



Применение социометрического подхода для изучения отношений в киносъемочной команде: описание кейса

А.В. Петракова

кандидат психологических наук

ORCID: 0000-0001-9708-5693

AuthorID: 1152235

DOI: <https://doi.org/10.69975/2074-0832-2024-62-4-140-157>



Т.А. Лыкова

кандидат психологических наук

ORCID: 0000-0002-6494-978

AuthorID: 750671



С.Д. Савинский

студент продюсерского факультета ВГИКа

ORCID: 0009-0002-3179-7879

AuthorID: ____

Творческий процесс создания кинопродукта предполагает, что участники съемочной группы находятся в постоянном тесном взаимодействии друг с другом. Благоприятный психологический климат в такой группе положительно сказывается на общей продуктивности и творческой атмосфере. Таким образом, актуальность изучения внутригрупповых отношений в киносъемочной команде определяется необходимостью грамотного подбора специалистов в рабочую группу с учетом их психологических особенностей. Представленное пилотажное исследование открывает перспективы внедрения социально-психологических методов в сферу кинопроизводства. С практической точки зрения это может способствовать повышению групповой сплоченности и улучшению внутригрупповых отношений членов группы, а с теоретической — дает уникальные возможности для изучения специфики взаимоотношений в творческих коллективах.

The process of creating a film product means that the members of the film crew are in constant close interaction with each other. A favorable psychological climate within such a group has a positive effect on the overall productivity and creative atmosphere. Thus, the relevance of studying intra-group relations in a film crew is determined by the need for competent selection of specialists for a working team, with consideration to their psychological features. The proposed pilot study opens up prospects for the introduction of socio-psychological methods in film production. From a practical point of view, this can promote group cohesion and improve intra-group relations, while from a theoretical one, it provides unique opportunities for studying the specifics of relationships in creative teams.

Авторы благодарят доктора психологических наук, профессора, академика РАО В.С. Собкина, генеральных продюсеров кинокомпании «Студия-П», а также социального психолога и бизнес-консультанта Т.Ю. Никитину.

Введение

социометрический
подход,
16-факторный
личностный
опросник Кеттелла,
проектная
малая группа,
съемочная группа,
психология кино,
психологическая
поддержка

sociometric
approach,
Cattell 16-factor
personality
questionnaire,
project small
group, film crew,
film psychology,
psychological
support

Социометрический подход, предложенный Дж. Морено [12], направлен на измерение количественных и качественных характеристик межличностных отношений, в частности статуса и самочувствия конкретного члена группы, состояния группы в целом (уровня сплоченности-разобщенности, психологического климата, наличия в группе конфликтов и т. д.) [5].

В современных психологических исследованиях метод социометрии активно используется для диагностики отношений в детских коллективах [3], [8], [13], [28]; спортивных командах [4], [11], [23], [29], [30]; для решения задач управления персоналом [2], [6], [9], [14], [17], [20], [24], [25]. Анализ современных отечественных и зарубежных публикаций показал, что применение социометрического подхода для изучения специфики отношений в творческих коллективах, в частности связанных с театром и кино, практически не встречается.

По нашим сведениям, на сегодняшний день описано единственное социометрическое исследование, посвященное изучению межличностных отношений в коллективе студентов-актеров [21], [22]. Авторами данной работы в период с 2010 по 2018 год проводились исследования психологических особенностей

студентов-актеров на материале учащихся театрального колледжа О.П. Табакова. Помимо изучения особенностей личности будущих актеров, особое внимание было уделено анализу специфики межличностных отношений внутри студенческих групп, критериям выбора лидеров в различных сферах. Показано, что лидерство в сфере совместной деятельности и межличностных отношений тесно связано с успехами в актерской деятельности: студенты выбирают лидерами наиболее способных и успешных сокурсников. В исследовании также были выявлены связи между личностными характеристиками и социометрическим статусом: привлекательность партнера для межличностного общения и выбор референтного другого для решения трудной жизненной ситуации оказываются связаны с такими личностными качествами, как свободомыслие, готовность к экспериментам, восприимчивость к новым идеям, недоверие авторитетам (шкала Q1 теста Кеттелла).

Представленное выше исследование студентов-актеров выполнено на стыке педагогической психологии (материал исследования — студенческая группа) и психологии творчества (респонденты — будущие актеры). Развивая тему изучения отношений в творческих коллективах, отметим, что в сфере сценического искусства существуют такие варианты команд или малых групп, как театральная группа, реприза (актеры — участники антрепризы), телевизионная команда проекта и т. д.

Одним из распространенных форматов является киносъёмочная команда. В данном случае имеется в виду не столько актерский состав, сколько команда специалистов различного профиля (продюсеры, режиссеры, операторы, костюмеры, художники, гримеры и др.). Такая команда, непосредственно участвующая в съёмке кинопроекта, представляет собой сравнительно немногочисленную по составу группу людей (от 30 до 200), объединённых общей социальной деятельностью (создание кинопродукта) и находящихся в непосредственном взаимодействии, в процессе которого у них возникают эмоциональные отношения, групповые нормы и процессы. Таким образом, это позволяет отнести киносъёмочную команду к малым группам [1].

С учетом специфики современного кинематографа такую команду следует обозначить как временную (проектную) малую группу [26], [27], поскольку коллектив собирается только для реализации конкретного проекта без перспективы последующего сотрудничества.

