться; (2) нервничать, переживать, подбирать слова; (3) говорить про себя и свои ценности; (4) переживать, но при этом стараться контролировать свою речь и показывать свою решительность; (5) говорить что-то приятное ради достижения своей цели.

**Темы:** 1 - проявление старания по расположению к себе собеседника; 2 - испытывать волнение: проявление в речи переживаний; 3 - демонстрация положительных качеств личности; 4 - испытывать волнение: проявление в поведении решительности; 5 - лесть собеседнику ради достижения цели.

### ***Тематический анализ «Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия: нестандартное деструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "как правило все-таки мы всегда стараемся оставаться хорошими, правильными, мы стараемся подстраиваться, особенно в таких ситуациях. Вот поэтому



это достаточно нестандартно да, сказать «нет, нет, ты вообще ничего не знаешь, ты абсолютно не прав»; (2) "просто даже не стараться как-то что то презентовать, а просто сидеть, молчать, мямлить там что-то из стеснения"; (3) "просто даже не стараться как-то что то презентовать, а просто сидеть, молчать, мямлить там что-то из того, что ну «вам надо вы и смотрите, я ничего доказывать не собираюсь»; (4) "делать акцент на том, сколько там людей, судеб полегло, то есть как он шел по головам, скольких я там победил, как эти люди все пострадали, пока я шёл на пути к своему вот к этому вот успеху"; (5) "ты открыто рассказываешь о том, что ты не умеешь делать. Вот ну, типа честный искренне вот. Ну, за такую честность обычно посылают. Вот потом и берут всё-таки тех, кто не столько сильно не так много раз факкапился на работе".

**Коды:** (1) сообщить об абсолютной неправоте собеседника; (2) молчать, невнятно разговаривать по причине стеснения; (3) молчать, невнятно разговаривать по причине демонстрации безразличия; (4) рассказ о страданиях других людей из-за достижения человеком своей цели; (5) честный рассказ о своих неудачах и неумениях.

**Темы:** 1 - деструктивная критика собеседника; 2 - непонятный рассказ о своей деятельности: по причине стеснения; 3 - демонстрация безразличия по отношению к собеседнику; 4 - демонстрация своего индивидуализма; 5 - чрезмерно искренний рассказ о своих неудачах.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "в профессиональной среде общаться с не очень трезвыми людьми это в принципе плохо и показывает, что ты не лучший профессионал и безответственно относишься к устройству собственной жизни"; (2) "брать на себя роль интервьюера и переворачивать игру и насаждать на собеседующего"; (3) "Давить авторитетом, чтобы там показать, что вот он умнее"; (4) "можно сказать типа так «мне пофиг вообще, делай что хочешь, я умываю руки», задача будет решена, пусть тот другой человек сделает задачу да, а ты уходишь и ничем не занимаешься"; (5) "вести себя вызывающе и неуважительно к своим собеседникам"; (6) "Мой муж беседовался в компанию и ему дали кусок кода и попросили его отревьюить. Он программист и он такой «Господи, что за дурак писал этот код?», а оказывается этот дурак сидел и беседовал его. Ну мужа и не взяли на работу"; (7) "прийти, сесть там как король и такой: «ну ладно, я подумаю там о вашей работе». Ценность свою завышаешь, ну так себя заносчиво вести, как самый главный. С ноткой высокомерия".

**Коды:** (1) быть нетрезвым; (2) насаждать на собеседника, брать на себя роль интервьюера; (3) давить авторитетом и демонстрацией ума; (4) продемонстрировать равнодушие и ничего не делать; (5) вести себя вызывающе и неуважительно; (6) случайно оскорбить собеседника; (7) вести себя высокомерно и заносчиво.

**Темы:** 1 - нарушение норм поведения в данной ситуации; 2, 3, 7 - демонстрация своего превосходства: над собеседником; 4 - демонстрация безразличия по отношению к собеседнику; 5, 6 - оскорбление собеседника.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "Р: На собеседовании, можно сказать: «я поддерживаю специальную военную операцию», и все. Тут разговор закончится быстро. Ну... ну смотря где, конечно, ну вот. Н: Либо не поддреживаю!"; (2) "Я за покупку скажу. Можно пытаться агрессивно продать и начать говорить «Девушка, у вас такие стрёмные волосы, вам обязательно нужен шампунь» и ещё добавить пару неприятных комплиментов и скорее всего это все-таки отпугнёт"; (3) "человек начинает показывать свою уникальность, говоря о том, что ваша компания вообще стоит далеко в моих интересах, вы вообще не знаете, кого можете потерять, вы должны меня достичь, вы меня должны так заинтересовать, в общем, как-то доказывать какой он крутой, но при этом ничего не говоря про это"; (4) "начать проявлять сексизм, то есть сказать типа «Вот девушка, ну вы ничего в коробках не понимаете, давайте вот мы ваш телефончик возьмём, сейчас

позвоним вашему там жениху, молодому человеку, я ему вот все объясню какая это хорошая коробка, что-то там в ней классное лежит и вы оплатите»".

**Коды:** (1) высказать политическую позицию, не совпадающую с позицией собеседника; (2) агрессивно достигать своей цели, сопровождая это неприятными комплиментами собеседнику; (3) показывать свою уникальность и крутость, снисходительно говорить о желаемой цели; (4) проявлять сексизм.

**Темы:** 1,2 - демонстрация противоположного собеседнику мировоззрения; 2 - проявление агрессивности; 3 - демонстрация своего превосходства: над собеседником.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "Агрессивная презентация. Да, это касается и невербальной составляющей там махать вот этим, вот я не знаю, там мобильник продаёт махать этой коробкой у покупателя перед лицом и говорить: «Вот оно, самое лучшее ну-ка быстро купили!»"; (2) "именно надоедать, именно захватывать внимание человека тогда, когда он ещё не готов тебе его подарить. Вот очень агрессивно я имею ввиду"; (3) "рассказывать, скажем, о проекте в скучной или нудной манере, то есть все подробности вывалить. Это может быть структурированный очень рассказ, но монотонно изложенный, и это не зацепит"; (4) "общаться нормально, но раздеться догола"; (5) "шёпотом презентовать или там громким криком сильно жестикулировать, и так менять вот это все в процессе беседы: то так, то так"; (6) "когда пытаются какие-то промо компании провести через блиц-опрос. То есть там ответить на три вопроса, если вопросы, например, какие-нибудь сложные или там ну не знаю, там какие-нибудь предложить решать задачи по математике или там спросить, что где находится и люди при этом не знают ответа в большинстве случаев то у них свяжется с негативными эмоциями и ничего не сработает"; (7) "Тоже из лучших побуждений можно перейти на личность человека, с которым разговариваешь условно, там я знаю тебя тебе вот там точно надо к психологу обратиться и наше приложение там тебе в этом поможет, а он такой типа «Я вообще не хотел об этом говорить». Ну вот что-то в этом роде. То есть затронуть не то, что нужно"; (8) "сказать человеку если ты, допустим, не купишь, что-то, что я тебе продаю, то будут плохие последствия".

**Коды:** (1) агрессивно невербально презентировать продукт; (2) агрессивно надоедать и захватывать внимание человека; (3) рассказывать скучно, нудно, монотонно и вываливать все подробности; (4) общаться нормально, но раздеться догола; (5) презентовать либо шепотом, либо кричать и жестикулировать; (6) устроить блиц-опрос с очень сложными вопросами.

**Темы:** 1,2 - проявление агрессивности; 3 - чрезмерно подробный и скучный рассказ собеседнику; 4 - нарушение норм поведения в данной ситуации; 5 - выбор неадекватных ситуации паравербальных аспектов общения; 6 - вызов негативных эмоций у собеседника через чрезмерно сложные вопросы.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "можно начать рассказывать, допустим, если ты работал в компании конкурирующей, рассказывать то, что все дураки там, ты был один самый умный, ты не смог с ними работать и ушёл"; (2) "когда ты говоришь, что ты все везёшь на себе и ничего не делегируешь, типа я такой офигенно крутой, я по 13 часов в день работаю"; (3) "приходит клиент ну, допустим, какой-то там премиальные услуги, премиальные, не знаю, товары. А ты ему такой: «Что пришел вообще? Деньги есть?»"; (4) "можно пытаться как бы заставить человека, навязывать очень сильно, как бы если человек видно, что расположен, но немножечко перенажать".

**Коды:** (1) негативно отзываться о прошлом месте работы и ставить себя выше бывших коллег; (2) указывать на то, что все делаешь сам и не распределяешь обязанности; (3) интересоваться только деньгами; (4) перенажать и слишком сильно навязаться к человеку.

**Темы:** 1 - демонстрация своего превосходства: над бывшими коллегами; 2 - демонстрация своего индивидуализма; 3 - выделение материальной выгоды как ведущего мотива; 4 - навязчивое поведение.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "попытался человек приукрасить ещё больше себя, но это преувеличение как раз и работает не в ту сторону"; (2) "когда ты хочешь 100% понравиться, но не уверен в своих силах. Ну не знаю, прибегнуть к тому, что ты проект этот не полностью сам делал, что-то там скачал откуда-то или что-то такое. Вот и в итоге ну это спалилось"; (3) "максимально поступить агрессивно"; (4) "очень навязчивым быть"; (5) "они подходили к тебе и прям вцеплялись и какой-то очень плотный то ли диалог, то ли... «А вот это? А вот это вот ещё?» и как будто прям ощущение, что неудобно отказаться"; (6) "А еще я подумала про парадоксальную стратегию создания препятствия на пути к покупке из серии «А это мы продадим только истинным ценителям», «Расскажите, что вы будете с этим делать? А как вы будете это готовить?»".

**Коды:** (1) попытаться приукрасить себя еще больше, но это сработало не в ту сторону; (2) спалилось то, что проект был сделан не самостоятельно; (3) агрессивный поступок; (4, 5) быть навязчивым; (6) создание препятствий на пути к покупке.

**Темы:** 1, 2 - дискредитация себя посредством излишнего преувеличения своих достижений; 3 - проявление агрессивности; 4,5 - навязчивое поведение; 6 - вызов негативных эмоций у собеседника через чрезмерно сложные вопросы.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Станцевать на столе"; (2) "Раздеться можно. Сказать «Жарко просто»"; (3) "Начать флиртовать опять же ради достижения переходить, переходить личные границы, формальности"; (4) "как во всяких фильмах там крутые персонажи делают начать: «я тут типа самый крутой там это не я вас это не вы мне собеседуете, а я вас типа собеседую», ну и как бы тебе нафиг пошлют сразу скорее всего".

**Коды:** (1) станцевать на столе; (2) раздеться; (3) переходить личные границы флиртом; (4) строить из себя крутого и занимать доминирующую позицию.

**Темы:** 1,2 - нарушение норм поведения в данной ситуации; 3 - нарушение личных границ собеседника посредством флирта; 4 - демонстрация своего превосходства: над собеседником.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "говорить о том, почему ваш старый ну то есть то, чем вы сейчас пользуетесь нехорошее ну то есть, например, если я говорю, что вот давайте там мы вам обновим телефон, потому что ваш там постоянно ошибается, че то там какие-то вирусы"; (2) "какой ты прекрасный, какой твой предыдущий работодатель просто полнейшее говно и что все это из-за него, а не из-за меня"; (3) "если ты начинаешь занимать ту позицию, что это только я вам нужен и вот посмотрите, какой я замечательный, а вы как бы ну не особо то и мне нужны то это тоже очень деструктив большой"; (4) "начать конкурировать с теми, кто тебя собеседует, то есть уходить в негативную позицию [...] агрессивную позицию вот выбирать"; (5) "когда ты приходишь на собеседование и единственная твоя мотивация она про деньги".

**Коды:** (1) находить недостатки в имуществе собеседника и предлагать ему взамен ваш товар; (2) хвалить себя и ругать предыдущего работодателя; (3) подчеркивать нужду собеседника в вас и не особую вашу нужду в нем; (4) агрессивно конкурировать с собеседником; (5) выделять деньги как единственную мотивацию.

**Темы:** 1 - деструктивная критика собеседника; 2 - демонстрация своего превосходства: над бывшими коллегами; 3 - демонстрация своего превосходства: над собеседником; 4 - проявление агрессивности; 5- выделение материальной выгоды как ведущего мотива.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "Разговаривать и не давать слова собеседнику"; (2) "очень подробно и много расписать то, как он работал, и с преувеличениями этого"; (3) "Еще попытаться

это выучить и все это рассказать, в итоге запутаться и облажаться"; (4) "начать показывать, насколько ну какая-то мелочная работа, что вот она ничего не значит ну то есть преуменьшать свои достижения"; (5) "когда собеседник будет задавать какие-то вопросы по поводу твоей презентации, делать вид, что он задаёт максимально глупые вопросы, и с надменным видом отвечать ему на эти вопросы"; (6) "преувеличивать и рассказывать о процессе, а не о результате. Подчеркивать как дофига мы работали, целых 300 часов, а в результате... Ну что в результате? Давайте не будем про результаты".

**Коды:** (1) разговаривать и не давать слова собеседнику; (2) подробно и с преувеличениями рассказывать про ход своей работы; (3) выучить все, запутаться при рассказе и облажаться; (4) преуменьшать свои достижения; (5) делать вид, что вопросы собеседника глупые и отвечать на них с надменным видом; (6) преувеличивать и делать акцент на процессе работы, а не на результате.

**Темы:** 1 - разговаривать и не давать слова собеседнику; 2,6 - преувеличение значимости процесса своей работы; 3 - непонятный рассказ о своей деятельности: по причине его предварительного заучивания; 4 - преуменьшение своих достижений; 5 - демонстрация своего превосходства: над собеседником.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "девушка как-то приняла этот подарок с таким будничным выражением лица как-то равнодушно парень там обиделся, не знаю, там начал ругаться и просто ушёл"; (2) "переходить на эмоции слишком остро, реагировать, агрессивировать и так далее, но с точки зрения именно социального поведения, ну, какого-то проявления это пытаться настоять на своём и обесценивать опыт человека"; (3) "Вот допустим это твой научрук ты приходишь, как бы полностью отрицаешь то, чем он занимался и такой типа «ну у меня вот есть свой проект, давайте вот мы его будем делать, тут все продумано, вам здесь только надо подпись поставить», как бы и все"; (4) "Вот допустим это твой научрук, ты приходишь, как бы полностью отрицаешь то, чем он занимался и такой типа «ну у меня вот есть свой проект, давайте вот мы его будем делать, тут все продумано, вам здесь только надо подпись поставить», как бы и все. Вот мне кажется, это было бы не очень"; (5) "допустим, человек, там отвечающий, предлагает такой вариант ну, начинает торговаться с экзаменаторами, говорит, а давайте я сейчас сто раз отожмусь, и вы мне поставите четвёрку, а не тройку"; (6) "пытаться какие-то манипуляции проводить типа «критикуешь – предлагай»".

**Коды:** (1) ругаться и уходить из-за равнодушной реакции на подарок; (2) агрессивно настаивать на своём и обесценивать опыт других; (3) отрицать достижения другого человека; (4) торговаться с экзаменатором; (5) манипулировать.

**Темы:** 1 - конфликт из-за равнодушной реакции собеседника; 2 - проявление агрессивности; 3 - деструктивная критика собеседника; 4 - торг с собеседником; 5 - манипуляция собеседником.

### ***Тематический анализ «Ситуация достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия: нестандартное конструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "соглашаться, но не во всем. То есть ты таким образом показываешь, что у тебя есть своё мнение, но к мнению там авторитетного руководителя ты тоже прислушиваешься. Ты тут убиваешь всех зайцев. Ты доказываешь, что у тебя есть своё мнение, ты доказываешь то, что мнение руководителя тебе не безразлично, и то, что ты вот это не пресмыкающаяся амёбка, которая со всем соглашается, всего боится"; (2) "чтобы зайти с каких-то нерабочих моментов личных [...] может быть подстроиться под его какой-то вайб, если ты там знаешь, он какой-то такой неформальный, может быть как-то тоже так одеться, похоже, вот или как-нибудь речь подстроить, чтобы вы на одной

волне были, в одном стиле все было"; (3) "придумать какие-нибудь планы на будущее, рассказать, что я сделал вот это, а вообще я планирую... то есть как бы что-то ещё, то есть как бы какие-то грандиозные суперпланы придумать вот которые могли бы заинтересовать и этого, значит, второго человека тоже вот. То есть демонстрация какой-то совместной дальней перспективы"; (4) "думать не только о себе, а в первую очередь нужде компании и нужде конкретного собеседующего менеджера. Вот через эмпатию. Это можно заметить, это не типично. Так никто не делает. Все думают только о себе обычно на собеседовании. Поэтому в основном все и проваливают это собеседование".

**Коды:** (1) демонстрировать свое мнение и прислушаться к мнению собеседника; (2) построиться на "одну волну" с собеседником в невербальных аспектах; (3) демонстрация совместной дальней перспективы; (4) эмпатия, слышать нужду собеседника.

**Темы:** 1 - проявление искреннего интереса к мнению собеседника; 2 - подстраивание под собеседника: постройка по невербальному поведению; 3 - демонстрация перспектив сотрудничества; 4 - проявление эмпатии к собеседнику.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "на вопрос сколько ты хочешь, типа получать, на какую должность вы меня возьмите там на 50000 в месяц, ну условно какую-то там маленькую, да вот на 50000, дальше уже посмотрите чего. Вот то есть вот так вот с низкого пойти: вы сами поймёте, чего я стою, ты говоришь как раз-таки не завышаешь себе цену, обходишь вот в этот момент высокомерия и наоборот, как-то благородно показываешь, как вот нужно, типа вы сами все поймёте обо мне"; (2) не просто поговорить про то какой ты классный профессионал, но ещё и несёшь с собой какой-нибудь отрывочный тобой бизнес процесс или открытый ресеч или там не знаю кусок кода, который тебе доступен [...] ты показываешь не только что ты здоровский в отрыве от работы будущей, но ещё и находишь какое-то более или менее практическое применение своим навыкам уже на месте"; (3) "просто чтобы чем-то их удивить, как-то заинтересовать, заготовил бы какую-то тему, или текст, или что-нибудь как то так"; (4) "предложить выполнить вашу общую задачу каким-то необычным способом. Например, если ваша задача сделать презентацию, то ты предлагаешь, давай мы сделаем презентацию на ватмане, нарисуем от руки"; (5) "включать юмор там так сказать «а давай наш проект запустим в нейросеть, посмотрим что она там нам выдаст что-то такое»".

**Коды:** (1) не завышать себе цену и указать на то, что собеседник потом поймёт о положительных качествах; (2) найти практическое применение своим навыкам на месте; (3) заготовить тему; (4) предложить выполнить общую работу необычным способом; (5) включать юмор.

**Темы:** 1, 4 - демонстрация перспектив сотрудничества; 2 - формирование доверия у собеседника: демонстрация своих навыков; 3 - заранее подготовиться к беседе: подготовка тем для беседы; 5 - демонстрация своего чувства юмора.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "рассказать о своём реальном опыте, указать, где ты сделал то, что пришлось тебе себя превзойти, рассказать о тех задачах, которые ты пытался долго решать, хоть, может быть, для этого для кого-то непростые, но для тебя более сложные. Ты их преодолел и рассказывать именно о том, где именно ты вклад внёс. А не какую-то общую работу"; (2) "индивидуальный подход к потребителю, это может быть ну прям супер индивидуальный, то есть такое редко встречается, что продавец он прям очень хорошо знает своего покупателя, его маму, бабушку и, в общем, прям подгадывает под конкретные потребности"; (3) "опереться на компанию работодателя, то есть сказать какие-то факты, которые, может быть даже сами сотрудники не знают и сказать «я этим крайне увлекаюсь и вообще»"; (4) "чем-то удивить опять же не знаю, когда нарисовать что-то быстрое портрет, если ты так умеешь делать или сделать какое-нибудь красивое оригами, подарить председателю комиссии что-нибудь такое"; (5) "какую-то классную историю, прям если продавец расскажет про эту коробку, вот и подтвердит там

как бы свои слова, покажет фотки типа «вот у меня дома везде эти коробки стоят отличные, вот все в них храню, сам пользуюсь» [...] если он подтвердить сможет, то есть, то это нестандартно и эффективно будет продуктивно»; (6) "ценность набить за счёт того, что сколько вложено в это все"; (7) "Р: Чтобы сам продавец уже как бы либо эту одежду носил, которую он продаёт, либо вот как ты сказал какой-то чувак, который вино продаёт, чтобы он просто постоянно пил его и продавал. К: Чтобы он кривой уже сидел там! Р: Ну тогда ему будет больше доверия!"

**Коды:** (1) рассказать конкретно о своем реальном опыте на пути к цели; (2) индивидуальный подход под конкретные потребности собеседника; (3) показать свой интерес к желаемой цели, сообщить уникальный факт о цели; (4) удивить уникальным навыком (нарисовать портрет, сделать оригами); (5) рассказать личную и подтвержденную фотографиями историю об использовании продаваемого товара; (6) набить себе ценность, указав сколько вложено в достижение цели; (7) вызвать доверие, демонстрируя использование продаваемых вещей в личных целях.

**Темы:** 1,6 - искренний рассказ о своих достижениях на пути к цели; 2 - выявление потребностей собеседника и выстраивание диалога с их учетом; 3 - проявление своего интереса к цели посредством демонстрации своей осведомленности в ней; 4 - удивить собеседника демонстрацией своих творческих навыков; 5,7 - формирование доверия у собеседника: подтверждение качества продукта своей деятельностью.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "клиента крайне плохо обслуживает твоя коллега или твой коллега и после этого ты приходишь и делаешь совершенно обычные вещи человеку будет казаться, что это просто топ-сервис"; (2) "завлечь человека к своему разговору, к нужной теме можно темой совершенно другой, то есть найти какие-то точки соприкосновения с человеком и начать там условно с рыбалки закончить программированием"; (3) "Попробовать какой-то ну более активный диалог инициировать, то есть как в угадайку поиграть ну в общем с тем, чтобы просто включить человека в исследование этого не знаю продукта или там своего резюме, да и так далее там типа «Вот как вы думаете, чем я занимался шесть лет?»"; (4) "опять же ситуация в магазине это предложить человеку бонусы какие-то".

**Коды:** (1) вести себя как обычно, но на контрасте с коллегой, который плохо себя проявил; (2) завлечь человека на разговор по нужной теме через обсуждение общих интересов; (3) поиграть в угадайку для инициирования активного диалога; (4) предложить человеку бонусы какие-то.

**Темы:** 1 - обычное поведение на контрасте с человеком, который произвел на собеседника плохое впечатление; 2 - подстраивание под собеседника: постройка под интересы собеседника; 3 - инициирование активного диалога посредством взаимодействия в формате "вопрос-ответ"; 4 - демонстрация перспектив сотрудничества.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Перейти на личные качества, личностный разговор с человеком"; (2) "Опять же, если вопрос продажи, то пойти к тактильным уже можно позициям, но аккуратным"; (3) "Можно попросить честно открыто поделиться обратной связью прямо на встрече по проекту"; (4) "в ходе разговора необходимо определить какие-то там проблемы человека, если связано с продажей, то сделать так, допустим, и попытаться немного войти в эти темы так тоже аккуратно, осторожно, как бы, скажем, проникнуть немного в его жизнь и там рассказать пример какой-то, что «Вот да, а это мне, кстати, очень помогло» или в принципе рассказать что-то отстранённое и потом перейти уже там на свой продукт, как бы немножко расположить"; (5) "немножко получше готовиться к мероприятиям, там к собеседованиям. Например, узнать как можно больше информации о компании, может быть, с кем-то из коллег ну, найти каких-то знакомых, поговорить уже заранее с коллегами, узнать больше об основной работе компании, узнать может быть что-то о тех людях, с кем ты будешь собеседоваться там через социальные сети, вот и как-то, учитывая эту информацию, как-то пытаться расположить их к себе, там, может,

какие-то там у вас есть общие интересы"; (6) "Личностное взаимоотношение тоже развивать во время собеседования".

**Коды:** (1, 6) перейти на личностный разговор с человеком; (2) аккуратно добавить элементы тактильности; (3) попросить честно поделиться обратной связью; (4) проникнуть в жизнь собеседника, определить его проблемы и расположить к себе предложив вариант решения; (5) в процессе подготовки узнать как можно больше информации о людях, компании и с учётом этого расположить к себе, найти общие интересы.

**Темы:** 1,6 - переход на личностное взаимодействие с собеседником; 2 - аккуратное добавление тактильных элементов в беседу; 3 - проявление искреннего интереса к мнению собеседника; 4 - выявление проблем собеседника и предложение вариантов их решения; 5 - заранее подготовиться к беседе: сбор информации о собеседнике.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "на вопросы как вы относитесь к нашей компании сказать как бы не только хорошее про нахваливание, а минус, который ты сможешь решить. Ну какие-то проблемы выявить в фирме, возможно это деструктив, но ты нашёл решение в виде себя и такое ну как бы тут очевиден конструктив"; (2) "рассказать про этот товар и сказать там типа «Давайте я вам дам попробовать»"; (3) "что-то там пошутить и все такое"; (4) "представить ещё негативную ту же сторону, то есть, допустим, на контрасте выехать, что вот у нас сейчас этого нет из-за этого ну вот такие там показатели, а если мы это поменяем, так как я предлагаю, то будет вот так"; (5) "выстраивание какого-то личного контакта и ведение разговора в интересах клиента, а не в интересах себя и какая-то даже не то, что отработка возражений, но короче корректное, уважительное, без манипулятивное общение с пониманием".

**Коды:** (1, 4) выявить проблемы и показать пути их решения; (2) дать попробовать товар после рассказа о нем; (3) пошутить; (5) построить личный контакт и вести разговор в интересах собеседника.

**Темы:** 1,4 - выявление проблем собеседника и предложение вариантов их решения; 2 - формирование доверия у собеседника: подтверждение качества продукта своей деятельности; 3 - демонстрация своего чувства юмора; 5 - проявление искреннего интереса к мнению собеседника.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Если это преподаватель, которого ты знаешь, ты знаешь, что будет принимать он можно что-то выучить по его излюбленной теме и блеснуть знаниями там, где он хорош"; (2) "Использовать подстройки под преподавателей, принимать похожие позиции на них, продолжать быть вежливым и, возможно, дать там не знаю, если это экзамен то какой-то там свой аля конспект, который ты готовил перед экзаменом"; (3) "заранее узнать о людях, о конкретном человеке, какие-то детали, но для того, чтобы ну, опять же произвести хорошее впечатление"; (4) "Значит преподаватель по одному предмету, он по этому предмету писал статьи и книги, но они не входили в на программу для подготовки. Вот чувак, который сдавал экзамен, он после ответа нам на каждый вопрос добавлял типа что «вот это я прочитал типа вот в вашей книге!»"; (5) "посопереживать в ответ людям, которые должны как бы быть, казалось бы, выше над тобой".

**Коды:** (1,4) блеснуть знаниями по любимой тебе собеседника; (2) вежливо подстраиваться под собеседника, принимать похожие позиции; (3) заранее узнать о собеседнике, чтобы произвести хорошее впечатление; (5) посопереживать людям выше по позициям.

