

ВИКОРИСТАННЯ ФЕНОМЕНІВ МІЖГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СУЧАСНІЙ ПРАКТИЦІ УПРАВЛІННЯ

Черкаський А.В. використання феноменів міжгрупової взаємодії в сучасній практиці управління. У статті розглядаються основні феномени міжгрупової взаємодії, процеси диференціації і інтеграції, особливості їх динаміки в групах. Основний акцент робиться на проблемах співпраці груп, їх взаємодії, розкривається зв'язок з практикою сучасного управління.

Ключові слова: міжгрупові стосунки, внутрішньогруповий фаворитизм, соціальна ідентичність, співпраця, спільна діяльність.

Черкаский А.В. использование феноменов межгруппового взаимодействия в современной практике управления. В статье рассматриваются основные феномены межгруппового взаимодействия, процессы дифференциации и интеграции, особенности их динамики в группах. Основной акцент делается на проблемах сотрудничества групп, их взаимодействия, раскрывается связь с практикой современного управления.

Ключевые слова: межгрупповые отношения, внутригрупповой фаворитизм, социальная идентичность, сотрудничество, совместная деятельность.

Актуальність вибраної теми обумовлена сучасною соціально-економічною ситуацією у світі, а також інтересом наукової громадськості до проблеми міжгрупових стосунків. Психологія міжгрупових стосунків є одним з найбільш молодих і таких, що швидко розвиваються, напрямів у соціальній психології. Постановка проблеми міжгрупових стосунків як соціально-психологічної має виняткове значення для теорії і методології. Але в соціальній психології недооцінюється проблематика міжгрупових стосунків.

Психологія міжгрупової взаємодії розкриває особливості поведінки, діяльності індивідів, їх приналежність до певних груп, ситуації міжгрупової взаємодії.

Міжгрупові стосунки – сукупність соціально-психологічних явищ, що характеризують суб'єктивне відображення (сприйняття) різноманітних зв'язків, які виникають між соціальними групами, а також обумовлений ними спосіб взаємодії груп.

Суспільство можна образно порівняти з "живим організмом", що балансує на точці справедливості міжгрупових дій в процесі постійного обміну соціально-психологічними стосунками між його елементами.

тами, тобто такого обміну, в кожному акті якого у вигляді побічного продукту відтворюється суть, тобто принцип устрою соціальних груп, що беруть участь в ньому.

Взаємовідносини груп стають ланкою соціальної системи і основою культури співтовариства, що дозволяє йому зберігати себе і розвиватися відповідно до соціального контексту. Управління соціальним розвитком трудового колективу належить нині до однієї з найважливіших сфер діяльності [8].

Виробничо-економічні і суспільно-політичні стосунки, що обумовлюють необхідність об'єднання і взаємодії між людьми для виконання спільної діяльності, а також необхідність взаємодії між цими групами людей, служать об'єктивною основою, базисом, на якому діє механізм міжгрупових відносин.

На сьогодні добре вивчені теоретичні основи феноменів міжгрупових стосунків як у західній, так і у вітчизняній науці, проте слабо досліджено їх практичне застосування. Виходячи з цього, мета цієї статті – проаналізувати основні феномени міжгрупових стосунків і розкрити їх зв'язок з практикою сучасного управління.

Виклад основного матеріалу. Головною особливістю постановки проблеми міжгрупових стосунків в західній соціальній психології є поєднання різноманіття теоретичних підходів з незмінністю тих реальних феноменів громадського життя, які ці підходи намагалися пояснити. Передусім, це феномен зовнігрупової ворожості. Усі західні соціальні психологи підкреслюють її універсальність і неминучість в міжгруповій взаємодії.

Зовнішньогрупова ворожість і агресивність, як спосіб вирішення внутрішньоособових конфліктів і фрустрацій, використовується як пояснювальна схема в цілому ряду досліджень щодо: авторитарної або етноцентричної особи (Т. Адорно, 1950), генералізації агресії, що виникає в результаті фруструючої дії на особу (Л. Берковитц, 1972), ролі етнічних стереотипів в регуляції стосунків між представниками різних етносів і рас (Г. Олпорт, 1954, Т. Петтигрю, 1958, Л. Берковитц, 1962). Л. Берковитц продемонстрував у своїх дослідженнях феномен генералізації агресії: демонстрація випробовуваним фільмів зі сценами жорстокості призводить до посилення прояву агресивності стосовно представників інших груп, схожих з тими, хто виступав в ролі джерела фрустрації або був жертвою демонстрованих актів жорстокості. Ці праці здобули широку популярність і здійснили значний вплив на громадське життя країн Західної Європи і США [1].