Заметим, что если в Советском Союзе существовало ограниченное количество крупных киностудий полного техноло-

¹ Подробнее: <https://www.rusprofile.ru/codes/591100>.

гического цикла с огромной технической базой и постоянным большим штатом сотрудников, то сейчас кинопроизводственные компании в основном представлены в форме продюсерских центров с малым штатом и без собственной технической базы. На 2024 год в РФ зарегистрировано 9176 компаний с ОКВЭДом 59.1 (Производство кинофильмов, видеофильмов и телевизионных программ)¹.

В связи с этим возникает вопрос о том, как максимально эффективно подбирать специалистов в команду и организовывать их деятельность для того, чтобы она была продуктивной и при этом психологически комфортной для членов группы. Как было отмечено выше, современная кинокоманда представляет собой группу с немногочисленным составом, которая плотно занята совместной деятельностью на протяжении значительного временного отрезка. При этом участники такой группы, как правило, мало знакомы друг с другом, имеют разные мотивы, возраст, культурные и ценностные ориентации. Отличается внутри группы и уровень образования ее членов, их профессиональный опыт, социально-экономический статус и другие характеристики. Вместе с тем членам группы в силу специфики киносъёмочного процесса приходится на протяжении длительного времени (съёмочный день продолжается 12 часов, проекты длятся от 10 дней до нескольких лет) находиться в тесном взаимодействии друг с другом, при этом от них ожидается слаженная работа и качественный продукт.

В рамках настоящей статьи будет представлен опыт применения социометрического метода для изучения особенностей межличностных отношений внутри киносъёмочной группы.

Целью настоящего исследования является изучение особенностей внутригрупповых отношений в киносъёмочной команде.

Методы: для изучения особенностей внутригрупповых отношений в киносъёмочной группе использовался метод социометрии. Специально разработанная социометрическая карточка была составлена на основе предыдущих исследований [21], [22], а также учитывала специфику организации деятельности киносъёмочной группы.

Социометрическая карточка включала 12 вопросов, посвященных следующим аспектам:

1. Профессиональные отношения: «С кем из ваших коллег в группе вы продолжили бы профессиональное сотрудничество?»; «К кому из ваших коллег в группе вы могли бы обратиться за помощью, советом в связи с профессиональной деятельностью?».

2. Неформальные отношения: «К кому из ваших коллег в группе вы могли бы обратиться за помощью, советом в связи с жизненными трудностями?»; «С кем из ваших коллег в группе вам хотелось бы проводить свободное от работы время?»; «С кем из ваших коллег в группе вам комфортно в различных бытовых ситуациях?».

3. Лидерство внутри группы: «Кто, по вашему мнению, в настоящей съемочной группе обладает организаторскими способностями?»

Отметим, что каждый вопрос был задан как в «позитивном» ключе («с кем бы вы хотели...»), так и в «негативном» («с кем бы вы не хотели...»), что позволило получить информацию о положительных и отрицательных выборах. В каждом вопросе участники могли указать до пяти имен.

Для изучения личностных особенностей участников группы применялся опросник Кеттелла 16 PF (форма А). Данный опросник широко используется в психологических исследованиях и позволяет получить информацию о коммуникативных, эмоциональных, волевых и интеллектуальных чертах личности [7].

Сбор эмпирических данных проводился на последней съемочной неделе непосредственно на съемочной площадке. До этого участники исследования в течение 17 дней были заняты совместной работой на съемках.

Выборка: исследование проводилось по договоренности с руководством частной продюсерской компании г. Москвы, всего в опросах участвовали 26 человек — члены съемочной группы, занятой съемками телесериала.

Результаты исследования

Полученные результаты можно разделить на два сюжета: лидерство в различных сферах и выявление внутригрупповых отношений.

Лидеры в различных сферах. В таблице 1 представлены результаты подсчета числа выборов в исследуемых сферах. Расчет проводился путем суммирования числа положительных выборов для вопросов каждой сферы. Для удобства представления данных приведены только лидеры, они обозначены через названия должностей респондентов. Поскольку в исследовании принимали участие два продюсера — мужчина и женщина — в таблице они обозначены соответственно (м) и (ж).

Таблица 1. Результаты анализа методики социометрии по различным сферам

Сфера	Лидеры	Число выборов
Профессиональные отношения	Режиссер	23
	Продюсер (ж)	22
	Продюсер (м)	19
	Оператор	15
Неформальные отношения	Продюсер (ж)	24
	Креативный продюсер	17
	Продюсер (м)	15
	Режиссер	15
Организационные способности	Режиссер	18
	Гафер (художник по свету)	12
	Продюсер (ж)	11
	Директор	11

Как видно из таблицы 1, лидерами во всех исследованных сферах оказались режиссер и два продюсера. С нашей точки зрения, этот результат показывает, что указанные респонденты успешно справляются со своими профессиональными задачами и благоприятно воспринимаются коллективом, что в совокупности обеспечивает эффективность работы руководящего состава съемочной группы в рамках конкретного проекта.

Рассматривая других лидеров (оператор, креативный продюсер, гафер, директор), отметим, что большое число положительных выборов для этих респондентов может быть связано с выполняемыми ими функциональными задачами, а также набором их личностных качеств, которые будут описаны в разделе «Обсуждение».