**Темы:** 1,4 - подстраивание под собеседника: постройка под интересы собеседника; 2 - подстраивание под собеседника: постройка под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу; 3 - заранее подготовиться к беседе: сбор информации о собеседнике; 5 - сопереживание собеседнику выше по статусу.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "выяснять потребности другого человека и от них отталкиваться"; (2) "ты должен показать свой высокий уровень эмпатии и заинтересованности в кооперации и взаимодействия"; (3) "ты должен быть именно вот таким вот доброжелательным, эмпатичным, креативным ты должен как-то вот ухватывать какие-то термины, знать их понятия и показать, что ты понимаешь, о чем твоя вот работа будущее, из чего она состоит"; (4) "я вот как-то раз на собеседовании играл на гитаре, показывал игрушки, которые там связала моя жена"; (5): "в первую очередь оценивают как профессионал, очень легко забыть про то, что ты на самом деле ещё и человек, и команде с тобой много взаимодействовать и работать [...] важно, как бы выделиться и показать себя как человека"; (6) "Видела шикарную вещь, что какой-то знаменитый чувак, я его не знаю, рассказывал, как он кого-то нанимал и говорит девушка пришла, я увидел у неё наушники и спросил что слушаешь она такая Depeche Mode, а он типа был невероятный фанат и они сидели там и полчаса собеса только про Depeche Mode общались и потом что-то я спросила, она говорит на самом деле я только вчера про Depeche Mode узнала, но я знала, что вы будете меня собесить, я там нашла ваших друзей, сходила с двумя из них на свидание, они мне про вас кое-что рассказали, я вот всю ночь штудировала про Depeche Mode и чтобы вот прийти и мне было что с вами обсудить и как поддержать, и он такой блин, это вообще суперский ресерч, классный креативный подход, поэтому мы вас, конечно, берём. Вот но это действительно манипуляция очень красивая, очень хорошая, но здесь достаточно рискованно непонятно как отреагирует с одной стороны, можно подумать, какая она офигенная".

**Коды:** (1) выявить потребности человека и от них отталкиваться; (2) показать эмпатию и заинтересованность во взаимодействии; (3) доброжелательно показать свою осведомленность в обсуждаемой теме; (4) демонстрация творческих навыков собеседнику; (5) показать себя как человека; (6) манипулировать, притворяясь, что у вас с собеседником похожие музыкальные вкусы.

**Темы:** 1 - выявление потребностей собеседника и выстраивание диалога с их учетом; 2 - проявление эмпатии к собеседнику; 3 - проявление своего интереса к цели посредством демонстрации своей осведомленности в ней; 4 - удивить собеседника демонстрацией своих творческих навыков; 5 - переход на личностное взаимодействие с собеседником; 6 - подстраивание под собеседника: постройка под интересы собеседника.

### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "нестандартное место может быть очень интересно в этом вопросе"; (2) "креативно, когда ты там препод, например, говоришь студенту ну давай, расскажи мне «вот материал лекции давай проводи». Это прикольно"; (3) "представлять свой проект в форме вопрос-ответ".

**Коды:** (1) беседовать в нестандартном месте; (2) поменяться местами со студентом и предложить ему провести лекцию; (3) представить свой проект в форме вопрос-ответ.

**Темы:** 1 - выбор нестандартного места для проведения беседы; 2 - поменяться социальными ролями с собеседником; 3 - инициирование активного диалога посредством взаимодействия в формате "вопрос-ответ".

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "каждому там по конфетке дать такой: «ну вам для поднятия настроения и мне глюкоза для мозгов»"; (2) "он там сделал подарок в виде какого-то сюрприза ей и ещё там речь красивую толкнул, и она прям расстаяла"; (3) "ну мало кто на самом деле вот там, мне кажется обращает внимание на какие-то вот реально достижения других вот прям действительно серьёзно в них разгорается вот и когда выходит навстречу, вот прям подготовленный так"; (4) "Провести проектный анализ, то есть условно если это твой ну потенциальный покупатель, то, например, что-то узнать о нём и ну такую не есть супер секретную информацию использовать это для коммуникации [...] ты знаешь, что он



узнал, что он любит котиков, не знаю, случайно показал ему котика, ну то есть как-то в конце расположил к себе".

**Коды:** (1) угостить всех конфетами; (2) подарок и красивая речь; (3) заранее разобраться в достижениях других людей; (4) узнать факты о человеке, которые можно использовать в общении для расположения к себе.

**Темы:** 1, 2 - заранее подготовиться к беседе: подготовить презент для собеседника; 3,4 - заранее подготовиться к беседе: сбор информации о собеседнике.

### ***Тематический анализ «Ситуация организации взаимодействия людей в группе: стандартное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Нужно выбрать лидера или взять лидерство на себя"; (2) "Я бы разделил ответственность в этой группе, то есть типа каждому по заданию, например, там. Просто спросить, кто что хочет делать, какую часть работы вот если не захочет, то предложить ему что-то"; "выделила бы кто чем занимается"; (3) "такая тотальная демократия. Спрашивать у всех, как он считает нужным поступить. Все голоса учитываются. Ты спрашиваешь у одного как он считает, у другого... Это настолько типично, что кажется, что сейчас все везде в таких ситуациях пытаются это внедрить"; "Все пытаются быть демократичными ангелочками".

**Коды:** (1) выбрать лидера или взять лидерство на себя; (2) разделить задачу между членами группы и распределить ответственность; (3) тотальная демократия, все голоса учитываются.

**Темы:** 1 - определение лидера группы; 2 - разделение задачи между участниками группы; 3 - тотальная демократия: учет голосов всех участников.

#### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "какое-то распределение ролей с приземлением на желание и скилл каждого из участников группы [...] появляется лидер, который, собственно, это все выслушивает и в итоге распределяет, потому что если его не будет, будет хаос"; (2) "разделяешь эту задачу на несколько подзадач и, соответственно, она распределяется между всеми участниками"; (3) "они отвечают на вопросы, которые ведущий предлагает, и тем самым выполняют задачу"; (4) "появляется лидер и каждому по его запросу даётся работа равномерно".

**Коды:** (1,4) распределение ролей лидером с опорой на навыки и желание участников; (2) разделение задачи на подзадачи и распределение между участниками; (3) выполнение группой задачи путем ответов на вопросы лидера.

**Темы:** 1,4 - лидер разделяет задачу между участниками группы; 2 - определение лидера группы; 3 - лидер структурирует процесс выполнения задачи группой.

#### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "он берет на себя задачу распределения обязанностей"; (2) "должны лидеров выделить, так они там что-то записывают"; (3) "возможно организовать пространство, так как сейчас всем друг друга плохо видно, плохо видно, что они там пишут в общем, как-то рассестись, так что было комфортно"; (4) "каждый начинает вкидывать какие-то идеи и до того, пока команду не зацепит эта идея"; (5) "брейншторм, так сказать, сделать. какие-то общие тезисы, возможно, появятся, направление для работы, а потом все-таки ну должен появиться, выделиться или быть назначен человек, кто будет курировать, организовывать как-то, а то это все будет бардак и безобразие".

**Коды:** (1) взять на себя задачу распределения обязанностей; (2) выделить лидера; (3) организовать удобное пространство для групповой работы; (4) вкидывать идеи, пока команду не зацепит идея; (5) брейншторм, накидывание идей, а затем выделение лидера, который организует эти идеи.

**Темы:** 1 - лидер разделяет задачу между участниками группы; 2 - определение лидера группы; 3 - организация удобного пространства для групповой работы; 4,5 - мозговой штурм.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "лидер даёт план"; (2) "важно говорить громко, чётко и поставить задачу предельно ясно и кратко"; (3) "появляется, не знаю лидер или замлидера, который озвучивает или распределяет людей, потому что они будут делать ну то есть кто-то, кто передаёт собственно информацию о том, что должно быть сделано, людям какие-то инструкции даю".

**Коды:** (1) лидер дает план; (2) предельно ясно и кратко ставится задача; (3) появляется лидер, распределяющий людей по заданиям и передающий инструкции.

**Темы:** 1 - лидер структурирует процесс выполнения задачи группой; 2 - ясная и короткая постановка задачи группе; 3 - лидер разделяет задачу между участниками группы.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Начинают распределять задачи примерно думать, кто за что возьмётся, как разделить всю работу по каким-то кусочкам и каждому отдать кусочек, за который человек будет ответственность нести"; (2) "нужно, чтобы кто-то в группе взял на себя роль, чтобы там вести группу"; (3) "бывает так, что никто на себя эту роль не хочет забрать, как-то получается вообще большую часть времени люди просто что-то болтают. Потом, конечно, экстренно записывают и придумывают что-то"; (4) "делегировать, распределить обязанности хорошо".

**Коды:** (1,4) распределение обязанностей по участникам; (2) определение лидера; (3) без лидера большую часть времени люди болтают, а потом экстренно выполняют задачу.

**Темы:** 1,4 - разделение задачи между участниками группы; 2 - определение лидера группы; 3 - без лидера участники болтают, а затем экстренно выполняют задачу.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "лидер распределяет обязанности на группу людей"; (2) "что-то активно обсуждают, им всем интересно, вот они там выписали какие-то идеи"; (3) "назначаешь время репетиции, соответственно выдаёшь партитуры и ну как бы объясняешь, что вы будете дальше делать, что, зачем. Вот, то есть просто рассказываешь структуру работы"; (4) "какая-то общая и, кстати, одновременная работа. Не поэтапная".

**Коды:** (1) лидер распределяет обязанности на группу людей; (2) активное обсуждение, выписывают идеи; (3) лидер рассказывает про структуру работы; (4) общая одновременная работа.

**Темы:** 1 - лидер разделяет задачу между участниками группы; 2 - обсуждение идей, предлагаемых участниками; 3 - лидер структурирует процесс выполнения задачи группой; 4 - одновременная работа всех участников группы над одним аспектом задачи.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "Каждый бы отвечал за какой-то кусочек, ну условно разработка проекта или что-то вроде решение в этой большой задачи, она была бы разбита на кусочки, каждый бы решал свой кусочек"; (2) "Все бы сидели, обсуждали, высказывали своё мнение, а видимо, вот эта девушка в центре с какой-то кружкой она бы как бы выслушала и модерировала беседу"; (3) "Я думаю, что есть группа, которая решает задачу и есть человек, который озвучивает её решение и презентует это решение"; (4) "как-то органично появится какой-то медиатор действительно который его модерировать дискуссии".

**Коды:** (1) каждый участник решает свой кусочек задачи; (2) обсуждение при участии модератора; (3) группа решает задачу, а один человек презентует решение.

**Темы:** 1 - распределение задачи между участниками группы; 2 - обсуждение при участии модератора; 3 - групповое решение задачи презентует один участник группы.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "происходит передача этого предмета по кругу и когда люди высказываются, какие-то свои идеи предлагают на обсуждение"; (2) "когда есть в группе лидеры, которые берут больше инициативы на себя"; (3) "люди начинают рисовать блок-схемы типа «Какие у нас планы?», «Какие у нас цели?», «Что мы реализуем?»"; (4) "они бы стали делать мозговой штурм. Раньше я бы это отнес к креативу, но сейчас это уже очень стандартно"; (5) "Накидывать варианты и совместными усилиями дополнять какие-то решения".

**Коды:** (1) люди по кругу высказываются и предлагают какие-то идеи на обсуждение; (2) лидеры берут больше инициативы на себя; (3) рисование блок-схем, отражающих планы и цели группы; (4) мозговой штурм; (5) накидывать варианты и вместе дополнять решения.

**Темы:** 1 - обсуждение идей, предлагаемых участниками; 2 - определение лидера группы; 3 - визуальное представление целей и планов группы; 4,5 - мозговой штурм.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "обозначают какую-то проблему, наверное, или что собираются решить и обсуждают, каждый высказывает свое мнение по этому поводу"; (2) "либо распределяют обязанности в группе, либо находится какой-то лидер, который их распределяет"; (3) "распределение задач произошло в совместном обсуждении"; (4) "будет какой-то лидер, который, собственно, будет модерировать деятельность группы, может быть распределять обязанности и налаживать работу группы в целом"; (5) "типично, когда авторитарный лидер раздаёт задание команде команда, скрипя зубами, выполняет её, даже если ему не нравится".

**Коды:** (1) обозначить проблему и обсуждать ее; (2) распределение обязанностей лидером; (3) распределение задач в совместном обсуждении; (4) лидер модерирует деятельность группы; (5) авторитарный лидер раздает команде задание, которые не нравятся членам команды.

**Темы:** 1 - обозначение проблемы и ее обсуждение; 2 - лидер разделяет задачу между участниками группы; 3 - разделение задачи между участниками группы; 4 - лидер структурирует процесс выполнения задачи группой; 5 - авторитарный лидер раздает задачи, которые не нравятся участниками группы.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "Предлагают свой вариант хотят, чтобы все его приняли и сделали"; (2) "выделится лидер, который объявляет какой-то регламент перед началом встречи"; (3) "лидер спрашивает по очереди у каждого там его мнение отношение к данной ситуации, допустим, как можно наиболее комфортно для всех там устроить ту или иную деятельность"; (4) "Разбивание зоны ответственности и в зависимости от масштаба ситуации коллектива и прочих это может происходить ну после образования лидеров, а может и без него".

**Коды:** (1) участники предлагают и отстаивают свой вариант; (2) выделяется лидер, регламентирующий встречу; (3) лидер выясняет мнение каждого участника для организации комфортной деятельности; (4) разбивание зоны ответственности в зависимости от масштаба коллектива.

**Темы:** 1 - участники предлагают и отстаивают свой вариант решения; 2,3 - лидер структурирует процесс выполнения задачи группой; 4 - разделение задачи между участниками.

### ***Тематический анализ «Ситуация организации взаимодействия людей в группе: нестандартное деструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "все одному начать делать, сказать, что я сам сейчас справлюсь со всем"; (2) "ничего не делать и сказать: «Разбирайтесь сами»"; (3) "не выбирать лидера и

предоставить каждому делать так, как он считает нужным, ну и скорее всего, начнётся хаос"; (4) "То есть как бы дать людям то, что они совершенно не умеют и совершенно не могут справиться, и потом они за это будут... как бы они начнут тревожиться и такие «а зачем вы мне дали это задание, я же не умею там раскрашивать». Ну, в общем, что-то такое, вот и все. Короче не попасть в вот эту целевую задачу для каждого участника"; (5) "лидер полностью говорить только он и других он вообще не слушает, перебивает"; (6) "прыгнуть на стол и сказать: «Ребята! Давайте все вместе соберёмся и что-нибудь придумаем». В общем что-то связанное с физической активностью, но при этом совершенно не конструктивное, не организующее группу по-нормальному".

**Коды:** (1) взять всю задачу на себя; (2) ничего не делать; (3) не выбирать лидера и предоставить каждому делать так, как он считает нужным; (4) не попасть в целевую задачу для каждого члена группы: распределить задания не по возможностям и умениям; (5) говорит только лидер, перебивая других членов группы; (6) физическая активность, не организующая группу.

**Темы:** 1 - индивидуальное выполнение групповой задачи; 2 - бездействие: участника группы; 3 - отказ от выделения лидера группы; 4 - распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям; 5 - чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе; 6 - физическая активность, не организующая группу.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "не получить вот этого лидера, который был изначально, который должен стихийно сформироваться"; (2) "если этот лидер будет гиперавторитарным и будет действовать чисто исходя из своего видения ситуации"; (3) "заставить человека делать то, что он не хочет"; (4) "молчание ведущего, потому что в таких ситуациях обычно как раз-таки ожидается, что ведущий будет работать, выполнять свою роль и необычно будет, если он будет сидеть и ничего не делать. Это создаст очень большое напряжение".

**Коды:** (1) не выделить лидера; (2) выделить гиперавторитарного лидера; (3) заставить человека делать то, что он не хочет; (4) молчание и бездействие лидера.

**Темы:** 1 - отказ от выделения лидера группы; 2 - чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе; 3 - распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям; 4 - бездействие: лидера группы.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "она подходит садится и говорит «Здравствуйте, меня зовут Екатерина и я алкоголик». Ну и типа ну это смешно, просто потому что ну так типа как клуб анонимных алкоголиков, там тоже в кругах вот фильмах сидят, ну типа её просто всерьёз бы не стали бы воспринимать уже типа нучто-то там какие-то путные идеи после этого говоришь ну блин, ерудну какую-то вкинула в самом начале беседы"; (2) "Забрать этот листочек себе, не давать возможности каждому что-то увидеть, читать. Сказать: «Я все сам решу, вообще мне не нужны все они» и тогда не будет никакой совместной деятельности"; (3) "импульсивно менять настроение своё, то есть сейчас ты такой, «Мы сейчас все классно сделаем», а потом «Хотя нет, мы что-то какие-то неудачные, это все из-за тебя». Ну, в общем, да, пытаться быть активным, но быть эмоционально деструктивным, и это будет отталкивать"; (4) "Иметь равное право условно и равную степень влияния на мнение общего коллектива и надо взять, и взять, и попытаться сломать это неписанное правило попытаться сделать из себя лидера. Когда, например, команда явно лидера не привыкла тут видеть".

**Коды:** (1) поздороваться с группой как в клубе анонимных алкоголиков; (2) разрушить совместную деятельность путем самостоятельного индивидуального решения групповой задачи; (3) импульсивно менять настроение; (4) попытаться сделать из себя лидера в группе, которая не привыкла к лидерству в ней.

**Темы:** 1 - поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков; 2 - индивидуальное выполнение групповой задачи; 3 - импульсивная смена настроения участника группы; 4 - попытка стать лидером без потребности группы в этом.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "предложить людям вступить в деятельность с тем действием, в котором они лучше всех остальных в общем с этого начинать и тут прям ещё, скорее всего, будут какие-нибудь провалы"; (2) "создать, во-первых, путаницу с лидером там «Давайте не слушать этого человека и делать по своему»"; (3) "я хочу быть лидером!", тогда ты не будешь быть лидером и никого не сможешь организовать тебя, никто не будет слушаться эти это делать какие-то странные вещи по типу не просто громко и ясно излагать свои мысли и предложения группе там встать на высокое место, опять же начать там орать на всех там агрессивировать и прочее там, желая их уговорить"; (4) "можно там несколько людей назначить на одну задачу или поставить там на одну из задач, которая немаловажная, новенького или того, кто в общем, не очень разбирается в этой теме"; (5) "не дробить задачу на подзадачи, а выполнять каждую подзадачу всем вместе тогда, когда слишком много людей занимаются одним и тем же вопрос даже не в конкуренции, а в том, что все разваливается сама деятельность"; (6) "выбрать нестандартный способ для решения задач, то есть там я не знаю, давайте писать отчет левой рукой или там, в общем, давайте, не знаю, строить эту постройку как-нибудь там, при помощи новых инструментов, которые ещё никто не пробовал и так далее"; (7) "качество можно разрушить через скорость действий, то есть как бы делать одно и то же, эти люди будут делать одну и ту же работу, но их нужно постоянно подгонять и поставить ему какие-то временные рамки чтобы, грубо говоря, они не успели это сделать, либо это сделали, но с плохим как бы качеством"; (8) "подобрать задачу, которая не соответствует контингенту людей, то есть тема это скорее всего не понравится"; (9) "заявить, что ты где-то прочитал, что на холоде человек работает лучше, например, мозг, и выкрутить температуру в офисе там на минус пять градусов".

**Коды:** (1) предложить людям вступить в деятельность с тем действием, в котором они лучше всех остальных; (2) отказаться слушать лидера и делать по своему; (3) пытаться стать лидером и агрессивировать на членов группы; (4) назначить несколько людей на одну задачу, а новенького назначить на важную задачу; (5) не дробить задачу на подзадачи, а выполнять ее всем вместе одновременно; (6) неадекватный способ решения задачи (писать отчет левой рукой); (7) постоянно подгонять и ставить временные рамки; (8) подобрать задачу, не соответствующую контингенту людей; (9) создать физически некомфортные условия для группы.

**Темы:** 1,4 - распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям; 2 - отказ от выделения лидера группы; 3 - попытка стать лидером без потребности группы в этом; 5 - одновременное выполнение членами группы одной задачи; 6 - выбор неадекватных инструментов для решения задачи; 7 - торопить процесс решения групповой задачи; 8 - выбор задачи неадекватной контингенту участников группы; 9 - организация взаимодействия участников группы в физически некомфортных условиях.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "определится один лидер, и он скажет «Так короче, я буду тут все делать, а остальные будут без дела сидеть». Возьмёт все на себя"; (2) "если человек не разделяет эту ответственность между всеми и пытается сам сделать, другим говорит: «Нет, вы там неправильно что-то делаете», либо говорит ну как-то в порыве эмоций. Например, этот человек может сказать: «У тебя это никогда не получалось, ты это делать не умеешь, а ты там вообще какой-то не очень», допустим. Если вдруг так получилось, то это точно будет уже разлад, и все скорее отвернутся и не захотят выполнять какую-то там свою часть"; (3) "можно взять листочек, отойти в другое место, сказать, что я один буду делать, а вы просто отдыхайте".

**Коды:** (1) лидер берет все на себя; (2) не разделять ответственность между участниками, пытаться сделать все самому, выражая негативные эмоции другим участникам; (3) отделиться от группы и выполнять задачу самостоятельно в одиночестве.

**Темы:** 1 - чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе; 2,3 - индивидуальное выполнение групповой задачи.

### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "присылаешь партитуру вечером перед днём, в который назначаешь репетицию и говоришь, что завтра вы должны знать все голоса наизусть [...] ты пытаешься быстрее достичь цели, но в итоге ты как бы получаешь то, что люди не успевают качественно выполнить работу"; (2) "Если лидер в данном случае неправильно распределил обязанности или захотел ну как раз покреативить и, допустим, соединить несоединяемое, допустим, людей, у которых вообще нет интересов общих, но он их соединил вместе"; (3) "Сказать, что идея плохая и надо уничтожить прошлые идеи, буквально разорвать листок и взять новый листок и написать новые идеи"; (4) "жёсткая линейная критика сказать: «Дайте я сам» и пойти что-то делать "; (5) "жёсткая адресная критика. Чем детальнее критика, тем лучше. Можно ещё с переходом на «Да вы вообще здесь не профессионалы все или тупые!»".

**Коды:** (1) лидер пытается быстрее достичь цели, но группа из-за этого не может качественно выполнить работу; (2) неправильное распределение обязанностей лидером; (3) разорвать листок с предложенными идеями и написать новые идеи; (4,5) жесткая критика участников группы.

**Темы:** 1 - торопить процесс решения групповой задачи; 2 - распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям; 3 - уничтожить идеи участников группы и заменить их своими идеями; 4 - деструктивная критика участников группы.

### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "начать заставлять их делать, что-то, что им неудобно, не нравится"; (2) "если у группы есть лидер, как на первой картинке, то он может сказать «давайте это сделаем ради моей победы»"; (3) "пытаться давить авторитетом, конечно. «Все делаем так, как я говорю, потому что я самый старший сейчас!»"; (4) "вспоминаются всякие вот эти вот из фэнтези, где кейсы, типа это проверка боем типа что сейчас мы с тобой, значит сразимся кто выиграет, тот короче прав и лидер. Это конечно совершенно оторванно реальности. Ну такая битва за лидерство"; (5) "Можно для работы разбить команды по знакам зодиака. А скорпионов убрать вообще".

**Коды:** (1) заставлять людей делать то, что им не нравится; (2) лидер мотивирует группу работать ради своей личной выгоды; (3) давить авторитетом; (4) битва за лидерство; (5) разбить команды по знакам зодиака.

**Темы:** 1 - распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям; 2 - использование лидером группы ради личной выгоды; ; 3 - чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе; 4 - попытка стать лидером без потребности группы в этом; 5 - разделить участников группы по знакам зодиака.

### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "дать людям, такой большой группе, высказываться одновременно"; (2) "человек какой-то более открытый и с лидерскими качествами слишком сильно перетягивает инициативу на себя и, например, не дает другим высказаться при этом"; (3) "Дать каждому из участников время на раздумья или домашнее задание. Чтобы каждый придумал способ решения проблемы и предложил цельное решение"; (4) "Занять позицию лидера и продвигать что-то свое и отвергать другие идеи без всякого конструктива".

**Коды:** (1) дать людям высказаться одновременно; (2) один человек с лидерскими качествами сильно перетягивает инициативу на себя; (3) дать каждому участнику время

на раздумье, чтобы он предложил цельное решение; (4) с позиции лидера продвигать свои идеи.

**Темы:** 1 - одновременное выполнение членами группы одной задачи; 2 - чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе; 3 - индивидуальное выполнение групповой задачи; 4 - использование лидером группы ради личной выгоды.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) "если я как один из участников этой группы, то я делаю свои своё задание, которое я сама на себя взяла, и параллельно обучаю других, как им делать их задание и перехватываю инициативу. Получается, вроде пытаюсь им помочь, а вроде получается им мешаю и всех раздражаю"; (2) "возможно мешать, потому что коллективная работа, всем мешать"; (3) "перетягивать одеяло на себя и говорить «вот я больше понимаю, я больше знаю!» это деструктивно и никому не поможет"; (4) "переложить ответственность на других, это я думаю, что будет максимально деструктивно"; (5) "раздать задание, а потом начать ходить, всех гиперопекать, информировать".

**Коды:** (1,3) перехватывать инициативу, пытаясь обучить других; (2) всем мешать; (3) переложить ответственность на других; (4) всех гиперопекать и информировать.

**Темы:** 1,3 - попытка стать лидером без потребности группы в этом; 2 - мешать участникам группы; 3 - перекладывание ответственности на других участников группы; 4 - гиперопека и излишнее информирование членов группы.

#### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "люди пришли на не знаю, там какой-то мастер класс по... ну на кондитерскую какую-нибудь штуку вот и они там в кружочек сели, чтобы основные какие-то пунктики себе начать записывать и дальше пойти там не знаю обучаться и тут вот этот главный лидер такой говорит: «Ну что, начинаем занятия там у клуба анонимных алкоголиков» и все такие, «блин, что происходит?», начинают расходиться"; (2) "если бы лидер вдруг начал типа что-то рекламировать [...] какая-нибудь такая вообще полная дичь, не имеющая отношения к делу"; (3) "какой-то придумали там не знаю, поиграть там в волейбол или что-то такое там вот и кто-то там не захотел, один-двое и группа сказала, мы не пойдём, мы уходим"; (4) "Предложили что-то своё и короче все разбились на группки и вообще развалилось"; (5) "именно на физическом уровне какие-то препирания вот это что-то деструктивное или там просто тебе неудобно вместо того чтобы как-то удобно сесть, я просто сижу в сторонке просто потому, что физически не хватило места, ты не видишь там что рисуют, что пишут, вот и вот такие штуки".

**Коды:** (1) лидер приветствует участников кондитерского мастер-класса как в клубе анонимных алкоголиков; (2) лидер начинает рекламировать что-то, не имеющее отношение к делу; (3) один-два человека отказались от общей деятельности и группа распалась; (4) все разбились на группки и совместная деятельность развалилась; (5) взаимодействие в физически некомфортных условиях.

**Темы:** 1 - поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков; 2 - использование лидером группы ради личной выгоды; 3 - отказ от совместной деятельности; 4 - разделение участников группы на мини-группы; 5 - организация взаимодействия участников группы в физически некомфортных условиях.