Внутригрупповые отношения. Несмотря на то, что участникам исследования было предложено сделать позитивные и негативные выборы, число ответов в вопросах с отрицательным выбором оказалось в два-три раза меньше, чем в вопросах с положительным выбором.

Вместе с тем анализ имеющихся отрицательных выборов зафиксировал выраженное неприятие участниками одного члена группы. Сумма отрицательных выборов по вопросам сферы профессионального сотрудничества для данного участника, занимающего должность второго режиссера, составила 10. На-

блюдение за процессом работы группы, а также обращения за консультациями со стороны руководства проекта (продюсеров) позволяют сделать вывод о том, что причинами подобного отвержения второго режиссера стало низкое качество его работы, недостаток профессиональных навыков. Руководство проекта приняло решение о смене второго режиссера в середине съемок. Анализ социометрических выборов в отношении нового члена группы и общее наблюдение за рабочим процессом показали, что новый второй режиссер достаточно хорошо встроился в работу группы и выполнял свои обязанности на должном уровне.

За исключением упомянутого случая других выраженных «аутсайдеров» в группе выявлено не было, что говорит о достаточно хорошей сработанности группы, отсутствии долговременных конфликтов.

Другим интересным результатом изучения внутригрупповых отношений стала частота выборов членами группы предпочитаемых людей в рамках своих рабочих групп, цехов. Так, например, представители цеха «костюм» охотно выбирали в качестве предпочитаемых своих коллег-костюмеров, с которыми они постоянно и плотно сотрудничают в процессе работы. При этом им оказалось сложно отнести к представителям других цехов, например, осветителям, с которыми они не взаимодействуют в силу отсутствия такой необходимости.

Обсуждение результатов

Для содержательной интерпретации представленных результатов мы будем использовать данные, полученные с помощью личностного опросника 16 PF Р. Кеттелла, а также более подробно обратимся к функциональным задачам участников группы в зависимости от их должности. На рис. 1 представлена иерархическая организация киносъемочной группы, которая поможет обосновать проводимые нами интерпретации и выводы.



Рис. 1. Иерархическая организация киносъемочной группы

Лидерство. Предваряя обсуждение данной темы, обратим внимание, что в психологии принято разделять формальное и неформальное лидерство в группах. Формальный лидер — человек, который оказывает влияние на членов группы с позиции занимаемой должности; влияние неформального лидера на членов группы основано на его способностях, умениях, авторитете и других ресурсах, и возникает на основе межличностных отношений участников. При этом могут возникать ситуации, когда один и тот же человек является и формальным, и неформальным лидером. Возможно также возникновение конфликтов и противоречий между формальными и неформальными лидерами [1].

В настоящем исследовании мы, с одной стороны, опираемся на представление о киносъёмочной команде как о временном творческо-производственном коллективе с достаточно четкой иерархией и вертикалью власти, которая и определяет формальных лидеров. Вместе с тем применение метода социометрии позволяет выявить неформальных лидеров группы.

Как было сказано выше, по итогам проведения социометрии лидерами во всех исследованных сферах оказались режиссер и два продюсера. Как видно на рис. 1, представители данных должностей являются руководящей силой киносъёмочного процесса.

Продюсеры работают над проектом от разработки идеи до готового продукта, выходящего на рынок уже в качестве товара. Помимо создания творческого коллектива, включающего как представителей киносъёмочной группы, так и актерский состав, продюсер отвечает за финансовые, организационные и технические вопросы [18]. Основными функциями режиссера являются: интерпретация сценария, творческая работа по объединению отдельных фрагментов кинофильма воедино, руководство работой актеров и всех участников съёмочной группы [18].

Таким образом, в изучаемой киносъёмочной группе выбор лидеров фиксирует, что они успешно справляются со своими функциональными задачами, в том числе руководством. Отметим, что с точки зрения социальной психологии руководитель прежде всего ориентируется на выполнение задач совместной деятельности, а лидер — на групповые интересы [15]. Можно сделать вывод о том, что в отношении продюсеров и режиссера их социальная позиция лидеров совпадает с руководящей ролью.

Важно отметить еще одну особенность изучаемого нами творческого коллектива: продюсеры данной группы регулярно присутствовали на съемочной площадке (что не является типичным для представителей данной должности), а также были активно включены в процесс. Это нивелировало разрыв между группой и руководителями, более того, способствовало формированию не только профессиональных, но и человеческих, эмоциональных отношений между ними. Кроме того, с нашей точки зрения, значимую роль играет любопытное совпадение: продюсеры, участвовавшие в исследовании, муж и жена. Члены группы знали об этом, и их равное позитивное отношение к продюсерской паре может быть проявлением своеобразного «переноса» или проекции, когда съемочная команда под руководством семейной пары воспринимается как большая семья. Косвенно эта интерпретация нашла подтверждение в наблюдениях за поведением членов группы и содержании общения с ними в рамках неформальных бесед и психологических консультаций.

Другими лидерами изучаемой нами съемочной группы оказались: оператор (в сфере профессионального сотрудничества), креативный продюсер (в сфере неформального общения), директор съемочной группы и гафер (в сфере организационных способностей).

Остановимся более подробно на функциональных задачах и личностных особенностях перечисленных лидеров.