### ***Тематический анализ «Ситуация организации взаимодействия людей в группе: нестандартное конструктивное поведение»***

#### **Фокус-группа 1**

**Цитаты:** (1) "Дать всем тесты на профориентацию, выявить, кто чем может заниматься и поручить правильные задачи"; (2) "всякие вот эти психологические инструменты типа брейншторм [...] пускай все говорят, что хотят, это выписывают в черновик вот, а потом совместным обсуждением как-то все синтезируют во что-то такое подходящее"; (3) "подумала о каких-то тимбилдингах, какие-то личностные отношения, такие дружеские

наладить, сплотить команду, а потом уже работать вместе"; (4) "сместить фокус резко, плюс вообще в принципе какие-то совместные действия, неважно какие, благоприятно влияют [...] вариант мини-тимбилдинга такой ускоренный вариант"; (5) "У нас один преподаватель на занятии посадил нас всех в круг и начал молчать. Молчать! И у нас реально пошла групповая динамика. Мы начали сразу что-то думать, а что нам делать дальше, у нас сразу выделился лидер, мы стали что-то делать, как-то организовываться. Это было просто восхитительно креативно!"; (6) "если один человек в этой группе найдётся, который скажет «ребята, я знаю супер методику супер технику, которую мы сейчас если все вместе сделаем, то потом мы сможем мыслить сто раз лучше». А потом, когда все заинтересуются начать «мы писали, мы писали, наши пальчики устали...». В общем, вот какое-то такое предложить. Сейчас мы сделаем, вот какой-то там движение, какой-то ритуал, и потом мы будем лучше всех"; (7) "замотивировать людей на работу, сказав, какое их ждёт, потом вознаграждение. Ну то есть не денежный какой-то, если это работа, а вот там тоже там, что там вместе пойдём куда-то или каждый там получит небольшой презент какой-то ну что-то такое".

**Коды:** (1) поручить правильные задачи соответствующие способностям членов группы; (2) психологический инструмент мозгового штурма; (3) наладить дружеские отношения, сплотить команду; (4) резко сместить фокус внимания на совместные действия, мини-тимбилдинг; (5) лидер собирает членов группы и начинает молчать; (6) командное движение, ритуал; (7) замотивировать людей на работу посредством анонсирования вознаграждения.

**Темы:** 1 - распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям; 2 - мозговой штурм\*; 3,4,6 - действия, направленные на сплочение команды; 5 - стимуляция групповой динамики через молчание лидера; 7 - поощрение после выполнения группой задания.

### **Фокус-группа 2**

**Цитаты:** (1) "Надо выслушать каждого, доверить ему ту задачу, которая ему наиболее близка, и ожидать хорошего результата. Возможно нестандартный шаг - добавить какой-то внутренний контроль [...] если вы работаете в группе из двух человек, каждый следит друг за другом и как-то что то подсказывает. Вот это снимает элитарность лидера, но при этом позволяет наладить качественную работу"; (2) "я бы добавил не знаю какую-нибудь систему поощрения или вознаграждения, скажем так, группы лиц, которые участвуют там вот в этом проекте или задаче [...] Что-то приятненькое, выходящее за рамки этой ситуации"; (3) "можно добавлять какие-то интерактивные элементы «Давайте, мол, там попрыгаем, побегаем, поиграем в игру» [...] что-то, что группа совершенно не ожидает, но, соответственно, это тоже должно немножко перекликаться с контекстом".

**Коды:** (1) доверить каждому задачу, которая ему близка и организовать взаимный контроль участников друг за другом, снижающий элитарность лидера; (2) добавить систему поощрений, выходящую за рамки ситуаций; (3) добавить интерактивные игровые элементы, перекликающиеся с контекстом.

**Темы:** 1 - распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям; 2 - поощрение после выполнения группой задания: поощрение, выходящее за рамки ситуации; 3 - включение игровых элементов в процесс решения группой задачи.

### **Фокус-группа 3**

**Цитаты:** (1) "я дам вам премию"; (2) "На амбициях сыграть типа «Вон там соседняя группа уже сплотилась, мы сейчас их порвём»"; (3) "сказать: «Вот пацаны, если мы сейчас эту задачу решим, идём потом в бар и каждому по пинте солода!»"; (4) "я подумала опять же, что этим людям не очень удобно в этом пространстве взаимодействовать, и я бы предложила перейти в какое-нибудь пространство, в том числе виртуальное, может быть, это какая-то доска Miro и чтобы каждый там мог на свой



стикер написать и дальше уже вот работать в формате такой модерации и, возможно, по каждому будет комфортно, и мы организуем вот эту деятельность".

**Коды:** (1) пообещать после решения задачи поощрить группу материально; (2) сыграть на амбициях и сравнить свою группу с чужой; (3) пообещать после решения задачи поощрить группу неформальным времяпрепровождением; (4) организовать более удобное пространство взаимодействия.

**Темы:** 1 - поощрение после выполнения группой задания: материальное поощрение; 2 - мотивация участников группы через конкуренцию с другой группой; 3 -- поощрение после выполнения группой задания: неформальное общение; 4 - организация удобного пространства взаимодействия участников группы.

#### **Фокус-группа 4**

**Цитаты:** (1) "предложить людям выбрать задачу посредством там какого-нибудь не знаю голосования в общем, когда скажем идеи особо нет, нужно чтобы все приняли"; (2) "очень мотивация как-то вот такая. Через ответственность большую"; (3) "если хорошо знать сильные стороны каких-то групп, то можно устроить что-то вроде жеребьевки, где задачи похожи, но при этом они сформулированы индивидуально, и поэтому каждый будет чувствовать ну, апелляцию лично к нему и тогда это уже немножко поднимает мотивацию"; (4) "работать тоже с посылом, то есть предложить людям сделать это, как если бы они это делали, не знаю, там вместе с не знаю, с их семьей или для своего ребенка, или для еще чего-то то есть".

**Коды:** (1) предложить выбрать задачу посредством голосования; (2) мотивация через большую ответственность; (3) повышение мотивации через апелляцию лично к каждому участнику группы; (4) повышение мотивации через предложение людям выполнить это задание так, как будто они делают это для близких людей.

**Темы:** 1 - предоставление выбора участникам группы: выбор задачи; 2,3,4 - мотивация членов группы через придание личностной значимости группой задаче.

#### **Фокус-группа 5**

**Цитаты:** (1) "Допустим, если таких групп много, это какое-то там мероприятие, можно заслать какого-нибудь одного человека, подглядеть из другой группы, выяснить что-нибудь это в принципе может помочь"; (2) "каждый человек там выскажет своё мнение, скажет, как можно решить и в принципе, и уже исходя из предложенных вариантов, что-то выбирать, анализировать"; (3) "как-то надо максимально разбить правильно на роли в команде. То есть как-то, чтобы был человек, который отвечает задачу, кто-то отвечает за время следить за временем"; (4) "можно ещё ходить и помогать друг другу. То есть иногда закапываются в своих частях, забывают про какую-то общую цель и иногда суперполезный метод – это там, например, если будет один хотя бы человек, который будет интересоваться, как идут дела у остальных, и давать какую-то обратную связь".

**Коды:** (1) заслать человека подглядеть как другая группа выполняет задание; (2) каждый человек высказывает свое мнение, а затем выбираются варианты; (3) максимально правильно разбить роли в команде; (4) помогать друг другу, интересоваться как у кого дела, напоминать об общей цели.

**Темы:** 1 - мотивация участников группы через конкуренцию с другой группой; 2 - распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям; 3 - анализ высказываний всех участников в контексте решаемой задачи; 4 - взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи.

#### **Фокус-группа 6**

**Цитаты:** (1) "Допустим, людей с разными интересами ну, допустим, у них один интерес есть, общий, он соединил и тем самым решается проблема"; (2) "может объединиться и сказать по очереди и все такое вот. По очереди свой вариант решения проблемы"; (3) "Дать какой-то материал, во-первых, который заинтересовывает естественно, но ещё поставить такую задачу, что вот, допустим, наш руководитель считает, что мы с этим не

справимся, давайте покажем то, что мы можем это сделать. Типа я верю в то, что мы можем это сделать, то есть как бы такой челлендж выдвинуть этим людям"; (4) "поддержка позитивная может быть. Если работа из нескольких этапов, то с не знаю пятиминутками по аналогии с рефлексией, с позитивной обратной связью либо от одного человека, либо чтобы все говорили друг другу что-то хорошее".

**Коды:** (1) объединиться общим интересом; (2) по очереди сказать свой вариант решения проблемы; (3) выдвинуть мотивирующий челлендж группе; (4) позитивная обратная связь для группы, поддержка.

**Темы:** 1 - объединение группы через общий интерес; 2 - высказывание участников по очереди; 3 - мотивация членов группы через придание личностной значимости групповой задаче; 4 - взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи.

#### **Фокус-группа 7**

**Цитаты:** (1) "перевести все в игру. Как аркадную, не аркадную, но последовательную игру"; (2) "эти люди могут устать, долго друг с другом работая, можно какой-то тематический перерыв и тоже какой-то интересный вид деятельности запустить"; (3) "был один случай, что надо было организовать такой опыт людей для работы и ну там пришлось предложить короче, два варианта, потому что у нас может быть демократия, но тогда как бы за ну, за результат решения типа никто не отвечает или у нас может быть диктатура, что я говорю, как всем делать тогда, как бы я там готов отвечать, если че пойдёт не так. И как неудивительно люди согласились вполне на диктатуру и мы выиграли в итоге тоже"; "Довольно нетипично людям сразу какую-то форму власти обозначить, чтобы они выбирали"; (4) "разбить людей по какому-либо признаку".

**Коды:** (1) перевести все в последовательную игру; (2) сделать тематический перерыв, новый интересный вид деятельности; (3) обозначить группе формы власти, одну из которых они могут выбрать для группы; (4) разбить людей по какому-то признаку.

**Темы:** 1 - включение игровых элементов в процесс решения группой задачи; 2 - перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности; 3 - предоставление выбора участникам группы: выбор формы власти в группе; 4 - разделение людей по какому-то признаку.

#### **Фокус-группа 8**

**Цитаты:** (1) "Происходит коммуникация, где каждый высказывается, принимаются разные ответы и ментор, исходя из задач генеральных, вычлняет какие-то наиболее интересные, задает уточняющие вопросы и из этого строится какая-то общая картина и продвижение к позитивному исходу дается всем максимально быстро"; (2) "давать каждому высказаться по кругу. Лидер есть, но он не перехватывает инициативу решения групповой работы. Тут он наоборот начинает модерировать обсуждение"; (3) "Ты набираешь несколько таких общеизвестных решений, и вы начинаете обсуждать это все вместе. Тут уже нету такого, что каждый что-то должен сказать, это ни к чему не обязывает. Вы тут просто обсуждаете вот эти конкретные решения и изобретаете ваше решение"; (4) "Подвергать анализу предложенные идеи, предлагать подискутировать"; (5) "Видеть потенциал хорошей идеи у человека, пытаться помочь ему ее объяснить другим".

**Коды:** (1) все высказывания принимаются и ментор из этого строит общую картину; (2) лидер модерировать обсуждение и все высказываются по кругу; (3) обсуждение общеизвестных решений и на их основе изобретение новых; (4) анализировать предложенные идеи и дискутировать; (5) видеть потенциал хорошей идеи у человека и помогать ему ее объяснить.

**Темы:** 1,2,4 - анализ высказываний всех участников в контексте решаемой задачи; 3 - обсуждение общеизвестных решений данной задачи и на основе этого изобретение нового решения; 5 - помощь участнику группы в объяснении своей идеи.

#### **Фокус-группа 9**

**Цитаты:** (1) " в случае, где лидер все-таки есть, то это все-таки жёсткое управление. Но жёсткое управление тоже может быть разным: разбить команду на тройки, в каждой тройке, выделить лидеров, распределить задачи между командами, дальше коммуникация основного лидера, только с лидерами микрокоманды, чтобы уменьшить количество коммуникаций, потому что больше, чем с пятью людьми плотно коммуницировать невозможно. И затем классическое управление, что цели и чёткое понимание задач"; (2) "деление коллектива на зону ответственности, условно говоря, ну и соответственно грамотное распределение задач"; (3) "надо при этом проверять работу команды, не вмешиваясь с нее, а лишь направляя там, где это необходимо".

**Коды:** (1) разделение команды на микрокоманды и коммуникация основного лидера с лидерами микрокоманд; (2) деление коллектива на зоны ответственности и грамотное распределение задач; (3) проверять работу команды, не вмешиваясь, а направляя ее.

**Темы:** 1 - разделение группы на микрокоманды и организация взаимодействия лидера с лидерами микрокоманд; 2 - распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям; 3 - взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи.

### **Фокус-группа 10**

**Цитаты:** (1) "лидер разбил их, там на две команды и соответственно, каждая команда сплотилась, и все друг другу помогают"; (2) "можно всех позвать на неформальное общение в аквапарк, еще куда-то в такое экзотическое место. После решения задачи, чтобы все ожидали награды"; (3) "как-то вот этот территориальный конфликт ты его урегулировать, позаботиться о комфорте"; (4) "дать каждому типа 5 минут просто свободного там ну кто захочет разговора просто на любую тему, там переживания, просто его 5 минут тупо не перебивать".

**Коды:** (1) лидер разбил группу на две команды, в которой все друг другу помогают; (2) сделать так, чтобы после решения задачи все ожидали награды в виде неформального общения в экзотическом месте; (3) позаботиться о создании физически комфортных условий для взаимодействия в группе; (4) дать каждому участнику пять минут разговора на любую тему, не перебивать его.

**Темы:** 1 - взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи; 2 - поощрение после выполнения группой задания: неформальное общение; 3 - организация удобного пространства взаимодействия участников группы; 4 - предоставление каждому участнику возможности высказаться на любую тему в течение пяти минут.

**Приложение 7.1. Формулирование пунктов авторского опросника «Оценка нестандартности общения» на основе результатов тематического анализа**

Таблица 1 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация межличностного знакомства

| Тема                                                                                                                                                                     | Пункт опросника                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i><b>Нестандартные деструктивные варианты поведения</b></i>                                                                                                             |                                                                                                    |
| Нарушение физических личных границ                                                                                                                                       | Прикоснуться к человеку при знакомстве                                                             |
| Демонстрация агрессии                                                                                                                                                    | Высказываться об окружающей обстановке в агрессивной форме                                         |
| Поведение, пугающее собеседника                                                                                                                                          | Напугать незнакомца                                                                                |
| Нарушение социальных норм поведения                                                                                                                                      | Нарушить общепринятые нормы поведения в данной ситуации                                            |
| Навязчивое поведение в разговоре                                                                                                                                         | Вести себя навязчиво, пытаться поговорить с незнакомцем                                            |
| Нарушение психологических личных границ обсуждением личных тем                                                                                                           | Начать разговор на очень личную тему                                                               |
| Комплимент, отталкивающий собеседника                                                                                                                                    | Сделать комплимент, отталкивающий собеседника                                                      |
| Непрошенные советы                                                                                                                                                       | Высказать совет, о котором не просил собеседник                                                    |
| Наглый «подкат» к незнакомцу противоположного пола (например, «Вашей маме зять не нужен?»)                                                                               | Подойти к девушке с вопросом «Вашей маме зять не нужен?»                                           |
| Направление нитью разговора в негативное русло                                                                                                                           | Направлять разговор в негативное русло                                                             |
| Переход в разговоре на иностранный язык                                                                                                                                  | Перейти в разговоре на иностранный язык                                                            |
| Демонстрация рассогласованности невербального и вербального поведения                                                                                                    | Демонстрировать рассогласование жестов, мимики и слов                                              |
| Умалчивание об обстоятельствах, препятствующих знакомству (например, не предупредить о наличии романтического партнера при знакомстве с человеком противоположного пола) | При знакомстве с человеком противоположного пола не предупредить о наличии романтического партнера |
| Знакомство с человеком, который находится внутри другой группы                                                                                                           | Познакомиться с человеком, который находится в другой компании                                     |
| Шутка, портящее первое впечатление, производимое на незнакомца                                                                                                           | Испортить о себе впечатление неудачной шуткой                                                      |

Продолжение таблицы 1

| Тема                                                                                                                                                            | Пункт опросника                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b>                                                                                                   |                                                                                                           |
| Комплимент: элементу во внешности человека (1); через сравнение с известным человеком (1); тому, что человек выбрал сам (1); в форме шутки (1); с вопросом (2). | Сделать комплимент элементу во внешности человека                                                         |
|                                                                                                                                                                 | Сделать комплимент через сравнение с известным человеком                                                  |
|                                                                                                                                                                 | Сделать комплимент тому, что человек выбрал сам                                                           |
|                                                                                                                                                                 | Сделать комплимент в форме шутки                                                                          |
|                                                                                                                                                                 | Сделать комплимент, а потом задать незнакомцу вопрос                                                      |
| Демонстрация своих положительных качеств: эрудиции (1); чувства юмора (2); творческих навыков (3).                                                              | Продemonстрировать свою широкую эрудицию, сообщив интересный факт                                         |
|                                                                                                                                                                 | Продemonстрировать свое чувство юмора хорошей шуткой                                                      |
|                                                                                                                                                                 | Продemonстрировать свои творческие навыки (например, показать фокус или прочитать стихотворение)          |
| Проявление неловкости: направленной на себя (1); направленной на незнакомца (3).                                                                                | Познакомиться, проявив свою неловкость (например, оступиться)                                             |
|                                                                                                                                                                 | Познакомиться, поставив незнакомца в неловкую ситуацию (например, перепутать его с официантом)            |
| Предложение незнакомцу своих услуг на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать незнакомца)                                               | Предложить незнакомцу свои услуги на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать его) |
| Небольшой презент для незнакомца                                                                                                                                | Сделать небольшой презент для незнакомца                                                                  |
| Предложение своих услуг на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать незнакомца)                                                          | Предложить незнакомцу свои услуги на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать его) |
| Предложение незнакомцу получить выгоду в обмен на знакомство (например, материальной выгоды)                                                                    | Предложить в парке поделиться с человеком кормом для белок в обмен на знакомство                          |
| Предложение совместного времяпрепровождения                                                                                                                     | Предложить незнакомцу провести время вместе (например, общие планы развлекательного характера)            |

## Окончание таблицы 1

| Тема                                                                                 | Пункт опросника                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Комментарий, подчеркивающий общность с незнакомцем                                   | Сделать комментарий, подчеркивающий вашу общность с незнакомцем                                                |
| Знакомство от лица человека с более высоким социальным статусом                      | Пригласить человека выпить кофе, представившись продюсером кино, который заинтересовался внешностью незнакомца |
| Предложение сыграть в простую игру                                                   | Предложить сыграть в простую игру (например, в крестики-нолики или морской бой).                               |
| Добрая шутка                                                                         | По-доброму пошутить                                                                                            |
| Приглашение незнакомца поучаствовать в психологическом исследовании                  | Пригласить поучаствовать в психологическом исследовании                                                        |
| Вопрос на грани пересечения психологических личных границ человека                   | Задать незнакомцу вопрос на грани пересечения его личных границ                                                |
| Необычная просьба                                                                    | Обратиться к незнакомцу с необычной просьбой                                                                   |
| Вопрос по резонансной общественной теме                                              | Задать вопрос по резонансной общественной теме (например, спросить мнение о сериале «Слова пацана»)            |
| Подчеркивание сходства незнакомца с известным человеком                              | Подчеркнуть сходство незнакомца с известным человеком (например, с актером)                                    |
| Интервьюирование человека                                                            | Провести интервью с незнакомцем                                                                                |
| Определение примерного рода деятельности человека и начало разговора на основе этого | Определить примерную профессию человека и на основе этого начать разговор                                      |

Таблица 2 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация внутригруппового знакомства

| Тема                                                                                                     | Пункт опросника                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>Нестандартные деструктивные варианты поведения</b>                                                    |                                                   |
| Негативные высказывания: об окружающей обстановке (3); о членах группы (2); о собственном состоянии (1). | Негативно высказываться об окружающей обстановке  |
|                                                                                                          | Негативно высказываться о членах группы           |
|                                                                                                          | Вываливать на человека свои проблемы и жаловаться |
| Затрагивание табуированных тем (политика, религия, здоровье, деньги, отношения, беременность)            | Начать обсуждение табуированных тем               |

Продолжение таблицы 2

| Тема                                                                                                                                     | Пункт опросника                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Неуместные для данной группы высказывания: отражающие противоположное мнение по резонансным вопросам (1).                                | Озвучить неуместное для данной группы высказывание                                                                                |
|                                                                                                                                          | Высказать свое мнение по резонансному вопросу противоположное от мнения группы                                                    |
| Неадекватное контексту действие (например, флиртовать с девушкой в присутствии ее молодого человека)                                     | Начать флиртовать с человеком в присутствии его романтического партнера                                                           |
| Причинение физического дискомфорта окружающим (например, шуметь)                                                                         | Причинить физический дискомфорт окружающим (например, шуметь)                                                                     |
| Чрезмерные высказывания исключительно о себе                                                                                             | Слишком много говорить исключительно о себе                                                                                       |
| Попытки насильственно объединить группу                                                                                                  | Пытаться насильно объединить членов группы                                                                                        |
| Неуместные шутки: пугающие шутки (1); шутки над членами группы (1); глупые шутки (1).                                                    | Неуместно пошутить, напугав членов группы                                                                                         |
|                                                                                                                                          | Неуместно шутить над членами группы                                                                                               |
|                                                                                                                                          | Неуместно глупо шутить                                                                                                            |
| Непрошенные советы членам группы                                                                                                         | Раздавать непрошенные советы членам группы                                                                                        |
| Обсуждение в негативном ключе людей: присутствующих в группе (1); не присутствующих в группе (1).                                        | Обсуждать в негативном ключе присутствующих в группе людей                                                                        |
|                                                                                                                                          | Обсуждать в негативном ключе не присутствующих в группе людей                                                                     |
| Неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов                                                                  | Совершать неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов                                                 |
| Неудачная попытка объединить членов группы на основе творчества (например, предложить танцевать под плохую музыку)                       | Предложить членам группы танцевать под плохую музыку                                                                              |
| Создание угрозы безопасности для окружающих людей (например, сказать, в очереди в поликлинику, что ваш ребенок болеет заразной болезнью) | Создать угрозу безопасности для окружающих людей (например, сказать в очереди в поликлинику что вы болеете инфекционной болезнью) |
| Развязывание конфликта в группе                                                                                                          | Развязать конфликт к группе                                                                                                       |
| Демонстрация своего превосходства над людьми                                                                                             | Продemonстрировать свое превосходство над членами группы                                                                          |
| Молчание и игнорирование членов группы                                                                                                   | Молчать и игнорировать членов группы                                                                                              |

Окончание таблицы 2

| Тема                                                                                                                                           | Пункт опросника                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i>                                                                                         |                                                                                             |
| Организовать игру в группе: на знакомство и сплочение (1); настольная, карточная игра (1); словесная игра (1).                                 | Организовать в группе игру на знакомство и сплочение                                        |
|                                                                                                                                                | Организовать в группе настольную или карточную игру                                         |
|                                                                                                                                                | Организовать в группе словесную игру                                                        |
| Создание фактора, объединяющего людей: творчество (игра на гитаре, танцы, фокусы) (1); алкоголь (1); бытовая тема, связанная с контекстом (1). | Объединить людей через творчество (например, начать играть на гитаре или показывать фокусы) |
|                                                                                                                                                | Объединить людей через предложение вместе выпить алкогольные напитки                        |
|                                                                                                                                                | Объединить людей через обсуждение темы, связанной с окружающей обстановкой                  |
| Знакомство через угощение                                                                                                                      | Познакомиться через предложение угощения членам группы                                      |
| Информирование: инсайдерская информация (1); информация по общему контексту (1); интересный факт (1).                                          | Рассказать людям инсайдерскую информацию                                                    |
|                                                                                                                                                | Рассказать людям что-то согласующееся с общим контекстом                                    |
|                                                                                                                                                | Рассказать людям интересный факт                                                            |
| Знакомство через комплименты                                                                                                                   | Познакомиться через комплименты членам группы                                               |
| Предложение поучаствовать в психологическом исследовании                                                                                       | Предложить людям поучаствовать в психологическом исследовании                               |
| Улучшение окружающей обстановки (например, включить хорошую музыку)                                                                            | Улучшить общую окружающую обстановку (например, включить хорошую музыку)                    |
| Демонстрация позитивных и актуальных видео, мемов                                                                                              | Показать членам группы позитивные и актуальные видео или мемы                               |
| Юмор, связанный с контекстом (например, шутки и анекдоты)                                                                                      | Рассказать шутки и анекдоты, связанные с контекстом                                         |
| Попросить совет                                                                                                                                | Попросить совет у членов группы                                                             |
| Знакомство через подарки, не вызывающие опасения                                                                                               | Познакомиться через подарки, не вызывающие опасения у членов группы                         |
| Новая активность как шаг за норму обычного в группе                                                                                            | Организовать новую активность, необычную для членов группы                                  |
| Предложение для обсуждения философских вопросов                                                                                                | Предложить членам группы обсудить философские вопросы                                       |
| Проявление интереса к окружающим людям                                                                                                         | Проявить интерес к окружающим людям                                                         |
| Знакомство через осуществление доброго поступка                                                                                                | Познакомиться через осуществление доброго поступка                                          |



Таблица 3 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация межличностного конфликта

| Тема                                                                                                                                     | Пункт опросника                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i>                                                                                    |                                                                                                                      |
| Физическое насилие                                                                                                                       | Решать конфликт применением физического насилия                                                                      |
| Нанесение ущерба имуществу оппонента                                                                                                     | Нанести ущерб имуществу оппонента                                                                                    |
| Нанесение ущерба себе, оппоненту и наблюдателям конфликта                                                                                | Нанести ущерб себе, оппоненту и наблюдателям конфликта                                                               |
| Вовлечение других людей в конфликт                                                                                                       | Вовлечь других людей в конфликт                                                                                      |
| Оскорбление оппонента: через указание на его физическую характеристику (1); через указание на низкое социальное положение оппонента (1). | Оскорбить оппонента, указав на него физическую характеристику                                                        |
|                                                                                                                                          | Оскорбить оппонента, указав на его низкое социальное положение                                                       |
| Переход на личности                                                                                                                      | Перейти на личности                                                                                                  |
| Нарушение личных границ оппонента                                                                                                        | Нарушить личные границы оппонента                                                                                    |
| Игнорирование оппонента                                                                                                                  | Игнорировать оппонента                                                                                               |
| Отказ от действий до принятия оппонентом выгодного для человека решения                                                                  | Отказаться от каких-либо действий до принятия оппонентом выгодного для вас решения                                   |
| Демонстрация безразличия к негативным эмоциям оппонента                                                                                  | Показать безразличие к негативным эмоциям оппонента                                                                  |
| Газлайтинг направленный на оппонента                                                                                                     | Применять газлайтинг по отношению к оппоненту (например, говорить, что он сделал то, чего он на самом деле не делал) |
| Расширение конфликта путем припоминания предыдущих конфликтов                                                                            | Расширить конфликт, припомнив предыдущие конфликты                                                                   |
| Употребление необдуманных неправильных аргументов                                                                                        | Употреблять необдуманные неправильные аргументы                                                                      |
| Переход в конфликте на иностранный язык                                                                                                  | Начать говорить на иностранном языке                                                                                 |
| Чрезмерное эмоциональное и неадекватные ситуации действия (например, кругами бегать и орать)                                             | Чрезмерно эмоционально и совершать неадекватные действия (например, бегать кругами и орать)                          |
| Мат и громкая речь                                                                                                                       | Громко разговаривать, включая в речь матерные слова                                                                  |
| Попытка сделать так, чтобы оппонент замолчал                                                                                             | Пытаться сделать так, чтобы оппонент замолчал                                                                        |

Продолжение таблицы 3

| Тема                                                                                                                                           | Пункт опросника                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Объявление о намерениях никогда не общаться с оппонентом и реализация этого намерения                                                          | Объявить о намерениях никогда не общаться с оппонентом и потом действительно их реализовать                                                                                                               |
| Попытка слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента                                                                                        | Пытаться слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента                                                                                                                                                  |
| «Театральное» поведение                                                                                                                        | Включить «театральщину»                                                                                                                                                                                   |
| Обращение в полицию для решения незначительного конфликта                                                                                      | Обратиться в полицию для решения незначительного конфликта                                                                                                                                                |
| Передразнивание оппонента                                                                                                                      | Передразнивать оппонента                                                                                                                                                                                  |
| Словесная атака оппонента в его «болезненное место»                                                                                            | Задеть словами оппонента за его «болезненное место»                                                                                                                                                       |
| Высказывание проклятия на оппонента                                                                                                            | Проклясть оппонента                                                                                                                                                                                       |
| <b>Нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                                                         |                                                                                                                                                                                                           |
| Внезапное позитивное действие: подарок оппоненту (4); угощение оппонента (1); танец (1); обнять оппонента (1).                                 | Внезапно что-то подарить оппоненту                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                | Внезапно угостить оппонента чем-то вкусным                                                                                                                                                                |
|                                                                                                                                                | Внезапно начать танцевать                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                | Внезапно обнять оппонента                                                                                                                                                                                 |
| Смена обстановки: изменение взаимоположения людей в пространстве (например, сесть рядом с оппонентом) (1); улучшение места взаимодействия (4). | Сесть рядом с оппонентом                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                | Предложить сменить обстановку на более приятную (например, пойти в кафе)                                                                                                                                  |
| Комплимент: оппоненту (2); имуществу оппонента, ставшим причиной конфликта (1).                                                                | Сделать комплимент оппоненту                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                                                                | Сделать комплимент имуществу оппонента, которое стало причиной конфликта (например, в случае конфликта по причине занятости Вашего парковочного места автомобилем оппонента – похвалить марку его машины) |
| Внезапное позитивное высказывание: анонсирование выгоды для оппонента (1).                                                                     | Внезапно сказать что-то позитивное                                                                                                                                                                        |
|                                                                                                                                                | Внезапно анонсировать выгоду для оппонента после решения конфликта (например, что Вы подарите ему ужин в ресторане)                                                                                       |
| Переход на юмор                                                                                                                                | Перейти на юмор                                                                                                                                                                                           |
| Внезапно согласиться с оппонентом                                                                                                              | Внезапно согласиться с позицией оппонента                                                                                                                                                                 |

Окончание таблицы 3

| Тема                                                                                   | Пункт опросника                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Пауза для снижения эмоций                                                              | Взять паузу для снижения эмоций                                                                                                       |
| Сотрудничество с целью выяснения сути конфликта                                        | Сотрудничать с оппонентом с целью выяснения сути конфликта                                                                            |
| Предложение помощи оппоненту                                                           | Предложить помощь оппоненту (например, предложить починить машину со скидкой у Вашего знакомого)                                      |
| Разработка плана предотвращения подобного конфликта в будущем                          | Разработать с оппонентом план предотвращения подобного конфликта в будущем                                                            |
| Празднование конфликта                                                                 | Отпраздновать конфликт                                                                                                                |
| Нанесение себе ущерба аналогичному ущербу, нанесенному оппоненту                       | Нанести себе ущерб, аналогичный ущербу, нанесенному оппоненту (например, поцарапать свою машину, если Вы поцарапали машину оппонента) |
| Выражение сочувствия оппоненту                                                         | Выразить сочувствие оппоненту                                                                                                         |
| Объединение с оппонентом против общей проблемы                                         | Объединиться с оппонентом против общей проблемы                                                                                       |
| Изображение своей невключенности в конфликтную ситуацию                                | Изобразить свою невключенность в конфликт                                                                                             |
| Вежливые ответы оппоненту                                                              | Вежливо отвечать оппоненту                                                                                                            |
| Уход из конфликта с последующим позитивным действием для себя                          | Уйти из конфликта и потом сделать что-то хорошее для себя (например, купить себе что-то вкусное)                                      |
| Неагрессивное проявление эмоций, структурирование конфликта и позитивный выход из него | Неагрессивно проявить эмоции, разобраться в сути конфликта и позитивно выйти из конфликтной ситуации                                  |
| Активное слушание оппонента                                                            | Активно слушать оппонента                                                                                                             |
| Решение конфликта посредством простой игры                                             | Решить конфликт через простую игру                                                                                                    |
| Привлечение третьей стороны: обращение в вышестоящие инстанции                         | Обратиться для решения конфликта в вышестоящие инстанции                                                                              |

Таблица 4 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация внутригруппового конфликта

| Тема                                                                                                                                                                                                                            | Пункт опросника                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i>                                                                                                                                                                           |                                                                                                                  |
| Переход на личности                                                                                                                                                                                                             | Перейти в конфликте на личности                                                                                  |
| Уход из конфликта                                                                                                                                                                                                               | Уйти из конфликтной ситуации                                                                                     |
| Направление негативных эмоций на одного человека: агрессия (1); обвинение (2); осуждение (1); критика (1).                                                                                                                      | Проявлении агрессии членов группы по отношению к одному человеку                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Обвинение одного человека всей группой                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Осуждение одного человека всей группой                                                                           |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Критика одного человека всей группой                                                                             |
| Деструктивное привлечение третьей стороны в конфликт: привлечение лиц выше по статусу, чем участники конфликта (1); настаивание третьей стороны на своем варианте решения конфликта(1); агрессивная позиция третьей стороны(1). | Привлечь для разрешения конфликта человека выше по статусу, чем участники конфликта                              |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает исключительно на своем варианте решения конфликта |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Привлечь для разрешения конфликта агрессивно настроенного человека                                               |
| Завершение лидером конфликта: посредством обмана членов группы (1); без учета мнения членов группы (1).                                                                                                                         | Лидер завершает конфликт обманом группы (например, обещает реализовать выбранное решение, но не делает этого)    |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Лидер завершает конфликт без учета мнения членов групп                                                           |
| Проявление физической агрессии: посредством выливания на человека воды (1); драка (1)                                                                                                                                           | Облить участников конфликта водой                                                                                |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Развязать драку                                                                                                  |
| Поддержка одной из сторон в конфликте: принятие модератором позиции конфликта (1).                                                                                                                                              | Открытая поддержка одной из сторон конфликта                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                 | Поддержка модератором конфликта одной из сторон                                                                  |
| Поддержка одного человека в конфликте                                                                                                                                                                                           | Поддержка одного человека в конфликте                                                                            |
| Припоминание предыдущих конфликтов                                                                                                                                                                                              | Припомнить членам группы предыдущих конфликтов                                                                   |
| Поляризация людей в группе по сторонам конфликта                                                                                                                                                                                | Разделение людей в группе по противоположным позициям                                                            |
| Попытка стать лидером человека, не воспринимаемого группой как лидер                                                                                                                                                            | Пытаться стать лидером человека, не воспринимаемого членами группы как лидер                                     |
| Обзывание участников конфликта                                                                                                                                                                                                  | Обзывать участников конфликта                                                                                    |
| Передразнивание участников конфликта                                                                                                                                                                                            | Передразнивать участников конфликта                                                                              |
| Распространение видеозаписи конфликта среди группы                                                                                                                                                                              | Снять конфликт на видео и распространить запись среди членов группы                                              |

Продолжение таблицы 4

| Тема                                                                                                                                                  | Пункт опросника                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обесценивание высказываний участников конфликта                                                                                                       | Обесценивать высказывания участников конфликта                                                                                                                       |
| Перекладывание ответственности за возникновение конфликта на астрологию                                                                               | Переложить ответственность за возникновение конфликта на астрологию                                                                                                  |
| Апелляция к варианту решения конфликта, предложенному на сомнительных интернет-форумах                                                                | Настаивать на варианте решения конфликта, предложенном на сомнительных интернет-форумах                                                                              |
| Создание нового конфликта из-за попытки отвлечь участников от актуального конфликта                                                                   | Попытаться отвлечь участников от конфликта, но повлечь за этим создание нового конфликта                                                                             |
| Раскрытие чужих секретов                                                                                                                              | Раскрывать чужие секреты                                                                                                                                             |
| Возвышение себя над другими участниками конфликта                                                                                                     | Возвышать себя над другими участниками конфликта                                                                                                                     |
| Угроза отказа от членства в группе                                                                                                                    | Угрожать покинуть группу                                                                                                                                             |
| Усугубление конфликта употреблением алкоголя                                                                                                          | Усугублять конфликт употреблением алкоголя                                                                                                                           |
| Голосование с целью поиска человека, который прав в конфликтной ситуации                                                                              | Вынести на голосование обсуждение того, кто прав в конфликте                                                                                                         |
| Отказ от общей идеи группы                                                                                                                            | Отказаться от общей идеи группы (например, из-за возникшего конфликта вокруг выбора места совместного времяпрепровождения отказаться от идеи проводить время вместе) |
| <b>Нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                                                                |                                                                                                                                                                      |
| Решение конфликта посредством голосования: обезличенного голосования (1); вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников (2). | Решить конфликт через анонимное голосование                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                       | Решить конфликт через вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников                                                                         |
| Направление фокуса внимания на личности участников конфликта и их эмоции                                                                              | Сфокусироваться на личности участников конфликта и их эмоциях                                                                                                        |
| Решение конфликта посредством игры                                                                                                                    | Решить конфликт через игру                                                                                                                                           |
| Предоставление возможности высказаться каждому участнику группы для выявления решения, подходящего всем                                               | Предоставить возможность высказаться каждому группы, чтобы выявить решение приемлемое для всех                                                                       |
| Использование существующих методов принятия решений (например, квадрат Декарта, метод мозгового штурма)                                               | Использовать такие методы принятия решения как квадрат Декарта, мозговой штурм и т.п.                                                                                |

Окончание таблицы 4

| Тема                                                                                                          | Пункт опросника                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Резко привлечь к себе внимание                                                                                | Резко привлечь к себе внимание участников конфликта для переключения их с конфликта                                                                                                     |
| Объединиться против причины конфликта: внутри группы (1); вне группы (1).                                     | Объединиться против причины конфликта, находящейся внутри группы                                                                                                                        |
|                                                                                                               | Объединиться против причины конфликта, находящейся вне группы                                                                                                                           |
| Озвучивание истинных мотивов поведения: своих (1); участников конфликта (1).                                  | Озвучить свои истинные мотивы поведения                                                                                                                                                 |
|                                                                                                               | Высказать мнение по поводу истинных мотивов поведения участников конфликта                                                                                                              |
| Указание на частичную правоту каждого участника конфликта                                                     | Указать на частичную правоту каждого участника конфликта                                                                                                                                |
| Пауза в конфликте для снижения эмоций                                                                         | Предложить взять паузу в конфликте для снижения эмоций                                                                                                                                  |
| Медиация конфликтного взаимодействия: третьим лицом (1); участником конфликта (1).                            | Привлечь для медиации конфликта третье лицо<br><i>*медиация - особый вид переговоров, при котором нейтральный посредник помогает сторонам в конфликте найти взаимовыгодное решение.</i> |
|                                                                                                               | Участник конфликта выступает как медиатор<br><i>*медиатор - человек, не заинтересованный в данном конфликте и помогающий разрешить имеющийся спор.</i>                                  |
| Выбор решения конфликта на основе случая (Например, использование рандомайзера или гадание на кофейной гуще). | Выбрать решение конфликта с помощью рандомайзера                                                                                                                                        |
| Составление совместного плана решения проблемы                                                                | Составить совместный план решения проблемы                                                                                                                                              |
| Приглашение третьего лица, имеющего большой опыт                                                              | Пригласить третье лицо, имеющее большой опыт                                                                                                                                            |
| Приглашение группы в спланирующее и расслабляющее пространство                                                | Пригласить участников группы в спланирующее и расслабляющее пространство                                                                                                                |
| Предложение поменяться сторонами конфликта и отстаивать позиции друг друга                                    | Предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга                                                                                                                |
| Проявление сочувствия и доброты                                                                               | Проявить сочувствие и доброту                                                                                                                                                           |
| Совместная деятельность группы                                                                                | Организовать совместную деятельность группы                                                                                                                                             |
| Модерация конфликтного взаимодействия                                                                         | Организовать посредничество при решении конфликта                                                                                                                                       |

Таблица 5 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»:  
ситуация адаптации человека в новом коллективе

| Тема                                                                                                             | Пункт опросника                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Нестандартные деструктивные варианты поведения</b>                                                            |                                                                                                                                               |
| Нанесение ущерба членам коллектива: репутационный ущерб (3); материальный ущерб (1); причинение дискомфорта (3). | Нанести репутационный ущерб членам коллектива (например, распускать слухи)                                                                    |
|                                                                                                                  | Нанести материальный ущерб членам коллектива (например, сломать чужую вещь)                                                                   |
|                                                                                                                  | Причинение дискомфорта членам коллектива (например, погреть рыбу в общей микроволновке)                                                       |
| Демонстрация своего превосходства над членами коллектива                                                         | Демонстрировать свое превосходство над членами коллектива                                                                                     |
| Нарушение норм: социальных норм (5); норм коллектива (2).                                                        | Нарушить общепринятые нормы поведения                                                                                                         |
|                                                                                                                  | Нарушить нормы поведения данного коллектива                                                                                                   |
| Чрезмерные рассказы исключительно о себе                                                                         | Слишком много рассказывать исключительно о себе                                                                                               |
| Неудавшаяся шутка: глупая (1); оскорбляющая члена коллектива (1); пугающая (1).                                  | Глупо пошутить                                                                                                                                |
|                                                                                                                  | Озвучить шутку, оскорбляющую члена коллектива                                                                                                 |
|                                                                                                                  | Озвучить шутку, пугающую членов коллектива                                                                                                    |
| Несоблюдение личных границ                                                                                       | Нарушить личные границы членов коллектива                                                                                                     |
| Проявление неуверенности в себе                                                                                  | Проявить неуверенность в себе                                                                                                                 |
| Обсуждение запретных тем (политика, религия, заработная плата);                                                  | Начать обсуждать политику, религию, заработные платы и т.д.                                                                                   |
| Демонстрация ценностей, противоположных ценностям коллектива                                                     | Демонстрировать свою приверженность ценностям, которые противоположны ценностям коллектива                                                    |
| Утрированное следование правилам коллектива                                                                      | Утрированно следовать правилам коллектива (например, если в коллективе принят свободный стиль одежды прийти в пижаме)                         |
| Намеренное создание плохого впечатления о себе с целью дальнейшего его исправления                               | Намеренно создавать плохое впечатление о себе, чтобы в дальнейшем его исправить                                                               |
| Попросить денег в долг                                                                                           | Попросить денег в долг                                                                                                                        |
| Следование нормам чужой группы, неадекватным для данного коллектива                                              | Следовать нормам чужой группы, которые неадекватны для коллектива (например, вести себя по тюремным законам в коллективе, работающем в офисе) |
| Передразнивание члена коллектива                                                                                 | Передразнивать членов коллектива                                                                                                              |
| Неуместное высказывание вне контекста                                                                            | Сказать что-то «не в тему»                                                                                                                    |
| Трансляция негативного опыта, полученного в предыдущем коллективе на новый коллектив                             | Переносить свой негативный опыт, полученный в предыдущем коллективе на новый коллектив                                                        |

Окончание таблицы 5

| Тема                                                                                                            | Пункт опросника                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><i>Нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b>                                                   |                                                                                                                                         |
| Предложение деятельности, объединяющей коллектив: игра (1); неформальное общение (7); совместное фото (1).      | Предложить игру, объединяющую коллектив                                                                                                 |
|                                                                                                                 | Предложить неформальное общение членам коллектива                                                                                       |
|                                                                                                                 | Предложить членам группы сделать совместное фото                                                                                        |
| Помочь членам коллектива: взять на себя роль в группе, которую никто из коллектива не хотел брать (2).          | Оказать помощь членам коллектива                                                                                                        |
|                                                                                                                 | Взять на себя роль в группе, которую никто из коллектива не хотел брать                                                                 |
| Демонстрация хорошего чувства юмора                                                                             | Продemonстрировать хорошее чувство юмора                                                                                                |
| Необычная самопрезентация: на сцене для всех членов коллектива (1); письменно для каждого члена коллектива (2). | Выступить со сцены с самопрезентацией                                                                                                   |
|                                                                                                                 | Письменно подготовить небольшую самопрезентацию для каждого члена группы (например, подготовить для каждого записку с самопрезентацией) |
| Презенты для членов коллектива: угощение (2).                                                                   | Подготовить презенты для членов коллектива                                                                                              |
|                                                                                                                 | Подготовить угощения для членов коллектива                                                                                              |
| Решение коллективной проблемы                                                                                   | Решить коллективную проблему                                                                                                            |
| Улучшение пространства, в котором находится коллектив                                                           | Улучшить пространство, в котором находится коллектив (например, сделать удобную перестановку)                                           |
| Выражение заинтересованности членами коллектива                                                                 | Выражать заинтересованность членами коллектива                                                                                          |
| Создание своим примером новой социальной нормы                                                                  | Примером своего поведения создать новую социальную норму                                                                                |
| Информирование по актуальной для коллектива теме                                                                | Рассказать информацию по актуальной для коллектива теме                                                                                 |
| Демонстрация себя в ежедневном амплуа                                                                           | Показать себя таким, как в повседневной жизни                                                                                           |
| Включить музыку и начать танцевать известный танец                                                              | Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену)                                                                 |
| Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики                                                   | Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики                                                                           |
| Предложение своих услуг, которые обычно не распространяются в коллективе                                        | Предложить свои услуги, которые обычно не распространяются в коллективе (например, предложить заказать книги)                           |
| Выступление с позитивной поддерживающей речью                                                                   | Выступить с позитивной поддерживающей речью                                                                                             |
| Демонстрация готовности принять помощь от других                                                                | Показать свою готовность принять помощь от членов коллектива                                                                            |
| Предоставление денег членам коллектива                                                                          | Дать денег членам коллектива                                                                                                            |
| Вопрос, выходящий за рамки ситуации                                                                             | Задать вопрос, выходящий за рамки актуальной ситуации                                                                                   |



**Таблица 6 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия**

| <b>Тема</b>                                                                                                        | <b>Пункт опросника</b>                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i><b>Нестандартные деструктивные варианты поведения</b></i>                                                       |                                                                                                                                                         |
| Демонстрация своего превосходства: над собеседником (5); над бывшими коллегами (2).                                | Демонстрировать свое превосходство над собеседником                                                                                                     |
|                                                                                                                    | Демонстрировать свое превосходство над бывшими коллегами                                                                                                |
| Проявление агрессивности                                                                                           | Проявлять агрессию                                                                                                                                      |
| Деструктивная критика собеседника                                                                                  | Высказывать деструктивную критику собеседнику                                                                                                           |
| Нарушение норм поведения в данной ситуации                                                                         | Нарушать нормы поведения в данной ситуации                                                                                                              |
| Непонятный рассказ о своей деятельности: по причине стеснения (1); по причине его предварительного заучивания (1). | Непонятно рассказать о своей деятельности по причине стеснения                                                                                          |
|                                                                                                                    | Непонятно рассказать о своей деятельности из-за предварительного заучивания этого рассказа                                                              |
| Демонстрация безразличия по отношению к собеседнику                                                                | Показывать безразличие по отношению к собеседнику                                                                                                       |
| Демонстрация своего индивидуализма                                                                                 | Демонстрировать свой индивидуализм (например, указывать на то, что все делаешь сам и не распределяешь обязанности между членами команды)                |
| Выделение материальной выгоды как ведущего мотива в достижении цели                                                | Выделять получение материальной выгоды как главной причины в желании достичь цели (например, в разговоре с собеседником интересоваться только деньгами) |
| Навязчивое поведение                                                                                               | Вести себя навязчиво                                                                                                                                    |
| Вызов негативных эмоций у собеседника через чрезмерно сложные вопросы для него                                     | Задавать собеседнику слишком сложные вопросы, вызвав тем самым у него негативные эмоции                                                                 |
| Оскорбление собеседника                                                                                            | Оскорблять собеседника                                                                                                                                  |
| Демонстрация противоположного собеседнику мировоззрения                                                            | Демонстрировать мировоззрение, противоположное собеседнику                                                                                              |
| Преувеличение значимости процесса своей работы                                                                     | Преувеличивать значимость процесса своей работы (например, говорить только о том, как работал над проектом, но не говорить о полученном результате)     |
| Дискредитация себя посредством излишнего преувеличения своих достижений                                            | Дискредитировать себя из-за излишнего преувеличения своих достижений                                                                                    |
| Чрезмерно искренний рассказ о своих неудачах                                                                       | Слишком честно рассказывать о своих неудачах                                                                                                            |
| Разговаривать и не давать слова собеседнику                                                                        | Разговаривать и не давать слова собеседнику                                                                                                             |
| Чрезмерно подробный и скучный рассказ собеседнику                                                                  | Рассказывать слишком подробно и скучно                                                                                                                  |

Продолжение таблицы 6

| Тема                                                                                                                                                                               | Пункт опросника                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Нарушение личных границ собеседника посредством флирта                                                                                                                             | Флиртовать с собеседником                                                                          |
| Выбор неадекватных ситуации паравербальных аспектов общения                                                                                                                        | Говорить либо шепотом, либо кричать и активно жестикулировать                                      |
| Конфликт из-за равнодушной реакции собеседника                                                                                                                                     | Развязать конфликт из-за равнодушной реакции собеседника                                           |
| Торг с собеседником                                                                                                                                                                | Торговаться с собеседником                                                                         |
| Манипуляция собеседником                                                                                                                                                           | Манипулировать собеседником                                                                        |
| <b>Нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                                                                                             |                                                                                                    |
| Подстраивание под собеседника: подстройка по невербальному поведению (1); подстройка под интересы собеседника (3); подстройка под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу (1). | Подстроиться под собеседника по невербальному поведению                                            |
|                                                                                                                                                                                    | Подстроиться под интересы собеседника                                                              |
|                                                                                                                                                                                    | Подстроиться под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу                                       |
| Заранее подготовиться к беседе: подготовка тем для беседы (1); сбор информации о собеседнике (3); подготовка презента для собеседника (1).                                         | Заранее подготовить темы для беседы                                                                |
|                                                                                                                                                                                    | Заранее собрать информацию о собеседнике                                                           |
|                                                                                                                                                                                    | Заранее подготовить презент для собеседника                                                        |
| Проявление искреннего интереса к мнению собеседника                                                                                                                                | Проявлять искренний интерес к мнению собеседника                                                   |
| Демонстрация перспектив сотрудничества                                                                                                                                             | Продемонстрировать перспективы сотрудничества                                                      |
| Демонстрация своего чувства юмора                                                                                                                                                  | Продемонстрировать свое чувство юмора                                                              |
| Проявление эмпатии к собеседнику                                                                                                                                                   | Проявить эмпатию к собеседнику                                                                     |
| Формирование доверия у собеседника: демонстрация своих навыков (1); подтверждения качества продукта своей деятельности (1).                                                        | Сформировать доверие к себе у собеседника через демонстрацию своих навыков                         |
|                                                                                                                                                                                    | Сформировать доверие к себе у собеседника через подтверждения качества продукта своей деятельности |
| Инициирование активного диалога посредством взаимодействия в формате "вопрос-ответ"                                                                                                | Создать активный диалог через взаимодействие с собеседником в формате «вопрос-ответ»               |
| Выявление проблем собеседника и предложение вариантов их решения                                                                                                                   | Выявить проблемы собеседника и предложить варианты их решения                                      |
| Выявление потребностей собеседника и выстраивание диалога с их учетом                                                                                                              | Строить диалог с собеседником с учетом его потребностей                                            |

Окончание таблицы 6

| Тема                                                                                                   | Пункт опросника                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Нестандартные деструктивные варианты поведения</i>                                                  |                                                                                                                 |
| Распределение частей групповой задачи между участниками, не соответствующее их желаниям и возможностям | Распределить части задачи между группой так, чтобы они не соответствовали желаниям и возможностям членов группы |
| Чрезмерно доминирующая позиция лидера в группе                                                         | Занять лидеру слишком доминирующую позицию в группе                                                             |
| Индивидуальное выполнение групповой задачи                                                             | Самостоятельно индивидуально решать групповую задачу                                                            |
| Попытка стать лидером без потребности группы в этом                                                    | Пытаться стать лидером без потребности группы в этом                                                            |
| Отказ от выделения лидера группы                                                                       | Отказать от выделения лидера группы                                                                             |
| Использование лидером группы ради личной выгоды                                                        | Использование лидером группы ради получения личной выгоды                                                       |
| Бездействие: участника группы (1); лидера группы (1).                                                  | Бездействовать участнику группы                                                                                 |
|                                                                                                        | Бездействовать лидеру группы                                                                                    |

Таблица 7 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация организации группового взаимодействия

| Тема                                                                                           | Пункт опросника                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Переход на личностное взаимодействие с собеседником                                            | Перейти на личностное взаимодействие с собеседником                                                                 |
| Проявление своего интереса к цели посредством демонстрации своей осведомленности в ней         | Показать свой интерес к цели через демонстрацию своей осведомленности в ней                                         |
| Удивить собеседника демонстрацией своих творческих навыков                                     | Удивить собеседника, продемонстрировав свои творческие навыки (например, сыграть на гитаре на онлайн-собеседовании) |
| Искренний рассказ о своих достижениях на пути к цели                                           | Искренне рассказать о своих достижениях на пути к цели                                                              |
| Обычное поведение на контрасте с человеком, который произвел на собеседника плохое впечатление | Вести себя как обычно, но на контрасте с человеком, который до этого произвел на собеседника плохое впечатление     |
| Аккуратное добавление тактильных элементов в беседу                                            | Аккуратно добавить элементы тактильности в беседу                                                                   |
| Сопереживание собеседнику выше по статусу                                                      | Выражать сопереживание собеседнику, который выше по статусу                                                         |
| Выбор нестандартного места для проведения беседы                                               | Выбрать нестандартное место для проведения беседы                                                                   |
| Обмен социальными ролями с собеседником                                                        | Поменяться социальными ролями с собеседником                                                                        |

Продолжение таблицы 7

| Тема                                                                                                                                          | Пункт опросника                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков                                                                              | Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков                                                        |
| Торопить процесс решения групповой задачи                                                                                                     | Торопить процесс решения групповой задачи                                                                               |
| Организация взаимодействия участников группы в физически некомфортных условиях                                                                | Организовать взаимодействие участников группы в физически некомфортных условиях                                         |
| Одновременное выполнение членами группы одной задачи                                                                                          | Организовать одновременное выполнение членами группы одной задачи                                                       |
| Физическая активность, не организующая группу                                                                                                 | Организовать физическую активность, не организующую группу                                                              |
| Разделение участников группы на мини-группы                                                                                                   | Разделить участников группы на мини-группы                                                                              |
| Отказ от совместной деятельности                                                                                                              | Отказаться от совместной деятельности                                                                                   |
| Разделение участников группы по знакам зодиака                                                                                                | Разделить участников по знакам зодиака                                                                                  |
| Импульсивная смена настроения участника группы                                                                                                | Импульсивно менять настроение                                                                                           |
| Выбор задачи, неадекватной контингенту участников группы                                                                                      | Выбрать задачу, неадекватную контингенту участников группы                                                              |
| Мешать участникам группы                                                                                                                      | Мешать участникам группы                                                                                                |
| Перекалывание ответственности на других участников группы                                                                                     | Переложить ответственность на других участников группы                                                                  |
| Выбор неадекватных инструментов для решения задачи                                                                                            | Выбрать неадекватные инструменты для решения задачи (например, делать записи левой рукой, если участники группы правши) |
| Гиперопека и излишнее информирование членов группы                                                                                            | Слишком сильно заботиться и излишне информировать членов группы в процессе выполнения задачи                            |
| <b>Нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                                                        |                                                                                                                         |
| Распределение частей групповой задачи между участниками, соответствующее их желаниям и возможностям                                           | Распределить части групповой задачи между участниками так, чтобы они соответствовали их желаниям и возможностям         |
| Поощрение после выполнения группой задания: неформальное общение (2); материальное поощрение (1); поощрение, выходящее за рамки ситуации (1). | Поощрить группу после выполнения задачи неформальным общением                                                           |
|                                                                                                                                               | Материально поощрить группу после выполнения задачи                                                                     |
|                                                                                                                                               | Поощрить группу после выполнения задачи поощрением, выходящим за рамки ситуации                                         |