Оператор разрабатывает изобразительное решение фильма и руководит операторским цехом. Следует заметить, что члены группы во время съемок отмечали высокое качество работы и профессионализм человека на этой позиции. Помимо этого, многие отзывались о нем как о комфортном в общении, спокойном, сдержанном, что подтверждается результатами по опроснику Кеттелла 16 PF: высокие значения по шкале В — развитое абстрактное мышление, оперативность, быстрая обучаемость; низкие значения по шкале F — сдержанность в проявлении эмоций, рассудительность.

Креативный продюсер — относительно новая и активно набирающая популярность, но еще не узаконенная специальность, чаще всего представленная в диджитал-направлениях аудиовизуальной сферы. В задачи креативного продюсера зачастую входят проектировка работы творческой группы с прицелом на продвижение проекта и донесение его идей до целевой аудитории. В настоящей группе креативным продюсером являлся человек с базовым образованием «актер/актриса» и многолетним стажем работы в актерской профессии. Понимание процесса

киносъемок с актерской позиции и со стороны кинопроизводства, а также набор определенных личностных качеств (высокие значения по вторичному фактору опросника Кеттелла F2 «интроверсия-экстраверсия») объясняют лидерство данного представителя группы в сфере неформального общения. Креативный продюсер больше других в этой группе общителен, социально контактен, активен, успешно устанавливает и поддерживает межличностные связи.

Функционал директора съемочной группы предполагает руководство производственно-экономической и финансовой составляющими съемочного процесса (обеспечение питания, бытовых удобств, финансовые обязательства, сохранность техники и реквизита и др.), разработку календарно-постановочного плана и генеральной сметы производства фильма. Как видно из рис. 1, директор съемочной группы (административная группа) наравне с режиссером выступает ее руководителем при отсутствии продюсеров на площадке. Их обязанности расходятся только в том, что режиссер отвечает в большей степени за творческую составляющую процесса, а директор — за хозяйственно-финансовую [16], [18].

Крайне важным, на наш взгляд, оказалось выявление лидерской позиции директора команды в сфере организационных способностей, что указывает на успешное выполнение человеком на данной позиции своих должностных обязанностей. Вероятно, это можно объяснить его личностными качествами. Ключевыми здесь выступают сочетание высокой эмоциональной чувствительности (шкала I по Кеттеллу) и самоконтроля (высокие значения по шкале Q3 опросника Кеттелла), а также выраженный конформизм (низкие значения по шкале Q2 опросника Кеттелла), который в данном случае представляет собой ориентацию на нормы и ценности группы. Поскольку позиция директора предполагает большую ответственность и готовность решать различные нестандартные ситуации, сочетание эмоциональной восприимчивости и откликаемости с самоконтролем позволяют данному представителю группы успешно решать возникающие сложности и поддерживать хорошие отношения с членами команды.

Гафер (Бригадир осветителей) — специалист, отвечающий за осветительное оборудование, участвующий в разработке схем освещения и корректировке освещенности объекта по указанию оператора-постановщика. Этот специалист, хоть и является одним из представителей глав цехов киносъемочной группы, тем не менее не относится к прямым руководителям коллекти-

ва. Многочисленные положительные выборы в сфере организационных способностей гафера в конкретной группе могут быть связаны с личностными характеристиками человека на данной позиции. Качествами, способствующими его лидерству в сфере организационных способностей, выступают дипломатичность (шкала N опросника Кеттелла), высокий самоконтроль (шкала Q3), низкая тревожность (шкала O). Он готов включиться в решение различных организационных вопросов, в том числе не относящихся напрямую к его функциональным задачам, при этом соблюдая субординацию и сохраняя спокойствие в стрессовых ситуациях.

Выше при интерпретации результатов мы обращали внимание на отдельные личностные характеристики лидеров в различных сферах. Вместе с тем представляется интересным выявить совпадающие личностные качества у лидеров данной группы. С этой целью был проанализирован их средний профиль по опроснику Кеттелла. Показано, что лидеры группы обладают высокими значениями по следующим шкалам: А (общительность), Н (смелость) и I (чувствительность). Можно предположить, что для данного коллектива такие качества лидера, как открытость, эмоциональность, заинтересованность в межличностном контакте, готовность к риску и смелость в принятии решений являются весьма важными, способствующими эффективной и слаженной работе группы.

Отметим также, что высокие значения по шкале опросника Кеттелла I (чувствительность) интерпретируются не только как утонченная эмоциональность, впечатлительность и богатство эмоциональных переживаний, но и как склонность к эмпатии, сочувствию, сопереживанию и пониманию других людей [7]. В групповой работе это может выражаться в том, что такой «эмоциональный» лидер обращает больше внимание на психологический климат в команде, настроения и эмоциональные состояния членов группы.

Конфликт. Как мы отметили в части «Результаты», в вопросах с отрицательным выбором оказалось в два-три раза меньше ответов, чем в вопросах с положительным выбором, что можно объяснить эффектом социальной желательности. Работники сферы кинопроизводства впервые принимали участие в подобном исследовании и, несмотря на все возможные пояснения о конфиденциальности собираемых данных, старались «никому не навредить». В основном негативные ответы приводились в адрес специалиста, которого продюсеры были вынуждены сместить в середине реализации проекта, — второго режиссера.