Окончание таблицы 7

| Тема                                                                                                    | Пункт опросника                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Взаимопомощь и поддержка участников группы в процессе решения задачи                                    | Оказывать взаимопомощь и поддерживать участников группы в процессе решения задачи            |
| Предоставление возможности выбора участникам группы: выбор формы власти в группе (1); выбор задачи (1). | Дать возможность участникам самостоятельно выбрать форму власти в группе                     |
|                                                                                                         | Дать возможность участникам самостоятельно выбрать групповую задачу                          |
| Организация удобного пространства взаимодействия участников группы                                      | Организовать удобное пространство взаимодействия участников группы                           |
| Анализ высказываний всех участников в контексте решаемой задачи                                         | Проанализировать высказывания всех участников по решаемой задаче                             |
| Мотивация участников группы через конкуренцию с другой группой                                          | Замотивировать участников группы на решение задачи через конкуренцию с другой группой        |
| Включение игровых элементов в процесс решения группой задачи                                            | Включить игровые элементы в процесс решения групповой задачи                                 |
| Действия, направленные на сплочение команды                                                             | Совершить действия, направленные на сплочение команды                                        |
| Мотивация членов группы через придание личностной значимости групповой задаче                           | Мотивировать членов группы через придание личностной значимости групповой задаче             |
| Мозговой штурм                                                                                          | Устроить мозговой штурм                                                                      |
| Перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности                                                 | Сделать перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности                              |
| Разделение людей по какому-то признаку                                                                  | Разделить людей по какому-то признаку                                                        |
| Объединение группы через общий интерес                                                                  | Объединить группу через общий интерес                                                        |
| Высказывание участников по очереди                                                                      | Организовать высказывание участниками своего мнения по очереди                               |
| Предоставление каждому участнику возможности высказаться на любую тему в течении пяти минут             | Дать возможность каждому участнику группы высказаться на любую тему в течении пяти минут     |
| Стимуляция групповой динамики через молчание лидера                                                     | Лидер молчит, тем самым провоцируя взаимодействие членов группы                              |
| Разделение группы на микрокоманды и организация взаимодействия лидера с лидерами микрокоманд            | Разделить группы на микрокоманды и организовать взаимодействие лидера с лидерами микрокоманд |

**Приложение 7.2. Примеры графиков «ящики с усами» по пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения»**

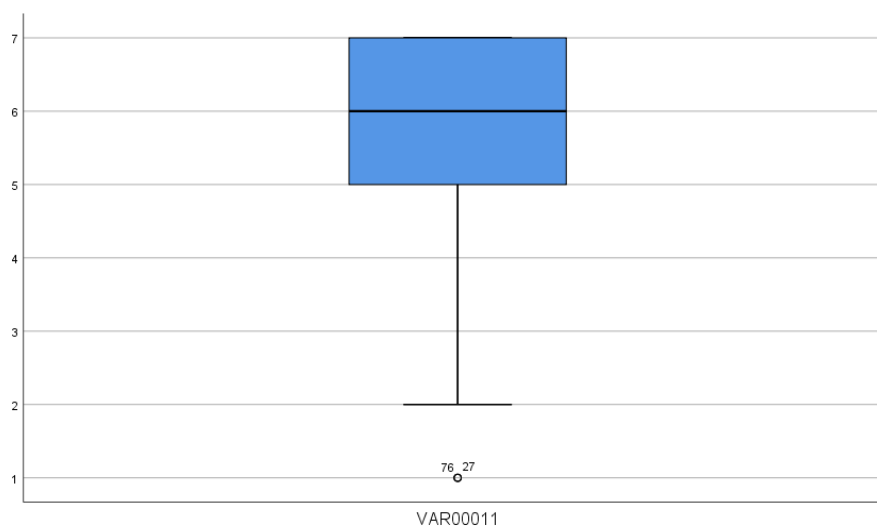


Рисунок 1 - График «ящик с усами» по пункту 11 («Перейти в разговоре на иностранный язык»).

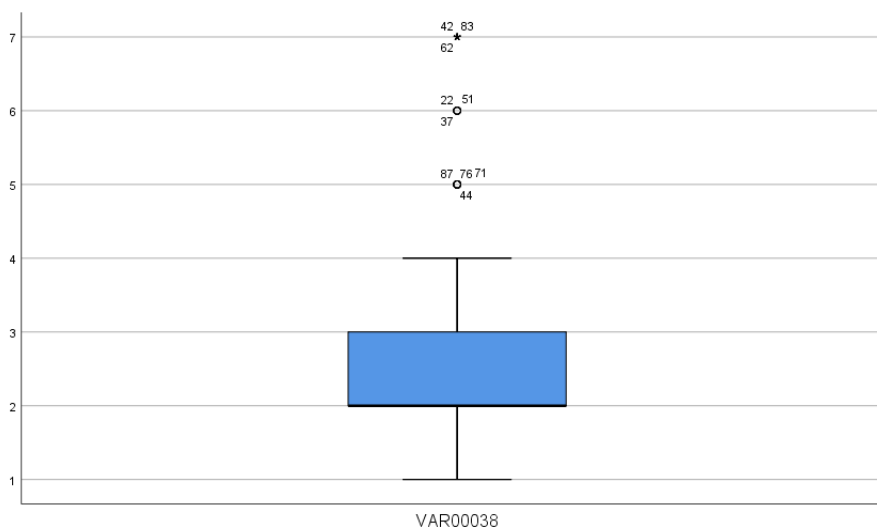


Рисунок 2 - График «ящик с усами» по пункту 38 («Подчеркнуть сходство незнакомца с известным человеком (например, с актером)»).

287

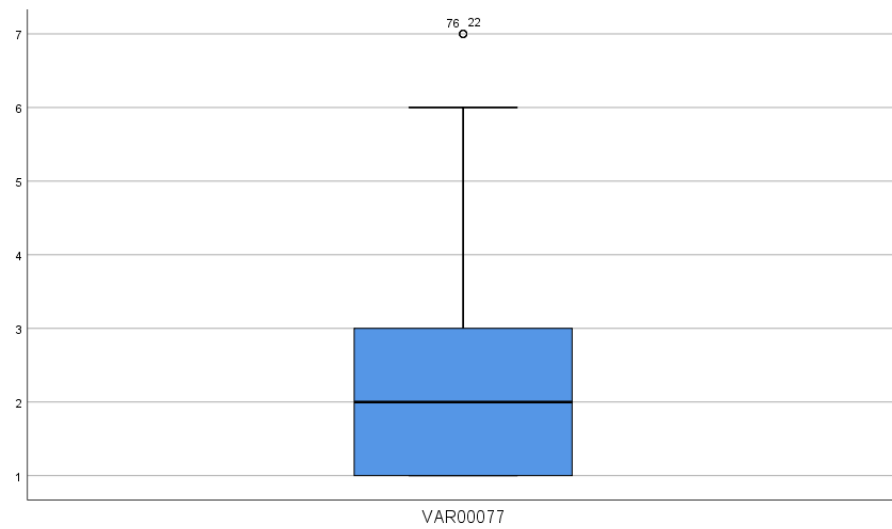


Рисунок 3 - График «ящик с усами» по пункту 77 («Рассказать шутки и анекдоты, связанные с контекстом»).

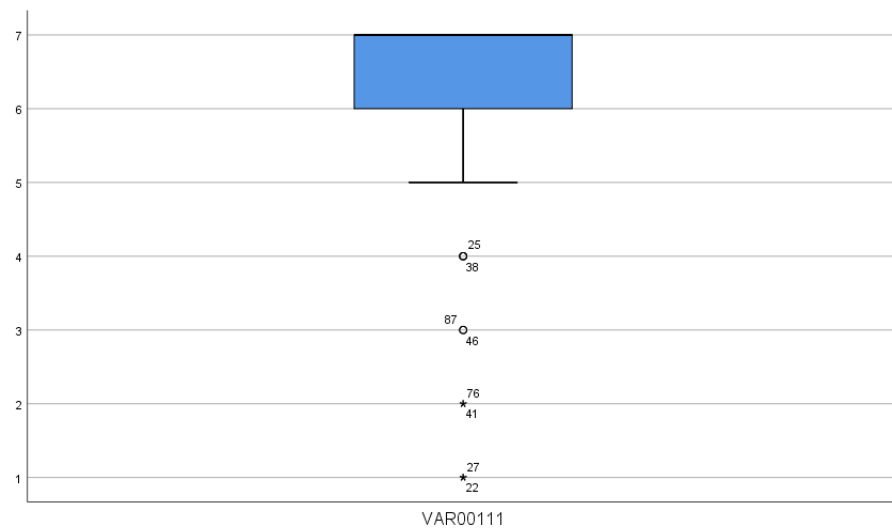
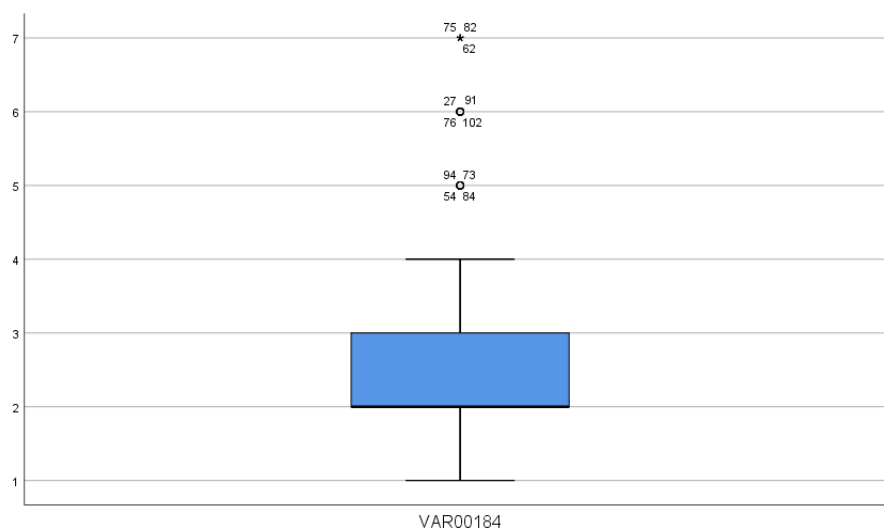


Рисунок 4 - График «ящик с усами» по пункту 111 («Внезапно начать танцевать»).

Рисунок 5 - График «ящик с усами» по пункту 184 («Составить совместный план



решения проблемы»).

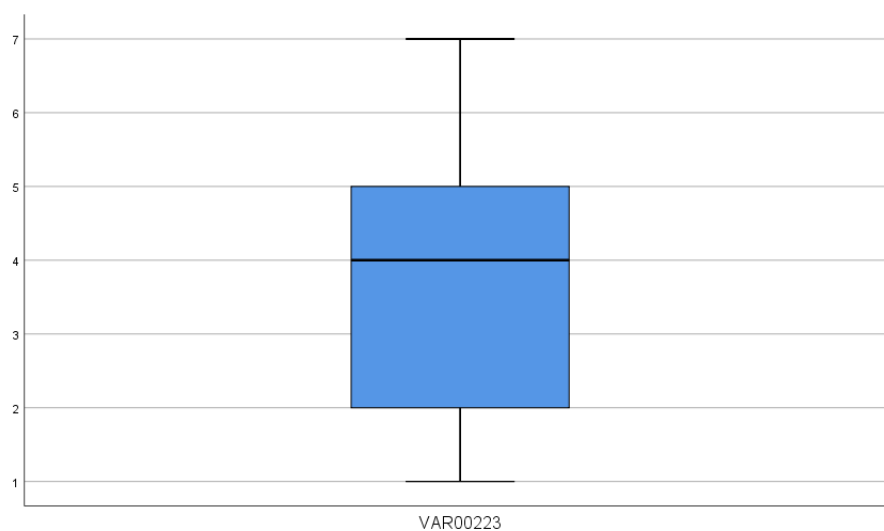


Рисунок 6 - График «ящик с усами» по пункту 223 («Улучшить пространство, в котором находится коллектив (например, сделать удобную перестановку)»).



**Приложение 7.3. Описательные статистики по пунктам опросника «Оценка нестандартности общения»**

Таблица 8 - Формулирование пунктов опросника «Оценка нестандартности общения»: ситуация организации группового взаимодействия

| Пункт опросника                                                                                         | Ст. откл | Ср. знач | Медiana | Мода | Мин | Макс |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|---------|------|-----|------|
| <b>Ситуация межличностного знакомства:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</b>           |          |          |         |      |     |      |
| 1. Прикоснуться к человеку при знакомстве.                                                              | 1,85     | 3,80     | 2,50    | 3    | 1   | 7    |
| 2. Высказаться об окружающей обстановке в агрессивной форме.                                            | 1,87     | 4,22     | 2,00    | 3    | 1   | 7    |
| 3. Напугать незнакомца.                                                                                 | 1,34     | 5,82     | 3,00    | 7    | 2   | 7    |
| 4. Нарушить общепринятые нормы поведения в данной ситуации (например, правила этикета).                 | 1,78     | 4,39     | 4,00    | 5    | 1   | 7    |
| 5. Вести себя навязчиво, пытаясь поговорить с незнакомцем.                                              | 1,95     | 4,00     | 2,00    | 3    | 1   | 7    |
| 6. Начать разговор на очень личную тему.                                                                | 1,75     | 4,79     | 4,50    | 6    | 1   | 7    |
| 7. Сделать комплимент, отталкивающий собеседника.                                                       | 1,95     | 4,71     | 5,00    | 7    | 1   | 7    |
| 8. Высказать совет, о котором собеседник не просил.                                                     | 2,07     | 3,63     | 1,50    | 2    | 1   | 7    |
| 9. Подойти к девушке с вопросом «Вашей маме зять не нужен?».                                            | 2,06     | 3,74     | 1,50    | 1    | 1   | 7    |
| 10. Направлять разговор в негативное русло.                                                             | 1,93     | 4,49     | 1,50    | 5    | 1   | 7    |
| 11. Перейти в разговоре на иностранный язык.                                                            | 1,57     | 5,67     | 6,00    | 7    | 1   | 7    |
| 12. Демонстрировать жесты и мимику, которые не соотносятся со словами, которые вы говорите.             | 1,75     | 4,96     | 5,50    | 7    | 1   | 7    |
| 13. При знакомстве с человеком противоположного пола не предупредить о наличии романтического партнера. | 2,08     | 3,25     | 1,00    | 1    | 1   | 7    |
| 14. Познакомиться с человеком, который находится в другой компании.                                     | 1,58     | 3,16     | 1,50    | 2    | 1   | 7    |
| 15. Испортить о себе впечатление неудачной шуткой.                                                      | 1,91     | 3,36     | 3,50    | 1    | 1   | 7    |
| <b>Ситуация межличностного знакомства:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</b>          |          |          |         |      |     |      |
| 16. Сделать комплимент элементу во внешности человека.                                                  | 0,80     | 1,60     | 2,00    | 1    | 1   | 4    |
| 17. Сделать комплимент через сравнение с известным человеком.                                           | 1,81     | 2,78     | 2,50    | 1    | 1   | 7    |
| 18. Сделать комплимент тому, что человек выбрал сам (например, предмету одежды).                        | 1,32     | 2,05     | 1,50    | 1    | 1   | 6    |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                     |      |      |      |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 19. Сделать комплимент в форме шутки.                                                                               | 1,52 | 2,73 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 20. Сделать комплимент, а потом задать незнакомцу вопрос.                                                           | 1,41 | 2,23 | 1,50 | 1 | 1 | 6 |
| 21. Продемонстрировать свою широкую эрудицию, сообщив интересный факт.                                              | 1,65 | 2,86 | 1,50 | 2 | 1 | 7 |
| 22. Продемонстрировать свое чувство юмора хорошей шуткой.                                                           | 1,23 | 2,07 | 2,00 | 1 | 1 | 6 |
| 23. Продемонстрировать свои творческие навыки (например, показать фокус или прочитать стихотворение).               | 1,85 | 4,25 | 4,00 | 5 | 1 | 7 |
| 24. Познакомиться, проявив свою неловкость (например, оступиться).                                                  | 1,72 | 3,83 | 2,00 | 4 | 1 | 7 |
| 25. Познакомиться, поставив незнакомца в неловкую ситуацию (например, перепутать его с официантом).                 | 1,60 | 5,16 | 4,50 | 5 | 1 | 7 |
| 26. Предложить незнакомцу свои услуги на безвозмездной основе (например, нарисовать или сфотографировать его).      | 1,72 | 3,64 | 4,00 | 2 | 1 | 7 |
| 27. Сделать небольшой презент для незнакомца.                                                                       | 1,81 | 3,94 | 4,50 | 5 | 1 | 7 |
| 28. Предложить в парке поделиться с человеком кормом для белок в обмен на знакомство.                               | 1,93 | 4,92 | 5,00 | 7 | 1 | 7 |
| 29. Предложить незнакомцу провести время вместе (например, общие планы развлекательного характера).                 | 1,84 | 3,62 | 5,50 | 2 | 1 | 7 |
| 30. Высказать комментарий, подчеркивающий вашу общность с незнакомцем.                                              | 1,24 | 2,43 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |
| 31. Пригласить человека выпить кофе, представившись продюсером кино, который заинтересовался внешностью незнакомца. | 1,81 | 5,27 | 6,50 | 7 | 1 | 7 |
| 32. Предложить сыграть в простую игру (например, в крестики-нолики или морской бой).                                | 1,71 | 4,79 | 4,50 | 5 | 1 | 7 |
| 33. По-доброму пошутить.                                                                                            | 1,21 | 2,03 | 3,50 | 1 | 1 | 5 |
| 34. Пригласить поучаствовать в психологическом исследовании.                                                        | 1,98 | 4,67 | 4,50 | 7 | 1 | 7 |
| 35. Задать незнакомцу вопрос на грани пересечения его личных границ.                                                | 1,65 | 4,61 | 5,00 | 4 | 1 | 7 |
| 36. Обратиться к незнакомцу с необычной просьбой.                                                                   | 1,71 | 4,16 | 6,00 | 3 | 1 | 7 |
| 37. Задать вопрос по резонансной общественной теме (например, спросить мнение о сериале «Слово пацана»).            | 1,69 | 3,35 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |
| 38. Подчеркнуть сходство незнакомца с известным человеком (например, с актером).                                    | 1,35 | 2,35 | 1,00 | 2 | 1 | 7 |
| 39. Начать проводить интервью с незнакомцем.                                                                        | 1,49 | 5,31 | 5,50 | 6 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                        |      |      |      |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 40. Определить примерную профессию человека и на основе этого начать разговор.                                                         | 1,69 | 3,46 | 4,50 | 2 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация внутригруппового знакомства:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>                                 |      |      |      |   |   |   |
| 41. Негативно высказываться об окружающей обстановке.                                                                                  | 2,05 | 3,50 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 42. Негативно высказываться о членах группы.                                                                                           | 1,72 | 5,08 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 43. Вываливать на человека свои проблемы и жаловаться.                                                                                 | 2,07 | 3,90 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 44. Начать обсуждение табуированных тем.                                                                                               | 1,81 | 4,85 | 4,00 | 7 | 1 | 7 |
| 45. Озвучить неуместное для данной группы высказывание.                                                                                | 1,79 | 4,54 | 5,50 | 4 | 1 | 7 |
| 46. Высказать свое мнение по резонансному вопросу противоположное от мнения группы.                                                    | 1,76 | 3,86 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 47. Начать флиртовать с человеком в присутствии его романтического партнера.                                                           | 1,72 | 5,26 | 2,00 | 7 | 1 | 7 |
| 48. Причинить физический дискомфорт окружающим (например, шуметь).                                                                     | 1,94 | 4,96 | 4,50 | 7 | 1 | 7 |
| 49. Слишком много говорить исключительно о себе.                                                                                       | 1,92 | 3,51 | 1,50 | 2 | 1 | 7 |
| 50. Пытаться насильно объединить членов группы.                                                                                        | 1,73 | 4,93 | 6,00 | 6 | 1 | 7 |
| 51. Неуместно пошутить, напугав членов группы.                                                                                         | 1,89 | 4,91 | 4,00 | 7 | 1 | 7 |
| 52. Неуместно шутить над членами группы.                                                                                               | 1,87 | 4,64 | 5,50 | 6 | 1 | 7 |
| 53. Неуместно глупо шутить.                                                                                                            | 1,98 | 3,38 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |
| 54. Раздавать непрошенные советы членам группы.                                                                                        | 2,00 | 3,92 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 55. Обсуждать в негативном ключе присутствующих в группе людей.                                                                        | 1,54 | 5,48 | 6,00 | 7 | 2 | 7 |
| 56. Обсуждать в негативном ключе не присутствующих в группе людей.                                                                     | 1,93 | 4,30 | 2,50 | 6 | 1 | 7 |
| 57. Совершать неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов.                                                 | 0,78 | 6,45 | 7,00 | 7 | 4 | 7 |
| 58. Предложить членам группы танцевать под плохую музыку.                                                                              | 1,64 | 4,97 | 4,00 | 5 | 1 | 7 |
| 59. Создать угрозу безопасности для окружающих людей (например, сказать в очереди в поликлинику что вы болеете инфекционной болезнью). | 0,88 | 6,43 | 5,00 | 7 | 3 | 7 |
| 60. Развязать конфликт к группе.                                                                                                       | 1,51 | 5,60 | 6,50 | 7 | 2 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                           |      |      |      |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 81. Предложить членам группы обсудить философские вопросы.                                                                | 1,67 | 3,99 | 6,00 | 4 | 1 | 7 |
| 82. Проявить интерес к окружающим людям.                                                                                  | 0,99 | 1,57 | 1,00 | 1 | 1 | 5 |
| 83. Познакомиться через осуществление доброго поступка.                                                                   | 1,46 | 2,45 | 3,50 | 1 | 1 | 7 |
| <b>Ситуация межличностного конфликта:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</b>                              |      |      |      |   |   |   |
| 84. Решать конфликт применением физического насилия.                                                                      | 2,09 | 4,81 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 85. Нанести ущерб имуществу оппонента.                                                                                    | 2,02 | 4,74 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 86. Нанести ущерб себе, оппоненту и наблюдателям конфликта.                                                               | 1,51 | 5,75 | 6,50 | 7 | 2 | 7 |
| 87. Вовлечь других людей в конфликт.                                                                                      | 1,87 | 3,80 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 88. Оскорбить оппонента, указав на него физическую характеристику.                                                        | 2,11 | 3,88 | 3,00 | 7 | 1 | 7 |
| 89. Оскорбить оппонента, указав на его низкое социальное положение.                                                       | 2,14 | 4,10 | 1,50 | 7 | 1 | 7 |
| 90. Перейти на личности.                                                                                                  | 2,25 | 2,95 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 91. Нарушить личные границы оппонента.                                                                                    | 2,13 | 3,62 | 2,00 | 1 | 1 | 7 |
| 92. Игнорировать оппонента.                                                                                               | 1,91 | 3,43 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |
| 93. Отказаться от каких-либо действий до принятия оппонентом выгодного для вас решения.                                   | 1,84 | 3,82 | 2,00 | 4 | 1 | 7 |
| 94. Показать безразличие к негативным эмоциям оппонента.                                                                  | 1,77 | 3,11 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 95. Применять газлайтинг по отношению к оппоненту (например, говорить, что он сделал то, чего он на самом деле не делал). | 2,00 | 4,21 | 1,50 | 7 | 1 | 7 |
| 96. Расширить конфликт, припомнив предыдущие конфликты.                                                                   | 2,11 | 3,16 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 97. Употреблять необдуманные неправильные аргументы.                                                                      | 2,08 | 3,75 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 98. Начать говорить на иностранном языке.                                                                                 | 1,02 | 6,27 | 5,50 | 7 | 3 | 7 |
| 99. Чрезмерно эмоционировать и совершать неадекватные действия (например, бегать кругами и орать).                        | 1,75 | 5,30 | 5,00 | 7 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                                                                                                 |      |      |      |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 100. Громко разговаривать, включая в речь матерные слова.                                                                                                                                                       | 2,11 | 3,02 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 101. Попытаться сделать так, чтобы оппонент замолчал.                                                                                                                                                           | 1,89 | 3,50 | 5,00 | 2 | 1 | 7 |
| 102. Объявить о намерениях никогда не общаться с оппонентом и потом действительно их реализовать.                                                                                                               | 1,99 | 4,17 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 103. Попытаться слезами и обвинениями вызвать жалость оппонента.                                                                                                                                                | 2,12 | 3,56 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 104. Включить «театральщину».                                                                                                                                                                                   | 1,87 | 4,30 | 3,00 | 5 | 1 | 7 |
| 105. Обратиться в полицию для решения незначительного конфликта.                                                                                                                                                | 1,44 | 5,78 | 5,00 | 7 | 2 | 7 |
| 106. Передразнивать оппонента.                                                                                                                                                                                  | 1,93 | 4,03 | 3,50 | 5 | 1 | 7 |
| 107. Задеть словами оппонента за его «болезненное место».                                                                                                                                                       | 2,25 | 3,32 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 108. Проклясть оппонента.                                                                                                                                                                                       | 1,89 | 5,07 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация межличностного конфликта:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b>                                                                                                            |      |      |      |   |   |   |
| 109. Внезапно что-то подарить оппоненту.                                                                                                                                                                        | 1,89 | 5,11 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 110. Внезапно угостить оппонента чем-то вкусным.                                                                                                                                                                | 1,93 | 4,72 | 5,50 | 6 | 1 | 7 |
| 111. Внезапно начать танцевать.                                                                                                                                                                                 | 0,59 | 6,69 | 7,00 | 7 | 4 | 7 |
| 112. Внезапно обнять оппонента.                                                                                                                                                                                 | 1,84 | 5,08 | 6,50 | 7 | 1 | 7 |
| 113. Сесть рядом с оппонентом.                                                                                                                                                                                  | 1,49 | 2,97 | 4,00 | 2 | 1 | 6 |
| 114. Предложить сменить обстановку на более приятную (например, пойти в кафе).                                                                                                                                  | 1,74 | 3,57 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |
| 115. Сделать комплимент оппоненту.                                                                                                                                                                              | 1,92 | 4,13 | 6,00 | 5 | 1 | 7 |
| 116. Сделать комплимент имуществу оппонента, которое стало причиной конфликта (например, в случае конфликта по причине занятости Вашего парковочного места автомобилем оппонента – похвалить марку его машины). | 1,92 | 4,67 | 5,00 | 7 | 1 | 7 |
| 117. Внезапно сказать что-то позитивное.                                                                                                                                                                        | 1,81 | 3,51 | 4,50 | 2 | 1 | 7 |
| 118. Внезапно анонсировать выгоду для оппонента после решения конфликта (например, что Вы подарите ему ужин в ресторане).                                                                                       | 1,89 | 4,30 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 119. Перейти на юмор.                                                                                                                                                                                           | 1,49 | 2,72 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |
| 120. Внезапно согласиться с позицией оппонента.                                                                                                                                                                 | 1,57 | 3,68 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                             |      |      |      |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 121. Взять паузу для снижения эмоций.                                                                                                       | 1,29 | 2,47 | 3,00 | 2 | 1 | 6 |
| 122. Сотрудничать с оппонентом с целью выяснения сути конфликта.                                                                            | 1,36 | 2,30 | 3,00 | 1 | 1 | 7 |
| 123. Предложить помощь оппоненту (например, предложить починить машину со скидкой у Вашего знакомого).                                      | 1,92 | 3,45 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 124. Разработать с оппонентом план предотвращения подобного конфликта в будущем.                                                            | 1,71 | 3,01 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 125. Отпраздновать конфликт.                                                                                                                | 1,39 | 6,03 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 126. Нанести себе ущерб, аналогичный ущербу, нанесенному оппоненту (например, поцарапать свою машину, если Вы поцарапали машину оппонента). | 1,50 | 5,90 | 4,00 | 7 | 2 | 7 |
| 127. Выразить сочувствие оппоненту.                                                                                                         | 1,46 | 2,75 | 2,50 | 2 | 1 | 6 |
| 128. Объединиться с оппонентом против общей проблемы.                                                                                       | 1,73 | 3,22 | 4,00 | 2 | 1 | 7 |
| 129. Изобразить свою невключенность в конфликт.                                                                                             | 1,74 | 3,88 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 130. Вежливо отвечать оппоненту.                                                                                                            | 1,33 | 2,25 | 2,50 | 1 | 1 | 6 |
| 131. Уйти из конфликта и потом сделать что-то хорошее для себя (например, купить себе что-то вкусное).                                      | 1,72 | 2,80 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 132. Неагрессивно проявить эмоции, разобраться в сути конфликта и позитивно выйти из конфликтной ситуации.                                  | 1,66 | 2,53 | 2,00 | 1 | 1 | 7 |
| 133. Активно слушать оппонента.                                                                                                             | 1,49 | 2,55 | 3,00 | 1 | 1 | 7 |
| 134. Решить конфликт через простую игру.                                                                                                    | 1,69 | 4,98 | 5,50 | 6 | 1 | 7 |
| 135. Обратиться для решения конфликта в вышестоящие инстанции.                                                                              | 1,92 | 4,11 | 1,50 | 6 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация внутригруппового конфликта:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>                                       |      |      |      |   |   |   |
| 136. Перейти в конфликте на личности.                                                                                                       | 2,09 | 3,10 | 1,00 | 1 | 1 | 7 |
| 137. Уйти из конфликтной ситуации.                                                                                                          | 1,57 | 2,63 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |
| 138. Проявлении агрессии членов группы по отношению к одному человеку.                                                                      | 2,09 | 3,80 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 139. Обвинение одного человека всей группой.                                                                                                | 2,09 | 3,75 | 1,50 | 2 | 1 | 7 |
| 140. Осуждение одного человека всей группой.                                                                                                | 2,03 | 3,68 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                        |      |      |      |   |   |   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 141. Критика одного человека всей группой.                                                                             | 2,04 | 3,75 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 142. Привлечь для разрешения конфликта человека выше по статусу, чем участники конфликта.                              | 2,01 | 3,48 | 2,50 | 1 | 1 | 7 |
| 143. Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает исключительно на своем варианте решения конфликта. | 1,63 | 4,63 | 3,00 | 4 | 1 | 7 |
| 144. Привлечь для разрешения конфликта агрессивно настроенного человека.                                               | 1,61 | 5,36 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 145. Лидер завершает конфликт обманом группы (например, обещает реализовать выбранное решение, но не делает этого).    | 1,87 | 4,66 | 4,50 | 7 | 1 | 7 |
| 146. Лидер завершает конфликт без учета мнения членов групп.                                                           | 1,78 | 3,95 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 147. Облить участников конфликта водой.                                                                                | 0,76 | 6,47 | 7,00 | 7 | 4 | 7 |
| 148. Развязать драку.                                                                                                  | 1,86 | 5,05 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 149. Открытая поддержка одной из сторон конфликта.                                                                     | 1,91 | 3,08 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 150. Поддержка модератором конфликта одной из сторон.                                                                  | 1,74 | 4,01 | 4,50 | 4 | 1 | 7 |
| 151. Поддержка одного человека в конфликте.                                                                            | 1,84 | 3,34 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 152. Припомнить членам группы предыдущих конфликтов.                                                                   | 1,86 | 3,44 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 153. Разделение людей в группе по противоположным позициям.                                                            | 1,91 | 3,16 | 2,00 | 1 | 1 | 7 |
| 154. Попытаться стать лидером человека, не воспринимаемого членами группы как лидер.                                   | 1,86 | 3,99 | 2,50 | 5 | 1 | 7 |
| 155. Обзывать участников конфликта.                                                                                    | 2,12 | 3,85 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 156. Передразнивать участников конфликта.                                                                              | 1,85 | 4,46 | 3,50 | 5 | 1 | 7 |
| 157. Снять конфликт на видео и распространить запись среди членов группы.                                              | 1,49 | 5,57 | 4,00 | 7 | 2 | 7 |
| 158. Обесценивать высказывания участников конфликта.                                                                   | 1,93 | 3,31 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 159. Переложить ответственность за возникновение конфликта на астрологию.                                              | 1,56 | 5,61 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 160. Настаивать на варианте решения конфликта, предложенном на сомнительных интернет-форумах.                          | 1,64 | 5,28 | 4,50 | 7 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                                                            |      |      |      |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 161. Попытаться отвлечь участников от конфликта, но повлечь за этим создание нового конфликта.                                                                             | 1,53 | 5,18 | 6,50 | 6 | 1 | 7 |
| 162. Раскрывать чужие секреты.                                                                                                                                             | 1,82 | 4,93 | 3,00 | 7 | 1 | 7 |
| 163. Возвышать себя над другими участниками конфликта.                                                                                                                     | 1,84 | 3,66 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 164. Угрожать покинуть группу.                                                                                                                                             | 1,98 | 3,47 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 165. Усугублять конфликт употреблением алкоголя.                                                                                                                           | 1,90 | 4,75 | 2,50 | 7 | 1 | 7 |
| 166. Вынести на голосование обсуждение того, кто прав в конфликте.                                                                                                         | 1,73 | 3,66 | 4,00 | 4 | 1 | 7 |
| 167. Отказаться от общей идеи группы (например, из-за возникшего конфликта вокруг выбора места совместного времяпрепровождения отказаться от идеи проводить время вместе). | 2,00 | 3,56 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| <b>Ситуация внутригруппового конфликта:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                                            |      |      |      |   |   |   |
| 168. Решить конфликт через анонимное голосование.                                                                                                                          | 1,80 | 3,63 | 3,00 | 3 | 1 | 7 |
| 169. Решить конфликт через вынесение на голосование наглядно представленных аргументов участников.                                                                         | 1,66 | 2,96 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 170. Сфокусироваться на личности участников конфликта и их эмоциях.                                                                                                        | 1,67 | 3,54 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 171. Решить конфликт через игру.                                                                                                                                           | 1,73 | 5,03 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 172. Предоставить возможность высказаться каждому группы, чтобы выявить решение приемлемое для всех.                                                                       | 0,90 | 1,68 | 4,00 | 1 | 1 | 6 |
| 173. Использовать такие методы принятия решения как квадрат Декарта, мозговой штурм и т.п.                                                                                 | 1,93 | 3,87 | 5,50 | 3 | 1 | 7 |
| 174. Резко привлечь к себе внимание участников конфликта для переключения их с конфликта.                                                                                  | 1,68 | 3,89 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 175. Объединиться против причины конфликта, находящейся внутри группы.                                                                                                     | 1,76 | 3,16 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 176. Объединиться против причины конфликта, находящейся вне группы.                                                                                                        | 1,81 | 3,09 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |
| 177. Озвучить свои истинные мотивы поведения.                                                                                                                              | 1,66 | 3,30 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 178. Высказать мнение по поводу истинных мотивов поведения участников конфликта.                                                                                           | 1,58 | 3,28 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |



Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                                                                               |      |      |      |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 179. Указать на частичную правоту каждого участника конфликта.                                                                                                                                | 1,25 | 2,33 | 3,00 | 2 | 1 | 6 |
| 180. Предложить взять паузу в конфликте для снижения эмоций.                                                                                                                                  | 1,40 | 2,52 | 3,50 | 2 | 1 | 6 |
| 181. Привлечь для медиации конфликта третье лицо.<br><i>*медиация - особый вид переговоров, при котором нейтральный посредник помогает сторонам в конфликте найти взаимовыгодное решение.</i> | 1,91 | 3,66 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 182. Участник конфликта выступает как медиатор.<br><i>*медиатор - человек, не заинтересованный в данном конфликте и помогающий разрешить имеющийся спор.</i>                                  | 1,93 | 3,82 | 3,00 | 5 | 1 | 7 |
| 183. Выбрать решение конфликта с помощью рандомайзера.                                                                                                                                        | 1,96 | 5,17 | 5,00 | 7 | 1 | 7 |
| 184. Составить совместный план решения проблемы.                                                                                                                                              | 1,16 | 2,38 | 3,00 | 2 | 1 | 6 |
| 185. Пригласить третье лицо, имеющее большой опыт.                                                                                                                                            | 1,70 | 3,09 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |
| 186. Пригласить участников группы в спланирующее и расслабляющее пространство.                                                                                                                | 1,80 | 3,63 | 6,00 | 3 | 1 | 7 |
| 187. Предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга.                                                                                                                | 1,85 | 5,10 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 188. Проявить сочувствие и доброту.                                                                                                                                                           | 1,47 | 2,35 | 3,50 | 1 | 1 | 6 |
| 189. Организовать совместную деятельность группы.                                                                                                                                             | 1,44 | 2,91 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 190. Организовать посредничество при решении конфликта.                                                                                                                                       | 1,72 | 3,27 | 4,00 | 2 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация адаптации к новому коллективу:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>                                                                                      |      |      |      |   |   |   |
| 191. Нанести репутационный ущерб членам коллектива (например, распускать слухи).                                                                                                              | 1,78 | 4,98 | 4,00 | 7 | 1 | 7 |
| 192. Нанести материальный ущерб членам коллектива (например, сломать чужую вещь).                                                                                                             | 1,48 | 5,80 | 4,50 | 7 | 2 | 7 |
| 193. Причинение дискомфорта членам коллектива (например, погреть рыбу в общей микроволновке).                                                                                                 | 1,93 | 4,61 | 3,50 | 7 | 1 | 7 |
| 194. Демонстрировать свое превосходство над членами коллектива.                                                                                                                               | 1,89 | 4,16 | 2,50 | 5 | 1 | 7 |
| 195. Нарушить общепринятые нормы поведения.                                                                                                                                                   | 1,81 | 4,70 | 4,00 | 6 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                                     |      |      |      |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 196. Нарушить нормы поведения данного коллектива.                                                                                                   | 1,99 | 4,26 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 197. Слишком много рассказывать исключительно о себе.                                                                                               | 1,83 | 3,55 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 198. Глупо пошутить.                                                                                                                                | 1,90 | 3,11 | 2,50 | 1 | 1 | 7 |
| 199. Озвучить шутку, оскорбляющую члена коллектива.                                                                                                 | 1,86 | 4,79 | 3,00 | 7 | 1 | 7 |
| 200. Озвучить шутку, пугающую членов коллектива.                                                                                                    | 1,79 | 4,89 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 201. Нарушить личные границы членов коллектива.                                                                                                     | 1,88 | 4,67 | 3,00 | 7 | 1 | 7 |
| 202. Проявить неуверенность в себе.                                                                                                                 | 1,89 | 2,84 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 203. Начать обсуждать политику, религию, заработные платы и т.д.                                                                                    | 2,00 | 3,96 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 204. Демонстрировать свою приверженность ценностям, которые противоположны ценностям коллектива.                                                    | 1,76 | 4,52 | 4,50 | 6 | 1 | 7 |
| 205. Утрированно следовать правилам коллектива (например, если в коллективе принят свободный стиль одежды прийти в пижаме).                         | 1,50 | 5,66 | 6,50 | 7 | 0 | 7 |
| 206. Намеренно создавать плохое впечатление о себе, чтобы в дальнейшем его исправить.                                                               | 1,60 | 5,85 | 6,50 | 6 | 0 | 7 |
| 207. Попросить денег в долг.                                                                                                                        | 1,56 | 5,59 | 4,50 | 7 | 2 | 7 |
| 208. Следовать нормам чужой группы, которые неадекватны для коллектива (например, вести себя по тюремным законам в коллективе, работающем в офисе). | 1,50 | 5,73 | 6,50 | 7 | 0 | 7 |
| 209. Передразнивать членов коллектива.                                                                                                              | 1,51 | 5,65 | 5,50 | 7 | 1 | 7 |
| 210. Сказать что-то «не в тему».                                                                                                                    | 1,79 | 3,11 | 3,50 | 1 | 1 | 7 |
| 211. Переносить свой негативный опыт, полученный в предыдущем коллективе на новый коллектив.                                                        | 2,07 | 3,87 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |
| <b>Ситуация адаптации к новому коллективу:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                                                  |      |      |      |   |   |   |
| 212. Предложить игру, объединяющую коллектив.                                                                                                       | 1,81 | 4,05 | 5,50 | 4 | 1 | 7 |
| 213. Предложить неформальное общение членам коллектива.                                                                                             | 1,54 | 2,76 | 2,00 | 1 | 1 | 7 |
| 214. Предложить членам группы сделать совместное фото.                                                                                              | 1,65 | 3,66 | 5,00 | 3 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                               |      |      |      |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 215. Оказать помощь членам коллектива.                                                                                                        | 1,26 | 2,06 | 1,50 | 1 | 1 | 6 |
| 216. Взять на себя роль в группе, которую никто из коллектива не хотел брать.                                                                 | 1,55 | 2,98 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 217. Продемонстрировать хорошее чувство юмора.                                                                                                | 1,17 | 2,08 | 3,00 | 1 | 1 | 6 |
| 218. Выступить со сцены с самопрезентацией.                                                                                                   | 1,72 | 4,63 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 219. Письменно подготовить небольшую самопрезентацию для каждого члена группы (например, подготовить для каждого записку с самопрезентацией). | 1,61 | 5,28 | 6,50 | 7 | 2 | 7 |
| 220. Подготовить презенты для членов коллектива.                                                                                              | 1,66 | 3,51 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 221. Подготовить угощения для членов коллектива.                                                                                              | 1,60 | 2,95 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 222. Решить коллективную проблему.                                                                                                            | 1,58 | 2,84 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 223. Улучшить пространство, в котором находится коллектив (например, сделать удобную перестановку).                                           | 1,70 | 3,70 | 5,50 | 5 | 1 | 7 |
| 224. Выражать заинтересованность членами коллектива.                                                                                          | 1,19 | 2,09 | 2,00 | 1 | 1 | 5 |
| 225. Примером своего поведения создать новую социальную норму.                                                                                | 1,76 | 4,27 | 5,50 | 3 | 1 | 7 |
| 226. Рассказать информацию по актуальной для коллектива теме.                                                                                 | 1,22 | 2,26 | 3,50 | 2 | 1 | 6 |
| 227. Показать себя таким, как в повседневной жизни.                                                                                           | 1,42 | 2,73 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 228. Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену).                                                                 | 1,40 | 5,86 | 6,50 | 7 | 2 | 7 |
| 229. Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики.                                                                           | 1,18 | 6,03 | 7,00 | 7 | 2 | 7 |
| 230. Предложить свои услуги, которые обычно не распространяются в коллективе (например, предложить заказать книги).                           | 1,69 | 3,80 | 5,50 | 5 | 1 | 7 |
| 231. Выступить с позитивной поддерживающей речью.                                                                                             | 1,66 | 3,49 | 5,00 | 4 | 1 | 7 |
| 232. Показать свою готовность принять помощь от членов коллектива.                                                                            | 1,26 | 2,42 | 3,00 | 2 | 1 | 6 |
| 233. Дать денег членам коллектива.                                                                                                            | 1,21 | 5,82 | 6,00 | 7 | 2 | 7 |
| 234. Задать вопрос, выходящий за рамки актуальной ситуации.                                                                                   | 1,74 | 3,76 | 4,50 | 4 | 1 | 7 |

Продолжение таблицы 8

| <i><b>Ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</b></i>                   |      |      |      |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 235. Демонстрировать свое превосходство над собеседником.                                                                                                     | 1,88 | 4,09 | 2,50 | 5 | 1 | 7 |
| 236. Демонстрировать свое превосходство над бывшими коллегами.                                                                                                | 1,95 | 3,89 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 237. Проявлять агрессию.                                                                                                                                      | 1,63 | 5,31 | 4,50 | 6 | 1 | 7 |
| 238. Высказывать деструктивную критику собеседнику.                                                                                                           | 1,88 | 4,63 | 3,50 | 7 | 1 | 7 |
| 239. Нарушать нормы поведения в данной ситуации.                                                                                                              | 1,65 | 4,88 | 4,50 | 6 | 1 | 7 |
| 240. Непонятно рассказать о своей деятельности по причине стеснения.                                                                                          | 1,91 | 3,15 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 241. Непонятно рассказать о своей деятельности из-за предварительного заучивания этого рассказа.                                                              | 1,88 | 3,91 | 4,00 | 4 | 1 | 7 |
| 242. Показывать безразличие по отношению к собеседнику.                                                                                                       | 1,70 | 4,47 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 243. Демонстрировать свой индивидуализм (например, указывать на то, что все делаешь сам и не распределяешь обязанности между членами команды).                | 1,85 | 3,90 | 5,00 | 3 | 1 | 7 |
| 244. Выделять получение материальной выгоды как главной причины в желании достичь цели (например, в разговоре с собеседником интересоваться только деньгами). | 1,85 | 4,18 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 245. Вести себя навязчиво.                                                                                                                                    | 2,02 | 3,94 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 246. Задавать собеседнику слишком сложные вопросы, вызвав тем самым у него негативные эмоции.                                                                 | 1,86 | 4,22 | 3,00 | 3 | 1 | 7 |
| 247. Оскорблять собеседника.                                                                                                                                  | 1,41 | 5,72 | 5,50 | 7 | 2 | 7 |
| 248. Демонстрировать мировоззрение, противоположное собеседнику.                                                                                              | 1,71 | 4,06 | 3,00 | 4 | 1 | 7 |
| 249. Преувеличивать значимость процесса своей работы (например, говорить только о том, как работал над проектом, но не говорить о полученном результате).     | 1,88 | 3,56 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 250. Дискредитировать себя из-за излишнего преувеличения своих достижений.                                                                                    | 1,86 | 3,89 | 3,50 | 2 | 1 | 7 |

## Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                                              |      |      |      |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 251. Слишком честно рассказывать о своих успехах.                                                                                            | 1,80 | 4,21 | 4,50 | 5 | 1 | 7 |
| 252. Разговаривать и не давать слова собеседнику.                                                                                            | 1,91 | 4,03 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 253. Рассказывать слишком подробно и скучно.                                                                                                 | 1,97 | 3,13 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 254. Флиртовать с собеседником.                                                                                                              | 1,81 | 4,64 | 2,50 | 5 | 1 | 7 |
| 255. Говорить либо шепотом, либо кричать и активно жестикулировать.                                                                          | 1,67 | 5,10 | 6,50 | 6 | 1 | 7 |
| 256. Развязать конфликт из-за равнодушной реакции собеседника.                                                                               | 1,64 | 5,16 | 3,50 | 5 | 1 | 7 |
| 257. Торговаться с собеседником.                                                                                                             | 1,87 | 4,36 | 3,50 | 4 | 1 | 7 |
| 258. Манипулировать собеседником.                                                                                                            | 1,86 | 3,88 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</i></b> |      |      |      |   |   |   |
| 259. Подстроиться под собеседника по невербальному поведению.                                                                                | 1,74 | 3,30 | 5,50 | 1 | 1 | 7 |
| 260. Подстроиться под интересы собеседника.                                                                                                  | 1,08 | 2,38 | 2,00 | 2 | 1 | 5 |
| 261. Подстроиться под позицию собеседника по обсуждаемому вопросу.                                                                           | 1,32 | 2,79 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 262. Заранее подготовить темы для беседы.                                                                                                    | 1,36 | 2,42 | 2,00 | 2 | 1 | 6 |
| 263. Заранее собрать информацию о собеседнике.                                                                                               | 1,54 | 2,76 | 2,50 | 1 | 1 | 7 |
| 264. Заранее подготовить презент для собеседника.                                                                                            | 1,61 | 4,09 | 4,00 | 5 | 1 | 7 |
| 265. Проявлять искренний интерес к мнению собеседника.                                                                                       | 0,87 | 1,70 | 2,00 | 1 | 1 | 4 |
| 266. Продемонстрировать перспективы сотрудничества.                                                                                          | 1,33 | 2,11 | 1,50 | 1 | 1 | 6 |
| 267. Продемонстрировать свое чувство юмора.                                                                                                  | 1,28 | 2,49 | 2,00 | 1 | 1 | 6 |
| 268. Проявить эмпатию к собеседнику.                                                                                                         | 1,23 | 2,34 | 3,00 | 1 | 1 | 6 |
| 269. Сформировать доверие к себе у собеседника через демонстрацию своих навыков.                                                             | 1,22 | 2,32 | 3,00 | 2 | 1 | 6 |
| 270. Сформировать доверие к себе у собеседника через подтверждения качества продукта своей деятельности.                                     | 1,35 | 2,45 | 3,50 | 1 | 1 | 6 |
| 271. Создать активный диалог через взаимодействие с собеседником в формате «вопрос-ответ».                                                   | 1,20 | 2,41 | 2,50 | 2 | 1 | 5 |

Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                           |      |      |      |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 272. Выявить проблемы собеседника и предложить варианты их решения.                                                       | 1,69 | 3,60 | 4,00 | 2 | 1 | 7 |
| 273. Строить диалог с собеседником с учетом его потребностей.                                                             | 1,12 | 2,42 | 4,00 | 2 | 1 | 6 |
| 274. Перейти на личностное взаимодействие с собеседником.                                                                 | 1,55 | 3,53 | 3,50 | 3 | 1 | 7 |
| 275. Показать свой интерес к цели через демонстрацию своей осведомленности в ней.                                         | 1,28 | 2,08 | 2,00 | 1 | 1 | 6 |
| 276. Удивить собеседника, продемонстрировав свои творческие навыки (например, сыграть на гитаре на онлайн-собеседовании). | 1,63 | 5,37 | 7,00 | 7 | 1 | 7 |
| 277. Искренне рассказать о своих достижениях на пути к цели.                                                              | 1,36 | 2,36 | 4,00 | 1 | 1 | 6 |
| 278. Вести себя как обычно, но на контрасте с человеком, который до этого произвел на собеседника плохое впечатление.     | 1,62 | 3,30 | 6,00 | 2 | 1 | 7 |
| 279. Аккуратно добавить элементы тактильности в беседу.                                                                   | 1,70 | 4,39 | 5,50 | 5 | 1 | 7 |
| 280. Выражать сопереживание собеседнику, который выше по статусу.                                                         | 1,58 | 3,45 | 5,00 | 4 | 1 | 7 |
| 281. Выбрать нестандартное место для проведения беседы.                                                                   | 1,64 | 4,44 | 6,00 | 5 | 1 | 7 |
| 282. Поменяться социальными ролями с собеседником.                                                                        | 1,77 | 4,93 | 6,00 | 5 | 1 | 7 |
| <b><i>Ситуация организации группового взаимодействия:<br/>нестандартные деструктивные варианты поведения</i></b>          |      |      |      |   |   |   |
| 283. Распределить части задачи между группой так, чтобы они не соответствовали желаниям и возможностям членов группы.     | 1,86 | 4,13 | 5,50 | 3 | 1 | 7 |
| 284. Занять лидеру слишком доминирующую позицию в группе.                                                                 | 1,90 | 3,49 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 285. Самостоятельно индивидуально решать групповую задачу.                                                                | 1,92 | 3,46 | 3,00 | 3 | 1 | 7 |
| 286. Попытаться стать лидером без потребности группы в этом.                                                              | 1,84 | 4,03 | 2,00 | 6 | 1 | 7 |
| 287. Отказать от выделения лидера группы.                                                                                 | 1,73 | 3,78 | 3,00 | 4 | 1 | 7 |
| 288. Использование лидером группы ради получения личной выгоды.                                                           | 1,91 | 3,91 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |

## Продолжение таблицы 8

|                                                                                                                               |      |      |      |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 289. Бездействовать участнику группы.                                                                                         | 2,03 | 3,32 | 1,50 | 1 | 1 | 7 |
| 290. Бездействовать лидеру группы.                                                                                            | 2,07 | 4,23 | 3,50 | 7 | 1 | 7 |
| 291. Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков.                                                        | 1,79 | 5,30 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 292. Торопить процесс решения групповой задачи.                                                                               | 1,93 | 3,18 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 293. Организовать взаимодействие участников группы в физически некомфортных условиях.                                         | 1,70 | 4,87 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 294. Организовать одновременное выполнение членами группы одной задачи.                                                       | 1,73 | 3,55 | 2,50 | 3 | 1 | 7 |
| 295. Организовать физическую активность, не организующую группу.                                                              | 1,78 | 4,84 | 5,00 | 6 | 1 | 7 |
| 296. Разделить участников группы на мини-группы                                                                               | 1,66 | 2,91 | 1,50 | 3 | 1 | 7 |
| 297. Отказаться от совместной деятельности.                                                                                   | 1,97 | 4,08 | 3,00 | 6 | 1 | 7 |
| 298. Разделить участников по знакам зодиака.                                                                                  | 1,45 | 5,88 | 4,50 | 7 | 2 | 7 |
| 299. Импульсивно менять настроение.                                                                                           | 1,73 | 4,91 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 300. Выбрать задачу, неадекватную контингенту участников группы.                                                              | 1,78 | 4,66 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 301. Мешать участникам группы.                                                                                                | 1,95 | 4,44 | 4,50 | 6 | 1 | 7 |
| 302. Переложить ответственность на других участников группы.                                                                  | 1,92 | 3,52 | 3,00 | 2 | 1 | 7 |
| 303. Выбрать неадекватные инструменты для решения задачи (например, делать записи левой рукой, если участники группы правши). | 1,40 | 5,81 | 6,00 | 7 | 1 | 7 |
| 304. Слишком сильно заботиться и излишне информировать членов группы в процессе выполнения задачи.                            | 1,83 | 3,61 | 4,00 | 2 | 1 | 7 |
| <b>Ситуация организации группового взаимодействия:<br/>нестандартные конструктивные варианты поведения</b>                    |      |      |      |   |   |   |
| 305. Распределить части групповой задачи между участниками так, чтобы они соответствовали их желаниям и возможностям.         | 1,35 | 2,15 | 2,50 | 1 | 1 | 6 |
| 306. Поощрить группу после выполнения задачи неформальным общением.                                                           | 1,67 | 2,82 | 3,00 | 1 | 1 | 7 |
| 307. Материально поощрить группу после выполнения задачи.                                                                     | 1,68 | 3,38 | 2,50 | 2 | 1 | 7 |