С функциональной точки зрения основными задачами второго режиссера выступают организация и планирование съемочного процесса. Как помощник режиссера он несет ответственность за решение текущих оперативных вопросов и дает возможность режиссеру сосредоточить внимание на творческих аспектах кинопроизводства. Второй режиссер также следит за сменой исполнителей, контролирует соблюдение тайминга и в целом работу команды на площадке.

Для содержательной интерпретации описанной выше ситуации замены второго режиссера представляется интересным сравнить личностные качества «неуспешных» и «успешных» членов группы, занимавших данную позицию.

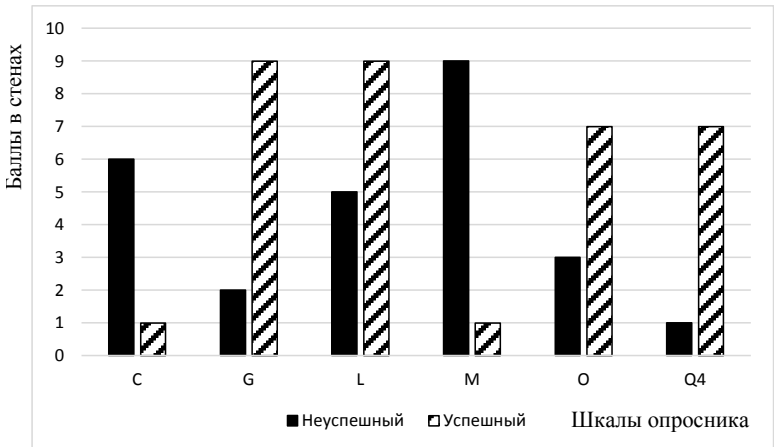


Рис. 2. Сравнение личностных профилей по опроснику Р. Кеттелла 16 PF двух людей, занимавших позицию «второй режиссер» (C — эмоциональная неустойчивость / эмоциональная устойчивость; G — низкая моральная нормативность / высокая моральная нормативность; L — доверчивость / подозрительность; M — практичность / мечтательность; O — спокойствие / тревожность; Q4 — расслабленность / напряженность).

Сопоставление личностных профилей по опроснику Кеттелла (см. рис. 2) показало, что у «неуспешного» члена группы наиболее выражены такие черты, как стремление к самоутверждению, мечтательность, низкая нормативность поведения, спокойствие, расслабленность. «Успешному» второму режиссеру оказались свойственны высокая нормативность поведения, ориентация на практическую сторону деятельности, напряженность, собранность, определенная подозрительность. Заметим,

что в сочетании с выраженной тревожностью, подозрительность может быть рассмотрена как стремление к контролю, беспокойство о выполнении другими людьми взятых обязательств. Можно предположить, что для второго режиссера важнее не ориентировка на собственное самовыражение, а направленность на команду, что согласуется с представлениями о качествах лидеров конкретной группы.

Таким образом, использование личностного опросника в данном контексте способствовало выявлению содержательной стороны рабочего конфликта (недовольства съемочной группы первым человеком на позиции второго режиссера) — что именно, с психологической точки зрения, мешает слаженной работе.

Заключение

Настоящее исследование является одним из первых в сфере изучения социально-психологических аспектов процесса кинопроизводства. В результате показано, что руководящая часть команды работала на достаточно высоком уровне, при этом выявлено совпадение позиций «лидеров» и «руководителей». Отмечено, что специфика труда данной съемочной группы предполагает наличие неформальных групп (профессиональных цехов), представители которых мало контактируют друг с другом, что затруднило взаимную оценку при проведении социометрии. Применение личностного опросника Р.Б. Кеттелла 16 PF оказалось эффективным для выявления причин конфликтного взаимодействия участников группы, а также для фиксации личностных характеристик лидеров группы.

Отметим, что настоящее исследование носит характер пилотажа. Предлагаемая нами схема изучения киносъемочной группы может оказаться полезной для продюсеров при создании рабочих коллективов и поддержания психологического комфорта на площадке.

В заключение добавим, что у представителей кинопроизводства существует многолетняя традиция — после съемки первой сцены режиссер проекта в присутствии всех членов группы разбивает тарелку (часто специально изготовленную для этой цели). Она выступает метафорой команды — каждый член группы забирает себе осколок тарелки. Первоначально предполагалось, что в завершении проекта участники команды собираются для того, чтобы склеить тарелку заново. В современных реалиях чаще всего осколки остаются у членов группы на память об участии в проекте. Мы надеемся, что психологи внесут свой вклад в сплочение киносъемочных команд, в «реставрацию» тарелок.

Для цитирования: Петракова А.В., Лыкова Т.А., Савинский С.Д. Применение социометрического подхода для изучения отношений в киносъемочной команде: описание кейса // Вестник ВГИК. 2024. Т. 16. № 4 (62), с. 140-157. <https://doi.org/10.69975/2074-0832-2024-62-4-140-157>.