## Окончание таблицы 8

|                                                                                                    |      |      |      |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|---|---|---|
| 308. Поощрить группу после выполнения задачи поощрением, выходящим за рамки ситуации.              | 1,73 | 3,79 | 4,50 | 3 | 1 | 7 |
| 309. Оказывать взаимопомощь и поддерживать участников группы в процессе решения задачи.            | 0,89 | 1,72 | 2,00 | 1 | 1 | 6 |
| 310. Дать возможность участникам самостоятельно выбрать форму власти в группе.                     | 1,73 | 3,39 | 4,50 | 2 | 1 | 7 |
| 311. Дать возможность участникам самостоятельно выбрать групповую задачу.                          | 1,65 | 3,13 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 312. Организовать удобное пространство взаимодействия участников группы.                           | 1,26 | 2,15 | 3,00 | 1 | 1 | 5 |
| 313. Проанализировать высказывания всех участников по решаемой задаче.                             | 1,28 | 2,29 | 3,00 | 1 | 1 | 6 |
| 314. Замотивировать участников группы на решение задачи через конкуренцию с другой группой.        | 1,50 | 2,96 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 315. Включить игровые элементы в процесс решения групповой задачи.                                 | 1,78 | 3,68 | 5,00 | 5 | 1 | 7 |
| 316. Совершить действия, направленные на сплочение команды.                                        | 1,39 | 2,31 | 1,00 | 1 | 1 | 6 |
| 317. Мотивировать членов группы через придание личностной значимости групповой задаче.             | 1,60 | 2,86 | 2,00 | 2 | 1 | 7 |
| 318. Устроить мозговой штурм.                                                                      | 1,28 | 2,11 | 2,00 | 1 | 1 | 6 |
| 319. Сделать перерыв в решении задачи на интересный вид деятельности.                              | 1,81 | 3,35 | 4,00 | 3 | 1 | 7 |
| 320. Разделить людей по какому-то признаку.                                                        | 1,73 | 3,42 | 2,00 | 3 | 1 | 7 |
| 321. Объединить группу через общий интерес.                                                        | 1,06 | 2,20 | 3,50 | 2 | 1 | 5 |
| 322. Организовать высказывание участниками своего мнения по очереди.                               | 0,84 | 1,78 | 2,50 | 1 | 1 | 4 |
| 323. Дать возможность каждому участнику группы высказаться на любую тему в течении пяти минут.     | 1,88 | 3,31 | 4,00 | 1 | 1 | 7 |
| 324. Лидер молчит, тем самым провоцируя взаимодействие членов группы.                              | 1,76 | 4,35 | 6,50 | 5 | 1 | 7 |
| 325. Разделить группы на микрокоманды и организовать взаимодействие лидера с лидерами микрокоманд. | 1,65 | 2,91 | 2,00 | 1 | 1 | 7 |



**Приложение 7.4. Дендрограммы результатов кластерного анализа по отобранным пунктам авторского опросника «Оценка нестандартности общения»**

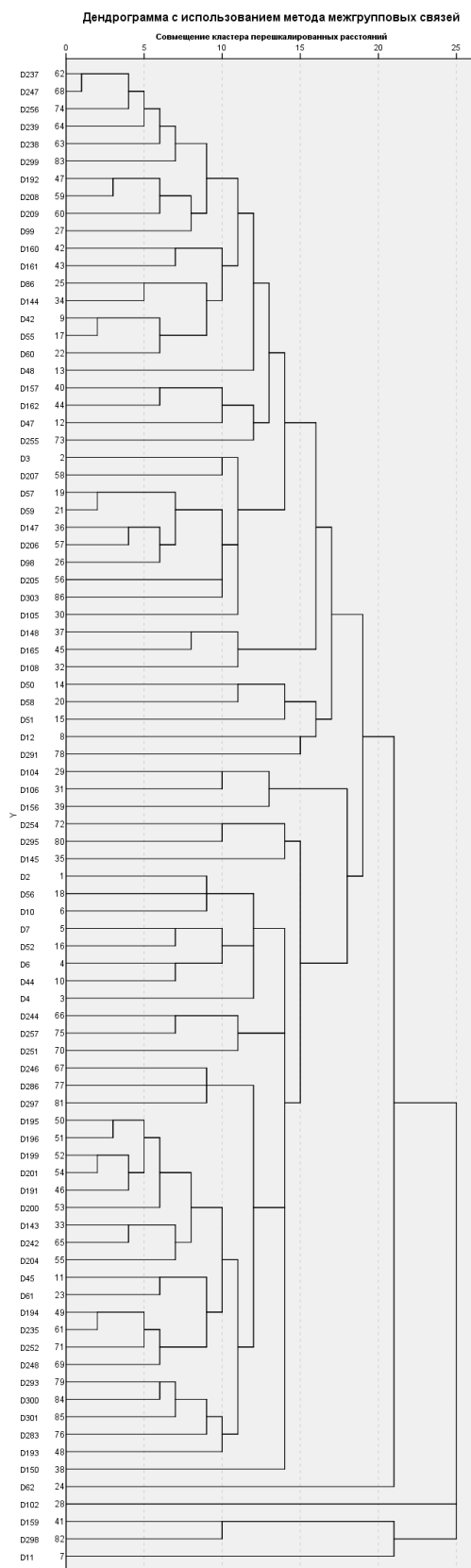


**Рисунок 7 - Дендрограмма результатов кластерного анализа по отобранным пунктам, отражающим нестандартные деструктивные способы общения**

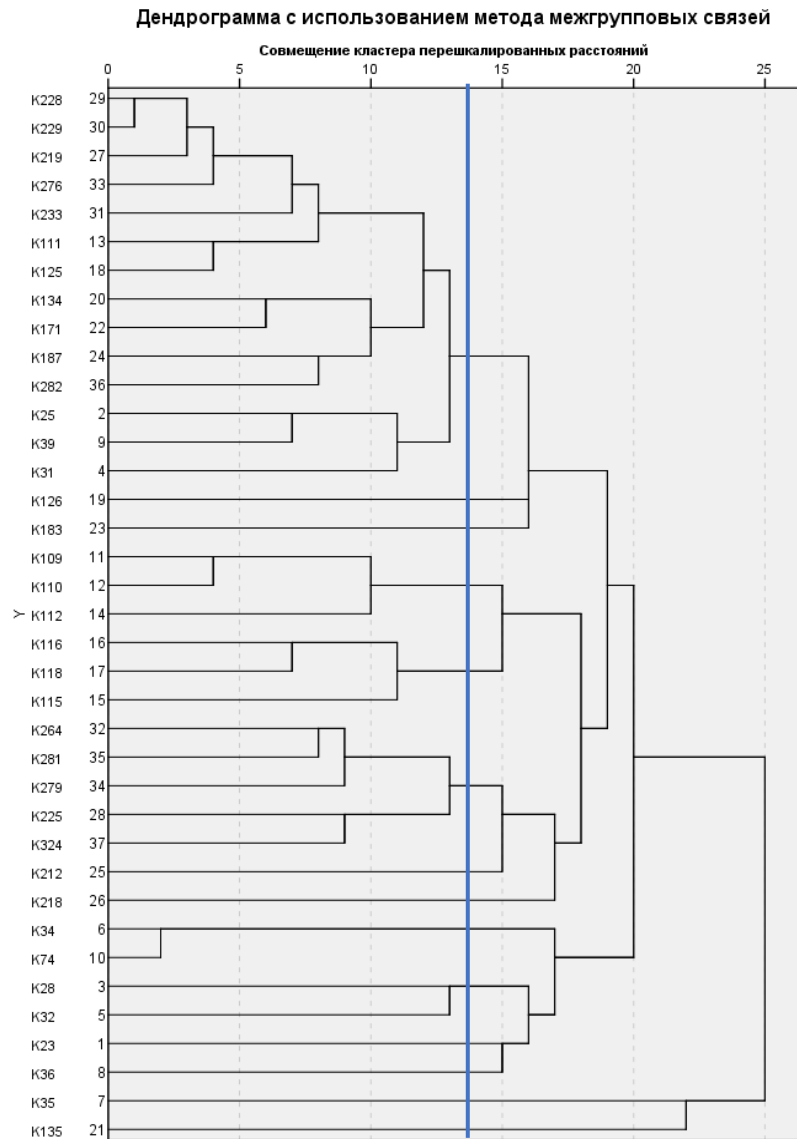


Рисунок 8 - Дендрограмма результатов кластерного анализа по отобранным пунктам, отражающим нестандартные конструктивные способы общения

**Приложение 7.5. Формулирование пунктов авторского опросника «Социальная креативность»**

Таблица 9 - Формулирование пунктов опросника «Социальная креативность», отражающих стандартные варианты поведения в различных ситуациях

| Темы, выделенные в результате тематического анализа фокус-групп                                                                                                                                | Пункт опросника «Социальная креативность»                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <i><b>Ситуация межличностного знакомства</b></i>                                                                                                                                               |                                                                                    |
| Обсуждение общности: обсуждение общего контекста; обсуждение общих планов; обсуждение общих интересов.                                                                                         | Обсудить окружающую обстановку, в которой вы находитесь.                           |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить общие планы (например, посещение концерта или лекции)                     |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить общие интересы                                                            |
| Малый разговор на нейтральные темы                                                                                                                                                             | Завести ненавязчивый разговор на нейтральную тему                                  |
| Обращение за помощью                                                                                                                                                                           | Спросить у незнакомца как пройти к вашему месту в зрительном зале.                 |
| <i><b>Ситуация внутригруппового знакомства</b></i>                                                                                                                                             |                                                                                    |
| Обсуждение общего контекста: в рамках данной ситуации (например, обсуждение обстановки, в которой находится группа); в рамках более широкого общего контекста (например, обсуждение новостей). | Обсудить окружающую обстановку, в которой вы оказались                             |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить актуальные новости.                                                       |
| Самопрезентация                                                                                                                                                                                | Представиться группе.                                                              |
| Знакомство через общность членов группы: общность места жительства; общность интересов; общность планов; общность эмоциональных переживаний; общность негативных эмоций.                       | Обсудить город, в котором вы находитесь.                                           |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить общие интересы                                                            |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить общие планы (например, посещение концерта или лекции)                     |
|                                                                                                                                                                                                | Обсудить общие эмоции по поводу того, что вы пришли задолго до начала мероприятия. |
| <i><b>Ситуация межличностного конфликта</b></i>                                                                                                                                                |                                                                                    |
| Агрессивное отстаивание своей позиции                                                                                                                                                          | Во что бы то ни стало отстаивать свою позицию.                                     |
| Эмоциональный выплеск: с последующим решением конфликта; с последующим уходом из конфликтной ситуации.                                                                                         | Выразить свои эмоции, а затем приступить к решению конфликтной ситуации.           |
|                                                                                                                                                                                                | Выразить свои эмоции, а затем уйти из конфликтной ситуации.                        |

## Окончание таблицы 9

|                                                                                                                                                                                                          |                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Разделение группы на конфликтующих и наблюдателей: модераторская функция наблюдателей; фасилитирующая функция наблюдателей.                                                                              | Наблюдать со стороны за происходящим конфликтом.                                             |
|                                                                                                                                                                                                          | Поддерживать переход конфликтующих людей к конструктивному разговору.                        |
|                                                                                                                                                                                                          | Предложить конфликтующим по очереди высказаться, а затем провести голосование внутри группы. |
| Концентрация исключительно на своей позиции                                                                                                                                                              | Сфокусироваться на своей позиции в конфликте.                                                |
| <b><i>Ситуация адаптации к новому коллективу</i></b>                                                                                                                                                     |                                                                                              |
| Самопрезентация: презентация общих фактов о себе; презентация своих хобби и интересов; самопрезентация в случае чьей-то заинтересованности; самопрезентация после представления группе другим человеком. | Рассказать общие факты о себе.                                                               |
|                                                                                                                                                                                                          | Рассказать о своих хобби и интересах                                                         |
|                                                                                                                                                                                                          | Рассказать о себе в том случае, если кто-то заинтересовался и задал вопрос.                  |
|                                                                                                                                                                                                          | Рассказать о себе после того, как Вас представят коллективу.                                 |
| Адаптация в коллективе через знакомство с одним человеком                                                                                                                                                | Познакомиться с одним человеком и с его помощью освоиться в коллективе.                      |
| Задавать вопросы членам коллектива: вопросы о членах коллектива; вопросы на бытовую тему.                                                                                                                | Узнать больше о членах коллектива, задавать им вопросы.                                      |
|                                                                                                                                                                                                          | Задавать вопросы членам коллектива на бытовые темы.                                          |
| <b><i>Ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия</i></b>                                                                                                                  |                                                                                              |
| Презентация себя и своей деятельности: презентация с положительными эмоциями; презентация в рекламном стиле; структурированная презентация.                                                              | Проявлять положительные эмоции при рассказе о себе и своей деятельности.                     |
|                                                                                                                                                                                                          | Рекламировать себя и свой проект.                                                            |
|                                                                                                                                                                                                          | Структурированно рассказать о своей деятельности и подготовленном проекте.                   |
| <b><i>Ситуация организации группового взаимодействия</i></b>                                                                                                                                             |                                                                                              |
| Определение лидера группы                                                                                                                                                                                | Рекламировать себя и свой проект.                                                            |
| Разделение лидером задачу между участниками группы                                                                                                                                                       | Структурированно рассказать о своей деятельности и подготовленном проекте.                   |
| Структурирование лидером процесса выполнения задачи группой                                                                                                                                              | Будучи лидером структурировать процесс выполнения задачи группой.                            |

Обозначение ситуаций в Таблице 10 и 11: МЛЗ – ситуация межличностного знакомства; ВГЗ – ситуация внутригруппового знакомства; МЛК – ситуация межличностного конфликта; ВГК – ситуация внутригруппового конфликта; АДАПТ – ситуация адаптации к новому коллективу; ЦЕЛЬ – ситуация достижения личных целей в условиях межличностного взаимодействия; ГРУПП – ситуация организации группового взаимодействия.

Таблица 10 - Формулирование пунктов опросника «Социальная креативность», отражающих нестандартные деструктивные варианты поведения в различных ситуациях

| Ситуация         | Пункт опросника<br>«Оценка нестандартности общения»                                                | Пункт опросника<br>«Социальная креативность»                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Кластер 1</i> |                                                                                                    |                                                                                                                 |
| ВГЗ              | 42. Негативно высказываться о членах группы.                                                       | Громко высказаться о негативной черте характера, из-за которой все пришли на мероприятие задолго до его начала. |
| ВГЗ              | 55. Обсуждать в негативном ключе присутствующих в группе людей.                                    |                                                                                                                 |
| ВГЗ              | 60. Развязать конфликт к группе.                                                                   |                                                                                                                 |
| ВГЗ              | 48. Причинить физический дискомфорт окружающим (например, шуметь).                                 |                                                                                                                 |
| МЛК              | 99. Чрезмерно эмоционировать и совершать неадекватные действия (например, бегать кругами и орать). | Громко озвучить окружающим людям, что касса не будет работать, пока конфликт не будет решен.                    |
| МЛК              | 86. Нанести ущерб себе, оппоненту и наблюдателям конфликта.                                        |                                                                                                                 |
| ВГК              | 160. Настаивать на варианте решения конфликта, предложенном на сомнительных интернет-форумах.      | Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает на варианте решения, предложенном в Интернете.   |
| ВГК              | 161. Попытаться отвлечь участников от конфликта, непреднамеренно создав новый конфликт.            |                                                                                                                 |
| ВГК              | 144. Привлечь для разрешения конфликта агрессивно настроенного человека.                           |                                                                                                                 |

## Продолжение таблицы 10

|                  |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ЦЕЛЬ             | 237. Проявлять агрессию.                                                                                                                            | В случае непонимания ценности Вашего проекта собеседником указать на его недостаточную компетентность.                                                                    |
| ЦЕЛЬ             | 247. Оскорблять собеседника.                                                                                                                        |                                                                                                                                                                           |
| ЦЕЛЬ             | 256. Развязать конфликт из-за равнодушной реакции собеседника.                                                                                      |                                                                                                                                                                           |
| ЦЕЛЬ             | 239. Нарушать нормы поведения в данной ситуации.                                                                                                    |                                                                                                                                                                           |
| ЦЕЛЬ             | 238. Высказывать деструктивную критику собеседнику.                                                                                                 |                                                                                                                                                                           |
| АДАПТ            | 192. Нанести материальный ущерб членам коллектива (например, сломать чужую вещь).                                                                   | Чтобы поближе познакомиться с коллегой, «случайно» пролить кофе или чай на его рабочее место.                                                                             |
| АДАПТ            | 208. Следовать нормам чужой группы, которые неадекватны для коллектива (например, вести себя по тюремным законам в коллективе, работающем в офисе). | Ради шутки вести себя в коллективе, следуя тюремным законам или чрезмерно копируя поведение членов группы.                                                                |
| АДАПТ            | 209. Передразнивать членов коллектива.                                                                                                              | Ради шутки начать копировать поведение членов коллектива.                                                                                                                 |
| ГРУП             | 299. Импульсивно менять настроение.                                                                                                                 | Менять свое настроение: от «мы сейчас все классно сделаем» до «мы неудачники» и обратно.                                                                                  |
| <b>Кластер 2</b> |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |
| ВГК              | 157. Снять конфликт на видео и распространить запись среди членов группы.                                                                           | Заснять конфликт на видео и выложить в социальные сети.                                                                                                                   |
| ВГК              | 162. Раскрывать чужие секреты.                                                                                                                      |                                                                                                                                                                           |
| ВГЗ              | 47. Начать флиртовать с человеком в присутствии его романтического партнера.                                                                        | Сделать комплимент человеку в присутствии его романтического партнера.                                                                                                    |
| ЦЕЛЬ             | 255. Говорить либо шепотом, либо кричать и активно жестикулировать.                                                                                 | В процессе презентации проекта варьировать громкость голоса и жестикуляцию: говорить то очень тихо, то очень громко, сопровождая повышение голоса активной жестикуляцией. |
| <b>Кластер 3</b> |                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                           |
| МЛЗ              | 3. Напугать незнакомца.                                                                                                                             | Сказать незнакомцу, что вы долго за ним наблюдали.                                                                                                                        |

Продолжение таблицы 10

|           |                                                                                                                                        |                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| ВГЗ       | 57. Совершать неприличные действия, связанные с проявлением физиологических процессов.                                                 | Начать громко кашлять.                                                           |
| ВГЗ       | 59. Создать угрозу безопасности для окружающих людей (например, сказать в очереди в поликлинику что вы болеете инфекционной болезнью). |                                                                                  |
| МЛК       | 105. Обратиться в полицию для решения незначительного конфликта.                                                                       | Вызвать полицию для решения данного конфликта.                                   |
| МЛК       | 98. Начать говорить на иностранном языке.                                                                                              | Начать говорить на иностранном языке.                                            |
| ВГК       | 147. Облить участников конфликта водой.                                                                                                | Облить участников конфликта водой.                                               |
| АДАПТ     | 207. Попросить денег в долг.                                                                                                           | Намеренно создать неоднозначное впечатление о себе, чтобы потом его исправить.   |
| АДАПТ     | 206. Намеренно создавать плохое впечатление о себе, чтобы в дальнейшем его исправить.                                                  |                                                                                  |
| АДАПТ     | 205. Утрированно следовать правилам коллектива (например, если в коллективе принят свободный стиль одежды прийти в пижаме).            |                                                                                  |
| ГРУП      | 303. Выбрать неадекватные инструменты для решения задачи (например, делать записи левой рукой, если участники группы правши).          | Предложить группе делать записи левой рукой (в группе все люди правши).          |
| Кластер 4 |                                                                                                                                        |                                                                                  |
| ВГК       | 148. Развязать драку.                                                                                                                  | Употребить алкоголь и начать решать конфликт применением физической силы.        |
| ВГК       | 165. Усугублять конфликт употреблением алкоголя.                                                                                       |                                                                                  |
| МЛК       | 108. Проклясть оппонента.                                                                                                              | Высказать проклятия на оппонента.                                                |
| Кластер 5 |                                                                                                                                        |                                                                                  |
| ВГЗ       | 50. Пытаться насильно объединить членов группы.                                                                                        | Включить на своем телефоне музыку и организовать людей разучивать простой танец. |
| ВГЗ       | 58. Предложить членам группы танцевать под плохую музыку.                                                                              |                                                                                  |
| Кластер 6 |                                                                                                                                        |                                                                                  |

Продолжение таблицы 10

|            |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| МЛК        | 104. Включить «театральщину» (например, наигранно эмоционировать или жестикулировать).                                                                        | Начать копировать поведение оппонента, сопровождая это характерными эмоциями и жестами.                                            |
| МЛК        | 106. Передразнивать оппонента                                                                                                                                 |                                                                                                                                    |
| Кластер 7  |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |
| ЦЕЛЬ       | 254. Флиртовать с собеседником.                                                                                                                               | Добавить элементы флирта при общении с собеседником противоположного пола.                                                         |
| ГРУП       | 295. Организовать физическую активность, не организующую группу.                                                                                              | Предложить участникам группы немного побегать или потанцевать перед началом выполнения задачи.                                     |
| Кластер 8  |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |
| МЛЗ        | 2. Высказаться об окружающей обстановке в агрессивной форме.                                                                                                  | Высказать свое недовольство организацией мероприятия и обсудить это с незнакомцем.                                                 |
| МЛЗ        | 10. Направлять разговор в негативное русло.                                                                                                                   |                                                                                                                                    |
| МЛЗ        | 7. Сделать комплимент, отталкивающий собеседника.                                                                                                             | Сделать комплимент семейному положению незнакомца.                                                                                 |
| МЛЗ        | 6. Начать разговор на очень личную тему.                                                                                                                      |                                                                                                                                    |
| МЛЗ        | 4. Нарушить общепринятые нормы поведения в данной ситуации (например, правила этикета).                                                                       |                                                                                                                                    |
| ВГЗ        | 56. Обсуждать в негативном ключе не присутствующих в группе людей.                                                                                            | Пошутить над тем, что большинство людей пришло на мероприятие без своих романтических партнеров и начать обсуждать тему отношений. |
| ВГЗ        | 52. Неуместно шутить над членами группы.                                                                                                                      |                                                                                                                                    |
| ВГЗ        | 44. Начать обсуждение табуированных тем.                                                                                                                      |                                                                                                                                    |
| Кластер 9  |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |
| ЦЕЛЬ       | 244. Выделять получение материальной выгоды как главной причины в желании достичь цели (например, в разговоре с собеседником интересоваться только деньгами). | Настоятельно убедить собеседника выделить Вам высокое материальное вознаграждение за проект.                                       |
| ЦЕЛЬ       | 257. Торговаться с собеседником.                                                                                                                              |                                                                                                                                    |
| ЦЕЛЬ       | 251. Слишком честно рассказывать о своих неудачах.                                                                                                            | Честно рассказать о своих неудачах при работе над проектом.                                                                        |
| Кластер 10 |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                    |



Продолжение таблицы 10

|       |                                                                                                                        |                                                                                                                                              |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ВГЗ   | 45. Озвучить неуместное для данной группы высказывание.                                                                | Сказать, что вы VIP-гость на подобных мероприятиях, потому что знакомы с организаторами.                                                     |
| ВГЗ   | 61. Продемонстрировать свое превосходство над членами группы.                                                          |                                                                                                                                              |
| ВГК   | 143. Привлечь для разрешения конфликта человека, который настаивает исключительно на своем варианте решения конфликта. | /объединен по смыслу с пунктом 144 /                                                                                                         |
| ЦЕЛЬ  | 246. Задавать собеседнику слишком сложные вопросы, вызвав тем самым у него негативные эмоции.                          | Задавать собеседнику вопросы из той области, в которой Вы являетесь высококвалифицированным специалистом.                                    |
| ЦЕЛЬ  | 242. Показывать безразличие по отношению к собеседнику.                                                                |                                                                                                                                              |
| ЦЕЛЬ  | 235. Демонстрировать свое превосходство над собеседником.                                                              |                                                                                                                                              |
| ЦЕЛЬ  | 252. Разговаривать и не давать слова собеседнику.                                                                      |                                                                                                                                              |
| ЦЕЛЬ  | 248. Демонстрировать мировоззрение, противоположное собеседнику.                                                       | Вести себя как в компании близких друзей: шутить, обсуждать новости личной жизни членов коллектива.                                          |
| АДАПТ | 195. Нарушить общепринятые нормы поведения.                                                                            |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 196. Нарушить нормы поведения данного коллектива.                                                                      |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 199. Озвучить шутку, оскорбляющую члена коллектива.                                                                    |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 201. Нарушить личные границы членов коллектива.                                                                        |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 191. Нанести репутационный ущерб членам коллектива (например, распускать слухи).                                       |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 200. Озвучить шутку, пугающую членов коллектива.                                                                       | Аргументировано, ссылаясь на авторитетные источники высказать свое мнение по резонансному вопросу, противоположное общему мнению коллектива. |
| АДАПТ | 204. Демонстрировать свою приверженность ценностям, которые противоположны ценностям коллектива.                       |                                                                                                                                              |
| АДАПТ | 194. Демонстрировать свое превосходство над членами коллектива.                                                        |                                                                                                                                              |

Продолжение таблицы 10

|                                  |                                                                                                                   |                                                                                                                                        |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| АДАПТ                            | 193. Причинение дискомфорта членам коллектива (например, погреть рыбу в общей микроволновке).                     | Взять с собой контейнер с рыбой и погреть еду в общей микроволновке.                                                                   |
| ГРУП                             | 286. Попробовать стать лидером без потребности группы в этом.                                                     | Определить задачи и физическое расположение участников группы, основываясь на своем личном опыте лидерства.                            |
| ГРУП                             | 297. Отказаться от совместной деятельности.                                                                       |                                                                                                                                        |
| ГРУП                             | 293. Организовать взаимодействие участников группы в физически некомфортных условиях.                             |                                                                                                                                        |
| ГРУП                             | 300. Выбрать задачу, неадекватную контингенту участников группы.                                                  |                                                                                                                                        |
| ГРУП                             | 301. Мешать участникам группы.                                                                                    |                                                                                                                                        |
| ГРУП                             | 283. Распределить части задачи между группой так, что они не соответствуют желаниям и возможностям членов группы. |                                                                                                                                        |
| Кластер 11                       |                                                                                                                   |                                                                                                                                        |
| ВГК                              | 159. Переложить ответственность за возникновение конфликта на астрологию.                                         | Сказать группе, что причиной возникновения конфликта является текущее положение планет.                                                |
| ГРУП                             | 298. Разделить участников по знакам зодиака.                                                                      | Предложить разделиться участникам группы по знакам зодиака.                                                                            |
| Пункты, не включенные в кластеры |                                                                                                                   |                                                                                                                                        |
| МЛЗ                              | 12. Демонстрировать жесты и мимику, которые не соотносятся со словами, которые вы говорите.                       | Обсудить с незнакомцем важную и серьезную тему, но в то же время улыбаться и жестикулировать так, как будто обсуждаете что-то смешное. |
|                                  | 11. Перейти в разговоре на иностранный язык.                                                                      | Перейти в разговоре с незнакомцем на иностранный язык.                                                                                 |
| ВГЗ                              | 51. Неуместно пошутить, напугав членов группы.                                                                    | Ради шутки начать проверять у людей билеты на мероприятие.                                                                             |
|                                  | 62. Молчать и игнорировать членов группы.                                                                         | Молчать и игнорировать окружающих людей.                                                                                               |