For citation: Petrakova A.V., Lykova T.A., Savinskiy S.D. Socio-metric Methods in Exploring the Relationships in a Film Crew: a Case Study // Vestnik VGIK 2024. Vol. 16. No. 4 (62), pp. 140-157. <https://doi.org/10.69975/2074-0832-2024-62-4-140-157>. (In Russian)

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений. М.: Аспект Пресс, 2008. 362 с.
2. Буянов В.И. Изучение социально-психологического климата в организации: содержание, критерии, методы. М. [б.и.], 2012. 73 с.
3. Донцов А.И., Донцов Д.А. Методологические и диагностические основы практических исследований детских, подростковых и юношеских групп и коллективов // Вестник практической психологии образования. 2017. Т. 14, № 1. С. 77–88. URL: https://psyjournals.ru/journals/bppe/archive/2017_n1/Dontsov_Dontsov (дата обращения: 04.08.2023).
4. Донцов Д.А., Сагова З.А. Методики социально-психологической диагностики спортивных групп и коллективов младших школьников, подростков и лиц юношеского возраста // Школьные технологии. 2018. № 1. С. 89–102 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodiki-sotsialno-psiologicheskoy-dagnostiki-sportivnyh-grupp-i-kollektivov-mladshih>
5. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
6. Золотовицкий Р.А. Организационная арт-терапия и тренинг: социодрама и социометрия в работе с организацией, группой, семьей. М.: Морено-Институт, АРК Бизнес Групп, 2003. 208 с.
7. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. учеб.-метод. пособие. СПб.: Речь, 2004. 97 с.
8. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах: общение и возрастные особенности. Минск: Издательство БГУ, 1976. 350 с.
9. Корнилович В.А., Холин А.Н. Коммуникативная динамика малой группы: информационное сопровождение управленческих решений (на примере группового ситуационного анализа) // Коммуникология. 2017. Т. 5, № 1. С. 99–110.
10. Криштул Б.И. В титрах последний. М.: Русская панорама, 2002. 487 с.
11. Лымаренко В.М., Склярова И.В. Анализ сплоченности сборной команды по аэробной гимнастике для комплектования составов соревновательных групп // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2022. № 10 (212). С. 249–256.
12. Морено Я.Л. Кто останется в живых? Основы социометрии, групповой психотерапии и социодрамы. СПб.: Питер, 2023. 445 с.

13. Морозов А.П., Белова Н.Г., Бабаева Н.М. Командные роли и академическая успеваемость // Педагогика, психология, общество: от теории к практике: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 28 марта 2023 года. Чебоксары: Издательский дом «Среда», 2023. С. 285–290.
14. Никитина В.А. Социометрическое исследование как метод диагностики внутригрупповых взаимоотношений // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. № 1. 2018. С. 127–130. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiometricheskoe-issledovanie-kak-metod-dagnostiki-vnutrigruppovyh-vzaimootnosheniy> (дата обращения: 04.08.2023).
15. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. СПб.: СПбГУП, 2010. 532 с.
16. Приказ Минздравоохранения РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.05.2011. № 20835). URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=179629&scId=lz3t0ci2u6578872078>.
17. Роговенко Я.С., Кренева Ю.А. Оценка динамической структуры служебного коллектива методом свободной социометрии посредством видеотренинга и фотодиагностики // Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития. Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. С. 395–403.
18. Сидоренко В.И. От идеи к бюджету фильма: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 254 с.
19. Сидоренко В.И., Огурчиков П.К. Основы кинопроизводства. Техника и технология: учеб. пособие. М.: ЮНИТА-ДАНА, 2017. 286 с.
20. Синяева Л.П., Патутина Е.С., Филиппова Е.А. Сплоченность коллектива как фактор внутренней мотивации персонала // Вестник СамГУПС. 2021. № 4 (54). С. 59–67.
21. Собкин В.С., Лыкова Т.А. Связь социометрических предпочтений с личностными особенностями на разных этапах обучения у студентов-актеров // Вопросы психического здоровья детей и подростков. 2018. № 3. С. 42–52.
22. Собкин В.С., Лыкова Т.А., Собкина А.В. Психология актера: начало профессионального пути. М.: ФГБНУ «ИУО РАО», 2021. 176 с.
23. Чайников С.А., Троценко А.А., Чунин А.И. Формирование групповой сплоченности женской студенческой команды по волейболу как полисубъекта деятельности // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 1 (62). С. 259–263.
24. Ballesteros-Perez, P., González-Cruz, M.C., Fernández-Diego, M. Human resource allocation management in multiple projects using sociometric techniques // International Journal of Project Management. 2012. № 30 (8). pp. 901–913.
25. de Klepper, M.C. et al. Sociometric status and peer control attempts: A multiple status hierarchies approach // Journal of Management Studies. 2017. № 54 (1). pp. 1–31.
26. Gersick, C.J.G. Marking time: Predictable transitions in task groups // Academy of Management Journal. 1989. № 32 (2). pp. 274–309.
27. Gersick, C.J.G. Time and transition in work teams: Toward a new model of group development // Academy of Management Journal. 1988. № 31. pp. 9–41.

28. Mikami, A.Y., Owens, J.S., Hudec, K.L. et al. Classroom Strategies Designed to Reduce Child Problem Behavior and Increase Peer Inclusiveness: Does Teacher Use Predict Students' Sociometric Ratings? // *School Mental Health*. 2020. № 12. pp. 250–264.
29. Sopa, I.S., Pomohaci, M. Discovering the leader of a volleyball team using the sociometric survey method // *Timisoara Physical Education and Rehabilitation Journal*. 2018. № 11 (20). pp. 27–33.
30. Wentzel, K.R., Asher, S.R. The academic lives of neglected, rejected, popular, and controversial children // *Child development*. 1995. № 66 (3). pp. 754–763.