Окончание таблицы 10

|      |                                                                                                                     |                                                                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| МЛК  | 102. Объявить о намерениях никогда не общаться с оппонентом и потом действительно их реализовать.                   | Объявить о намерениях никогда не взаимодействовать с оппонентом и потом действительно их реализовать                      |
| ВГК  | 150. Поддержка модератором конфликта одной из сторон.                                                               | Вызваться модерировать конфликт и оказать поддержку одной из сторон.                                                      |
|      | 156. Передразнивать участников конфликта                                                                            | Начать копировать поведение участников конфликта.                                                                         |
|      | 145. Лидер завершает конфликт обманом группы (например, обещает реализовать выбранное решение, но не делает этого). | Будучи лидером группы, завершив конфликт, пообещав членам группы учесть мнение каждого, но в итоге все сделать по-своему. |
| ГРУП | 291. Поприветствовать членов группы как в клубе анонимных алкоголиков.                                              | Ради шутки поприветствовать членов группы как в группе анонимных алкоголиков.                                             |

Таблица 11 - Формулирование пунктов опросника «Социальная креативность», отражающих нестандартные конструктивные варианты поведения в различных ситуациях

| Ситуация         | Пункт опросника<br>«Оценка нестандартности общения»                                                                                           | Пункт опросника<br>«Социальная креативность»                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Кластер 1</i> |                                                                                                                                               |                                                                                                                        |
| АДАПТ            | 228. Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену).                                                                 | Включить музыку и начать танцевать известный танец (например, макарену)                                                |
| АДАПТ            | 229. Обыграть с членами коллектива сцену из истории или фантастики.                                                                           | Предложить членам коллектива обыграть сцену из истории или кино для того, чтобы хорошо провести время и познакомиться. |
| АДАПТ            | 219. Письменно подготовить небольшую самопрезентацию для каждого члена группы (например, подготовить для каждого записку с самопрезентацией). | Подготовить для каждого члена группы записку с Вашим представлением себя и с небольшим презентом.                      |
| АДАПТ            | 233. Дать денег членам коллектива.                                                                                                            |                                                                                                                        |

## Продолжение таблицы 11

|           |                                                                                                                           |                                                                                                                                               |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ЦЕЛЬ      | 276. Удивить собеседника, продемонстрировав свои творческие навыки (например, сыграть на гитаре на онлайн-собеседовании). | Удивить собеседника своими творческими навыками (например, сыграть на музыкальном инструменте или сделать оригами из бумаги).                 |
| МЛК       | 111. Внезапно начать танцевать.                                                                                           | Внезапно начать танцевать                                                                                                                     |
| МЛК       | 125. Отпраздновать конфликт.                                                                                              | Предложить оппоненту отпраздновать возникший конфликт.                                                                                        |
| Кластер 2 |                                                                                                                           |                                                                                                                                               |
| МЛК       | 134. Решить конфликт через простую игру.                                                                                  | Предложить решить конфликт с помощью игры «камень-ножницы-бумага».                                                                            |
| ВГК       | 171. Решить конфликт через игру.                                                                                          | Решить конфликт через игру в крестики-нолики: кто выиграл – того позицию принимает группа.                                                    |
| ВГК       | 187. Предложить сторонам конфликта поменяться и отстаивать позиции друг друга.                                            | Предложить сторонам конфликта поменяться местами и отстаивать позиции друг друга.                                                             |
| ЦЕЛЬ      | 282. Поменяться социальными ролями с собеседником.                                                                        | Цель "креативно, когда ты там препод, например, говоришь студенту ну давай, расскажи мне «вот материал лекции давай проводи». Это прикольно"; |
| Кластер 3 |                                                                                                                           |                                                                                                                                               |
| МЛЗ       | 25. Познакомиться, поставив незнакомца в неловкую ситуацию (например, перепутать его с официантом).                       | Представившись продюсером, сделать вид, что перепутали незнакомца с организатором мероприятия и начать брать у него интервью.                 |
| МЛЗ       | 39. Начать проводить интервью с незнакомцем.                                                                              |                                                                                                                                               |
| МЛЗ       | 31. Пригласить человека выпить кофе, представившись продюсером кино, который заинтересовался внешностью незнакомца.       |                                                                                                                                               |
| Кластер 4 |                                                                                                                           |                                                                                                                                               |
| МЛК       | 109. Внезапно что-то подарить оппоненту.                                                                                  | Подарить оппоненту шоколадку и предложить обняться.                                                                                           |
| МЛК       | 110. Внезапно угостить оппонента чем-то вкусным.                                                                          |                                                                                                                                               |
| МЛК       | 112. Внезапно обнять оппонента.                                                                                           |                                                                                                                                               |

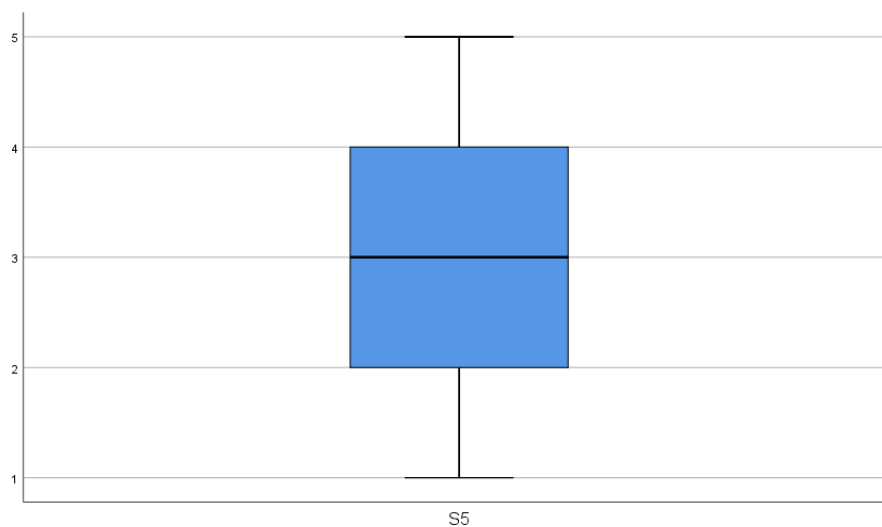
## Продолжение таблицы 11

| <i><b>Кластер 5</b></i> |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                            |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| МЛК                     | 115. Сделать комплимент оппоненту.                                                                                                                                                                               | Сделать комплимент оппоненту и его выбору товаров.                                                                         |
| МЛК                     | 116. Сделать комплимент имуществу оппонента, которое стало предметом конфликта (например, в случае конфликта по причине занятости Вашего парковочного места автомобилем оппонента – похвалить марку его машины). |                                                                                                                            |
| МЛК                     | 118. Внезапно анонсировать выгоду для оппонента после решения конфликта (например, что Вы подарите ему ужин в ресторане).                                                                                        | Предложить оппоненту купить кофе после решения конфликта.                                                                  |
| <i><b>Кластер 6</b></i> |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                            |
| ЦЕЛЬ                    | 264. Заранее подготовить презент для собеседника.                                                                                                                                                                | Заранее подготовить презент для собеседника.                                                                               |
| ЦЕЛЬ                    | 281. Выбрать необычное место для проведения беседы.                                                                                                                                                              | Пригласить собеседника для беседы в приятное место (например, в кафе или ресторан рядом с офисом).                         |
| ЦЕЛЬ                    | 279. Аккуратно добавить элементы физического контакта (например, дотронуться до собеседника).                                                                                                                    | Добавить элементы физического контакта с собеседником процессе презентации проекта (например, дотронуться до собеседника). |
| <i><b>Кластер 7</b></i> |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                            |
| АДАПТ                   | 225. Примером своего поведения создать новую социальную норму.                                                                                                                                                   | Своим примером создать новую норму поведения в коллективе (например, придумать необычное приветствие).                     |
| ГРУП                    | 324. Лидер молчит, тем самым провоцируя взаимодействие членов группы.                                                                                                                                            | Будучи лидером группы специально молчать, чтобы группа самоорганизовалась на выполнение задачи.                            |
| <i><b>Кластер 8</b></i> |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                            |
| МЛЗ                     | 34. Пригласить поучаствовать в психологическом исследовании.                                                                                                                                                     | Пригласить незнакомца принять участие в психологическом исследовании                                                       |

Окончание таблицы 11

|                                         |                                                                                                                                             |                                                                                                    |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ВГЗ                                     | 74. Предложить людям поучаствовать в психологическом исследовании.                                                                          | Пригласить людей принять участие в психологическом исследовании                                    |
| <b>Пункты, не включенные в кластеры</b> |                                                                                                                                             |                                                                                                    |
| МЛЗ                                     | 28. Предложить в парке поделиться с человеком кормом для белок в обмен на знакомство.                                                       | Предложить человеку программу мероприятия в обмен на знакомство.                                   |
|                                         | 32. Предложить сыграть в простую игру (например, в крестики-нолики или морской бой).                                                        | Предложить сыграть в крестики-нолики или в морской бой.                                            |
|                                         | 23. Продемонстрировать свои творческие навыки (например, показать фокус или прочитать стихотворение).                                       | Удивить незнакомца творческим навыком: прочитать ему стихотворение или показать фокус.             |
|                                         | 36. Обратиться к незнакомцу с необычной просьбой.                                                                                           | Попросить у незнакомца помощи в выборе вашего удачного фото.                                       |
|                                         | 35. Задать незнакомцу вопрос на грани пересечения его личных границ.                                                                        | Спросить у незнакомца о том, какое у него самое лучшее воспоминание в жизни.                       |
| МЛК                                     | 126. Нанести себе ущерб, аналогичный ущербу, нанесенному оппоненту (например, поцарапать свою машину, если Вы поцарапали машину оппонента). | Уступить свое место другому человеку из очереди, чтобы уровнять ущерб, нанесенный оппоненту.       |
|                                         | 135. Обратиться для решения конфликта в вышестоящие инстанции.                                                                              | Обратиться к администратору магазина для решения конфликта.                                        |
| ВГК                                     | 183. Выбрать решение конфликта с помощью рандомайзера.                                                                                      | Решить конфликт с помощью рандомайзера: случайным образом определить чью позицию принимает группа. |
| АДАПТ                                   | 212. Предложить игру, объединяющую коллектив.                                                                                               | Предложить сыграть в игру на командообразование.                                                   |
|                                         | 218. Выступить со сцены с самопрезентацией.                                                                                                 | Выступить с презентацией себя со сцены.                                                            |

**Приложение 7.6. Примеры графиков «ящики с усами» по пунктам авторского**



**опросника «Социальная креативность»**

**Рисунок 9 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему стандартное поведение в ситуации межличностного знакомства («Я бы спросил у незнакомца как пройти к моему месту в зрительном зале»)**

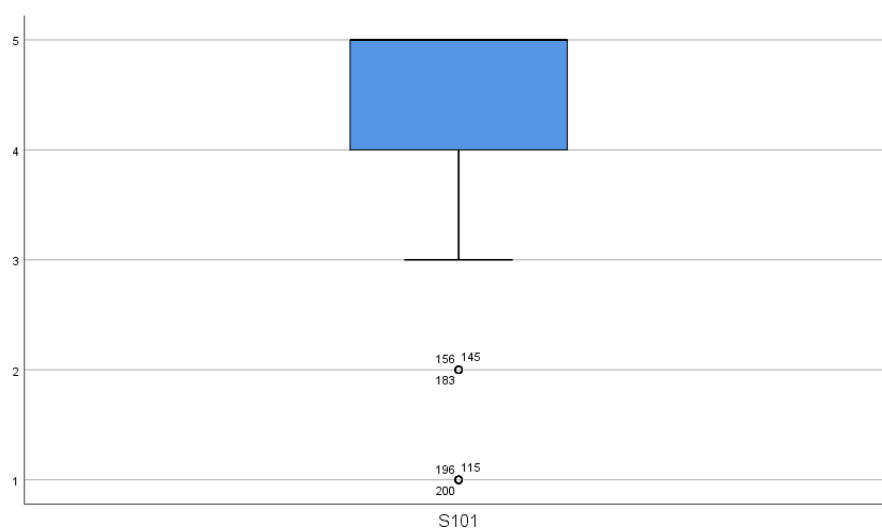


**Рисунок 10 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему стандартное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе («Я бы, будучи лидером, разделил задачу между участниками»).**

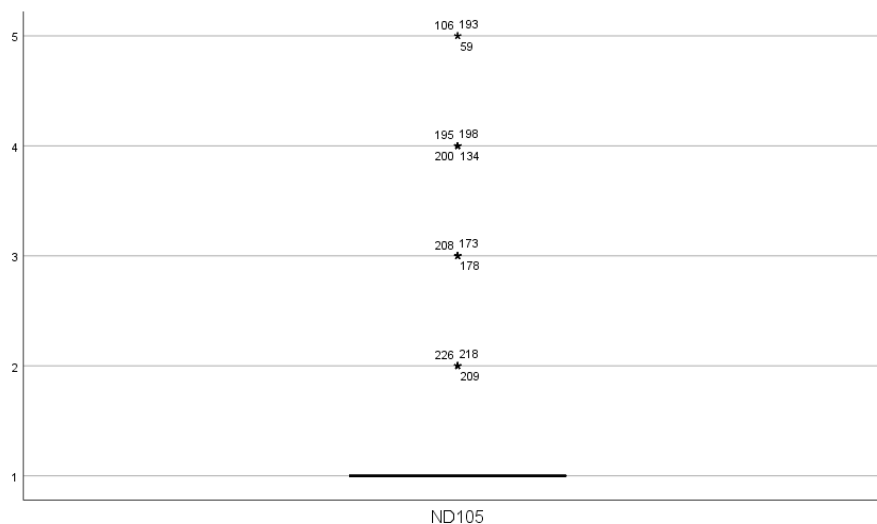


Рисунок 11 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему нестандартное деструктивное поведение в ситуации организации взаимодействия людей в группе («Я бы предложил группе делать записи левой рукой (в группе все люди правши)»).

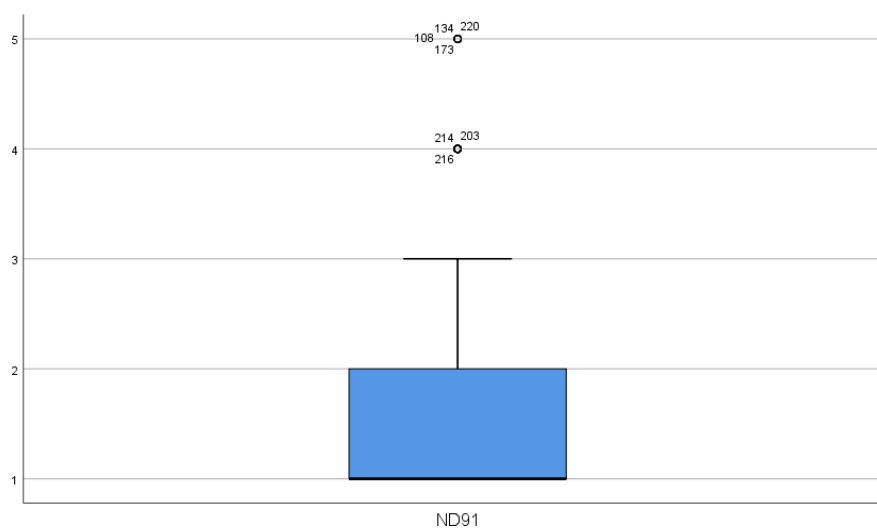


Рисунок 12 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему нестандартное деструктивное поведение в ситуации достижения личной цели в условиях межличностного взаимодействия («Я бы добавил элементы флирта при общении с собеседником противоположного пола»).



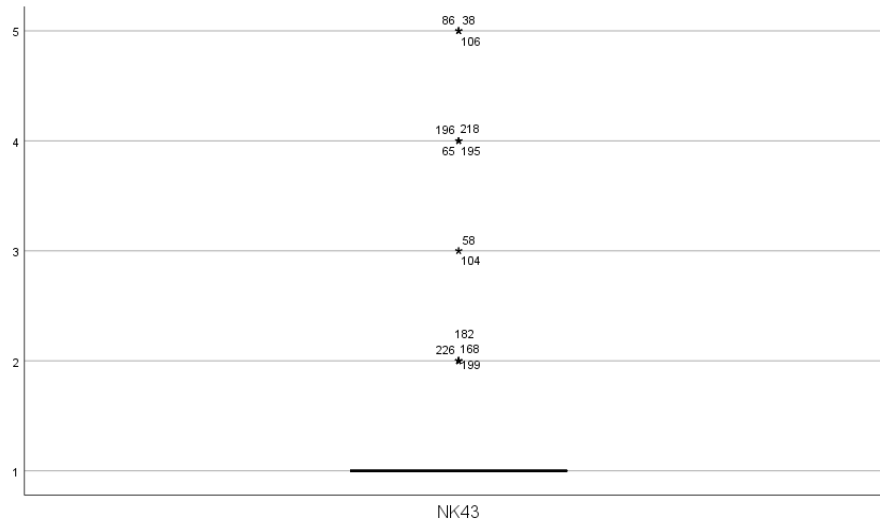


Рисунок 13 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему нестандартное конструктивное поведение в ситуации межличностного конфликта («Я бы внезапно начал танцевать»).

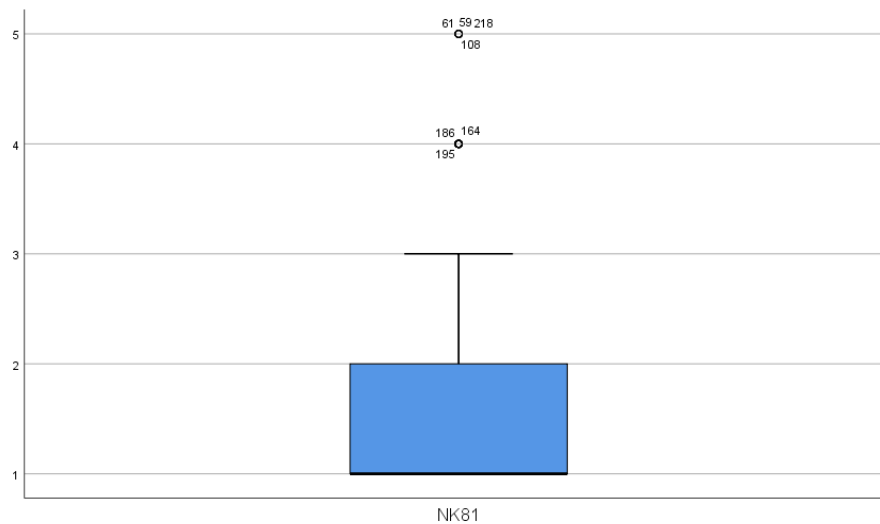


Рисунок 14 - График «ящик с усами» по пункту, отражающему нестандартное конструктивное поведение в ситуации адаптации к новому коллективу («Я бы выступил с презентацией себя со сцены»).

**Приложение 7.7 Примеры графиков «ящички с усами» по пунктам авторского опросника «Социальная креативность»**

Таблица 12 - Обозначение пунктов опросника «Социальная креативность» для конфирматорного факторного анализа

|      |                                                                                                                                    |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S1   | Я бы обсудил окружающую обстановку, в которой мы находимся.                                                                        |
| S2   | Я бы обсудил общие планы (например, посещение концерта или лекции).                                                                |
| S3   | Я бы обсудил общие интересы.                                                                                                       |
| S4   | Я бы завел ненавязчивый разговор на нейтральную тему.                                                                              |
| S5   | Я бы спросил у незнакомца как пройти к моему месту в зрительном зале.                                                              |
| ND6  | Я бы обсудил с незнакомцем важную и серьезную тему, но в то же улыбаясь и жестикулируя так, как будто мы обсуждаем что-то смешное. |
| ND7  | Я бы сказал незнакомцу, что долго за ним наблюдаю.                                                                                 |
| ND8  | Я бы сделал комплимент семейному положению незнакомца.                                                                             |
| ND9  | Я бы высказал недовольство организацией мероприятия и обсудил это с незнакомцем.                                                   |
| ND10 | Я бы перешел в разговоре с незнакомцем на иностранный язык.                                                                        |
| NK11 | Я бы пригласил незнакомца принять участие в психологическом исследовании.                                                          |
| NK12 | Я бы предложил поделиться программой мероприятия в обмен на знакомство.                                                            |
| NK13 | Я бы предложил сыграть в крестики-нолики или в морской бой.                                                                        |
| NK14 | Я бы удивил незнакомца творческим навыком: прочитал бы ему стихотворение или показал фокус.                                        |
| NK15 | Я бы представившись продюсером, сделал вид, что перепутал незнакомца с организатором мероприятия и начал брать у него интервью.    |
| NK16 | Я бы попросил у незнакомца помощи в выборе моего удачного фото из серии снимков на телефон.                                        |
| NK17 | Я бы спросил у незнакомца о том, какое у него самое лучшее воспоминание в жизни.                                                   |
| S18  | Я бы обсудил окружающую обстановку, в которой мы оказались.                                                                        |
| S19  | Я бы обсудил актуальные новости.                                                                                                   |
| S20  | Я бы представился группе.                                                                                                          |
| S21  | Я бы обсудил город, в котором мы находимся.                                                                                        |
| S22  | Я бы обсудил общие интересы.                                                                                                       |
| S23  | Я бы обсудил общие планы (например, посещение концерта или лекции).                                                                |

Продолжение таблицы 12

|      |                                                                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| S24  | Я бы обсудил общие эмоции по поводу того, что мы все пришли задолго до начала мероприятия.                                |
| ND25 | Я бы промолчал и сделал вид, что не замечаю окружающих людей.                                                             |
| ND26 | Я бы громко высказался о негативной черте характера, из-за которой мы все пришли на мероприятие задолго до его начала.    |
| ND27 | Я бы сделал комплимент человеку в присутствии его романтического партнера.                                                |
| NK33 | Я бы пригласил людей принять участие в психологическом исследовании.                                                      |
| S34  | Я бы во что бы то ни стало отстаивал свою позицию.                                                                        |
| S35  | Я бы выразил свои эмоции, а затем приступил к решению конфликтной ситуации.                                               |
| S36  | Я бы выразил свои эмоции, а затем ушел из конфликтной ситуации.                                                           |
| ND41 | Я бы начал копировать поведение оппонента, сопровождая это характерными эмоциями и жестами.                               |
| ND42 | Я бы объявил о намерениях никогда не взаимодействовать с этим человеком и потом действительно их реализовал.              |
| NK45 | Я бы предложил решить конфликт с помощью игры «камень-ножницы-бумага».                                                    |
| NK46 | Я бы обратился к администратору магазина для решения конфликта.                                                           |
| NK47 | Я бы уступил свое место другому человеку из очереди, чтобы уровнять ущерб, нанесенный оппоненту.                          |
| NK48 | Я бы подарил оппоненту шоколадку и предложил обняться.                                                                    |
| NK49 | Я бы сделал комплимент оппоненту и его выбору товаров.                                                                    |
| NK50 | Я бы предложил оппоненту купить кофе после решения конфликта.                                                             |
| S51  | Я бы наблюдал со стороны за происходящим конфликтом.                                                                      |
| S52  | Я бы поддерживал переход конфликтующих людей к конструктивному разговору.                                                 |
| S53  | Я бы предложил конфликтующим по очереди высказаться, а затем провести голосование внутри группы.                          |
| S54  | Я бы сфокусировался на своей позиции в конфликте.                                                                         |
| ND57 | Я бы сказал группе, что причиной возникновения конфликта является текущее положение планет.                               |
| ND58 | Я бы вызвался урегулировать конфликт и оказал поддержку одной из сторон.                                                  |
| ND60 | Я бы привлек для разрешения конфликта человека, который настаивает на варианте решения, предложенном в Интернете.         |
| ND61 | Я бы будучи лидером, завершил конфликт, пообещав членам группы учесть мнение каждого, но в итоге все сделал бы по-своему. |

Продолжение таблицы 12

|      |                                                                                                                                                                              |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NK64 | Я бы предложил сторонам конфликта поменяться местами и отстаивать позиции друг друга.                                                                                        |
| NK65 | Я бы решил конфликт с помощью рандомайзера: случайным образом определил чью позицию принимает группа.                                                                        |
| S66  | Я бы рассказал общие факты о себе.                                                                                                                                           |
| S67  | Я бы рассказал о своих хобби и интересах.                                                                                                                                    |
| S68  | Я бы рассказал о себе в том случае, если кто-то заинтересовался и задал вопрос.                                                                                              |
| S69  | Я бы рассказал о себе после того, как меня представят коллективу.                                                                                                            |
| S70  | Я бы познакомился с одним человеком и с его помощью освоился в коллективе.                                                                                                   |
| S71  | Я бы задавал вопросы членам коллектива, чтобы больше о них узнать.                                                                                                           |
| S72  | Я бы задавал вопросы членам коллектива на бытовые темы.                                                                                                                      |
| ND73 | Я бы намеренно создал неоднозначное впечатление о себе, чтобы потом его исправить.                                                                                           |
| ND77 | Я бы вел себя как в компании близких друзей: шутил, обсуждал новости личной жизни членов коллектива.                                                                         |
| ND78 | Я бы аргументировано, ссылаясь на авторитетные источники высказал свое мнение по резонансному вопросу, противоположное общему мнению коллектива.                             |
| NK80 | Я бы предложил сыграть в игру на командообразование.                                                                                                                         |
| NK81 | Я бы выступил с презентацией себя со сцены.                                                                                                                                  |
| NK82 | Я бы своим примером создал новую норму поведения в коллективе (например, придумал необычное приветствие).                                                                    |
| NK84 | Я бы подготовил для каждого члена группы записку с представлением себя и с небольшим презентом.                                                                              |
| S86  | Я бы проявил положительные эмоции при рассказе о себе и своей деятельности.                                                                                                  |
| S87  | Я бы рекламировал себя и свой проект.                                                                                                                                        |
| S88  | Я бы структурированно рассказал о моей деятельности и подготовленном проекте.                                                                                                |
| ND89 | Я бы указал на недостаточную компетентность собеседника, если он не поймет ценность моего проекта.                                                                           |
| ND90 | Я бы в процессе презентации проекта варьировал громкость голоса и жестикуляцию: говорил то очень тихо, то очень громко, сопровождая повышение голоса активной жестикуляцией. |
| ND91 | Я бы добавил элементы флирта при общении с собеседником противоположного пола.                                                                                               |

## Окончание таблицы 12

|       |                                                                                                                                 |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ND92  | Я бы настоятельно убедил собеседника выделить мне высокое материальное вознаграждение за проект.                                |
| ND93  | Я бы честно рассказал о своих неудачах при работе над проектом.                                                                 |
| ND94  | Я бы задавал собеседнику вопросы из той области, в которой я являюсь высококвалифицированным специалистом.                      |
| NK95  | Я бы заранее подготовил презент для собеседника.                                                                                |
| NK96  | Я бы пригласил собеседника для беседы в приятное место (например, в кафе или ресторан рядом с офисом).                          |
| NK97  | Я бы добавил элементы физического контакта с собеседником в процессе презентации проекта (например, дотронулся до собеседника). |
| S100  | Я бы определил лидера группы.                                                                                                   |
| S101  | Я бы будучи лидером, разделил задачу между участниками.                                                                         |
| S102  | Я бы будучи лидером, структурировал процесс выполнения задачи.                                                                  |
| ND104 | Я бы ради шутки поприветствовал членов группы как в группе анонимных алкоголиков.                                               |
| ND107 | Я бы предложил участникам группы немного побегать или потанцевать перед началом выполнения задачи.                              |
| ND108 | Я бы определил задачи и физическое расположение участников группы, основываясь на моем личном опыте лидерства.                  |
| NK109 | Я бы будучи лидером, специально молчал, чтобы группа самоорганизовалась на выполнение задачи.                                   |