REFERENCES

1. Andreeva, G.M. Social'naya psixologiya: Uchebnik dlya vy'sshix uchebny'x zavedenij [Social psychology: A textbook]. Moscow, Aspekt Press Publ., 2008. 362 p. (In Russ.)
2. Buyanov, V.I. Izuchenie social'no-psixologicheskogo klimata v organizacii: soderzhanie, kriterii, metody' [The study of the socio-psychological climate in the organization: content, criteria, methods]. Moscow, [b.i.] 2012. 73 p. (In Russ.)
3. Donczov, A.I., Donczov D.A. Metodologicheskie i diagnosticheskie osnovy' prakticheskix issledovanij detskih, podrostkovy'x i yunosheskix grupp i kolektivov [Methodological and diagnostic bases of practical researches of children's, teenage and youthful groups and collectives], vol. 14. Vestnik prakticheskoy psixologii obrazovaniya, no. 1, 2017. Available at: https://psjournals.ru/journals/bppe/archive/2017_n1/Dontsov_Dontsov (Accessed: 04 August 2023). (In Russ.)
4. Donczov, D.A., Sagova, Z.A. Metodiki social'no-psixologicheskoy diagnostiki sportivny'x grupp i kolektivov mladshix shkol'nikov, podrostkov i licz yunosheskogo vozrasta [Methods of socio-psychological diagnostics of sports groups and teams of junior schoolchildren, adolescents and adolescents]. Shkol'ny'e tekhnologii, no. 1, 2018, pp. 89–102. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodiki-sotsialno-psihologicheskoy-diaagnostiki-sportivnyh-grupp-i-kollektivov-mladshih> (Accessed: 04 August 2023). (In Russ.)
5. Zhuravlev, A.L. Psixologiya sovместной deyatelnosti [Psychology of cooperative activity]. Moscow, Izd-vo "Institut psixologii RAN", 2005. 640 p. (In Russ.)
6. Zolotovickij, R.A. Organizacionnaya artterapiya i trening: sociodrama i sociometriya v rabote s organizaciej, gruppoj, sem'ej [Organizational art therapy and training: sociodrama and sociometry in work with an organization, group, family]. Moscow, Moreno-Institut Publ., ARK Biznes Grupp Publ., 2003. 208 p. (In Russ.)
7. Kapustina, A.N. Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettella [Cattell's multifactorial personality technique]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2004. 97 p. (In Russ.)
8. Kolominski, Ya.L. Psixologiya vzaimootnoshenij v malyx gruppax: obshhenie i vozrastny'e osobennosti [Psychology of relationships in small groups: communication and age characteristics]. Minsk, Izdatel'stvo BGU Publ., 1976. 350 p. (In Russ.)
9. Kornilovich, V.A., Xolin A.N. Kommunikativnaya dinamika maloj gruppy': informacionnoe soprovozhdenie upravlencheskix reshenij (na primere gruppovogo situacionnogo analiza) [Communicative Dynamics of a Small Group: Information Support of Management Decisions (on the Example of Group Situational Analysis)], vol. 5. Kommunikologiya, no. 1, 2017, pp. 99–110. (In Russ.)

10. *Krishtul, B.I.* V titrax poslednij [Last in the title]. Moscow, Russkaya panorama Publ., 2002. 487 p. (In Russ.)
11. *Ly'marenko, V.M., Sklyarova, I.V.* Analiz splochnosti sbornoj komandy' po ae' robnoj gimnastike dlya kompletovaniya sostavov sorevnovatel'ny'x grupp [Analysis of the cohesion of the national team in aerobic gymnastics for the recruitment of competitive groups]. *Ucheny'e zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, no. 10 (212), 2022, pp. 249–256. (In Russ.)
12. *Moreno, Ya.L.* Kto ostanetsya v zhiviy' x? Osnovy' sociometrii, gruppovoj psixoterapii i sociodramy' [Who will stay alive? Fundamentals of sociometry, group psychotherapy and sociodrama]. St. Petersburg, Piter Publ., 2023. 445 p. (In Russ.)
13. *Morozov, A.P., Belova N.G., Babaeva N.M.* Komandny' e roli i akademicheskaya uspevaemost' [Team roles and academic performance In Pedagogy, psychology, society: from theory to practice: materials of the All-Russian scientific and practical conference with international participation]. *Pedagogika, psixologiya, obshhestvo: ot teorii k praktike: materialy' Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodny'm uchastiem, Cheboksary'*, 28 marta 2023 goda. Cheboksary', Izdatel'skiy dom "Sreda", 2023, pp. 285–290. (In Russ.)
14. *Nikitina, V.A.* Sociometricheskoe issledovanie kak metod diagnostiki vnutrigruppovy' x vzaimootnoshenij [Sociometric research as a method for diagnosing intragroup relationships]. *Medicina. Sociologiya. Filosofiya. Prikladny'e issledovaniya*, no 1, 2018, pp. 127–130. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiometricheskoe-issledovanie-kak-metod-diagnostiki-vnutrigruppovyh-vzaimootnoshenij> (Accessed: 04 August 2023). (In Russ.)
15. *Pary'gin, B.D.* Social'naya psixologiya. Istoki i perspektivy' [Social Psychology. Origins and perspectives]. St. Petersburg, SPbGUP Publ., 2010. 532 p. (In Russ.)
16. *Prikaz Minzdravsochrazvitiya RF ot 30.03.2011 № 251n* "Ob utverzhenii Edinogo kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i sluzhashhix" [Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation of March 30, 2011 No 251n "On approval of the Unified Qualification Directory for the positions of managers, specialists and employees, section" Qualification characteristics of positions of workers in culture, art and cinematography], razdel "Kvalifikatsionny'e karakteristiki dolzhnostej rabotnikov kul'tury", iskusstva i kinematografii" (Zaregistrirvano v Minyuste RF 24.05.2011. No 20835). Available at: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=179629&ysclid=lz3t0ci2u6578872078>. Accessed: 26 June 2024 04.08.2023). (In Russ.)
17. *Rogovenko, Ya.S., Kreneva, Yu.A.* Ocenka dinamicheskoy struktury' sluzhebnogo kollektiva metodom svobodnoj sociometrii posredstvom videotreninga i fotodiagnostiki [Evaluation of the dynamic structure of the service team by the method of free sociometry through video training and photo diagnostics]. In *The penitentiary system at the present stage and the prospects for its development*. Ugolovno-ispolnitel'naya sistema na sovremennom e'tape i perspektivy' ee razvitiya. Ryazan', Akademiya prava i upravleniya Federal'noj sluzhby' ispolneniya nakazaniy Publ., 2020. pp. 395–403. (In Russ.)
18. *Sidorenko, V.I.* Ot idei k byudzhetu fil'ma: Ucheb. Posobie [From idea to film budget: A textbook]. Moscow, YuNITI-DANA Publ., 2016. 254 p. (In Russ.)
19. *Sidorenko, V.I., Ogurchikov P.K.* Osnovy' fil'moproizvodstva. Teknika i tekhnologiya: Ucheb. Posobie [Fundamentals of filmmaking. Technique and technology: A textbook]. Moscow, YuNITA-DANA Publ., 2017. 286 p. (In Russ.)

20. Sinyayeva, L.P., Patutina, E.S., Filippova, E.A. Splochnost' kollektiva kak faktor vnutrennej motivacii personala [Team cohesion as a factor of internal motivation of staff]. Vestnik SamGUPS Publ., no. 4 (54), 2021, pp. 59–67. (In Russ.)
21. Sobkin, V.S., Ly'kova, T.A. Svyaz' sociometricheskix predpochtenij s lichnostny' mi osobennostyami na razny' x e' tapax obucheniya u studentov-akterov [Connection of sociometric preferences with personality traits at different stages of training in student-actors]. Voprosy' psixicheskogo zdorov' ya detej i podrostkov, no. 3, 2018, pp. 42–52. (In Russ.)
22. Sobkin, V.S., Ly'kova T.A., Sobkina, A.V. Psixologiya aktera: nachalo professional' nogo puti [Psychology of an actor: the beginning of a professional path]. Moscow, FGBNU "IUO RAO" Publ., 2021. 176 p. (In Russ.)
23. Chajnikov, S.A., Trocenko A.A., Chunin A.I. Formirovanie gruppovoj splochnosti zhenskoi studencheskoj komandy' po volejbolu kak polisub'`ekta deyatel' nosti [Developing group cohesion in a female student volleyball team as a polysubject of activity]. Biznes. Obrazovanie. Pravo., no. 1 (62), 2023, pp. 259–263. (In Russ.)
24. Ballesteros-Perez, P., González-Cruz, M.C., Fernández-Diego M. Human resource allocation management in multiple projects using sociometric techniques, International Journal of Project Management, no. 30 (8), 2012, pp. 901–913.
25. de Klepper, M.C. et al. Sociometric status and peer control attempts: A multiple status hierarchies approach, Journal of Management Studies, no. 54 (1), 2017, pp. 1–31.
26. Gersick, C.J.G. Marking time: Predictable transitions in task groups, Academy of Management Journal, no. 32 (2), 1989, pp. 274–309.
27. Gersick, C.J.G. Time and transition in work teams: Toward a new model of group development, Academy of Management Journal, no. 31, 1988, pp. 9–41.
28. Mikami, A.Y., Owens, J.S., Hudec, K.L. et al. Classroom Strategies Designed to Reduce Child Problem Behavior and Increase Peer Inclusiveness: Does Teacher Use Predict Students' Sociometric Ratings? School Mental Health, no. 12, 2020, pp. 250–264.
29. Sopa, I.S., Pomohaci M. Discovering the leader of a volleyball team using the sociometric survey method, Timisoara Physical Education and Rehabilitation Journal, no. 11 (20), 2018, pp. 27–33.
30. Wentzel, K.R., Asher S.R. The academic lives of neglected, rejected, popular, and controversial children, Child development, no. 66 (3), 1995, pp. 754–763.

Статья поступила в редакцию поступила в редакцию 12.08.2024; одобрена после рецензирования 26.08.2024; принята к публикации 02.09.2024.

The article was submitted 12.08.2024; approved after reviewing 26.08.2024; accepted for publication 02.09.2024.