З принципово інших теоретичних позицій підходить до проблеми міжгрупових конфліктів М. Шериф. Витоки міжгрупової ворожості він

бачить в об'єктивному конфлікті цілей і інтересів різних груп, що неминуче виникає в ситуації конкурентної взаємодії представників цих груп (М. Шериф, К. Шериф, 1953, М. Шериф, 1961, 1966). Польові експерименти М. Шерифа започаткували експериментальний напрям у дослідженні психології міжгрупових стосунків. У них уперше була зроблена спроба наукового вивчення міжгрупових стосунків в природних умовах міжгрупової взаємодії і в динаміці їх розвитку залежно від цих умов. Нарешті, в дослідженнях М. Шерифа була теоретично об'рунтована і експериментально доведена можливість зниження міжгрупової ворожості за рахунок зміни ситуації міжгрупової взаємодії (постановка спільних цілей, привабливих для кожної з груп і що вимагають співпраці для їх досягнення) [9].

Але концепція М. Шерифа не може пояснити численні факти, що зафіксовані в експериментальних дослідженнях (у тому числі самого М. Шерифа), які не укладаються в рамки цієї теорії. Йдеться про прояви зовнішньогрупової ворожості і упередженості в оцінках своєї і чужої групи, інтересів, що виникають у відсутності об'єктивного конфлікту, і взагалі попереднього досвіду міжгрупової взаємодії.

Експериментальні дослідження і теоретичне осмислення цих феноменів (експерименти щодо мінімальної міжгрупової дискримінації) стали основою для створення оригінальної теорії міжгрупових стосунків Г. Теджфела і Дж. Тернера. Г. Теджфел, його співробітники і послідовники (М. Білліг, Дж. Тернер та ін.) провели серію лабораторних експериментів, що дістали в соціальній психології назву "Експерименти з матрицями Теджфела" або "експерименти щодо мінімальної міжгрупової дискримінації". Теорія соціальної ідентичності Г. Теджфела і Д. Тернера пояснює феномени внутрішньогрупового фаворитизму і зовнішньогрупової дискримінації як результат серії когнітивних процесів, пов'язаних зі встановленням схожості і відмінностей між представниками різних соціальних груп.

Внутрішньогруповий фаворитизм і зовнішньогрупова дискримінація є завершальною ланкою в серії когнітивних процесів, їх неминучість диктується потребою особи в позитивній соціальній ідентичності, необхідній для підтримки позитивного образу "Я" [7].

С. Уорчел (1979) вважає, що для поліпшення міжгрупових стосунків важлива не просто зміна конкурентної взаємодії на кооперативну, але усунення або зменшення сприйнятих відмінностей між групами і максимізація схожості між представниками різних груп, що дозволяє їм сприймати себе як членів однієї групи.

Теорія соціальної (групової) ідентичності дозволяє конструктивніше підійти до проблеми міжгрупової диференціації і внутрішньогру-

пової інтеграції в умовах соціально-економічних змін, пов'язаних з появою нових соціальних груп і змінами у соціальній стратифікації. Вона припускає можливість невідповідності реальної, об'єктивної приналежності індивіда до тієї або іншої соціальної групи і суб'єктивного усвідомлення свого групового членства. При цьому можливі ситуації кризи соціальної ідентичності, коли для індивіда складно визначити свою групову ідентичність (приналежність до конкретної соціальної категорії) і своє ставлення до представників своєї та інших груп [2].

Виділення в соціально-психологічних явищах цих двох процесів або тенденції диференціації і інтеграції проводиться багатьма авторами. Але зміст цих процесів стосовно характеристики міжгрупових стосунків, співвідношення їх один з одним і особливості динаміки потребують серйозного уточнення. Поняттям міжгрупова диференціація позначаються соціально-психологічні процеси міжгрупового сприйняття, порівняння і оцінки, пов'язані зі встановленням відмінностей між своєю та іншими групами. В.С. Агеев визначає цим поняттям такі процеси і явища, в яких проявляється тенденція до виділення власної групи в якості деякої самостійної цілісності, що має специфічні властивості.

Таким чином, терміном міжгрупова диференціація позначається, з одного боку, встановлення відмінностей між своєю та іншою групою, а з іншого – диференціація психологічних ставлень до своєї та іншої групи. При цьому зміст явища міжгрупової диференціації однозначно пов'язується з такими феноменами, як міжгруповий конфлікт, зовнішньогрупова ворожість, внутрішньогруповий фаворитизм та ін. Проте щодо вищеназваних феноменів потрібне чітке розмежування [3].

Процеси міжгрупової диференціації досліджуються і у вітчизняній соціальній психології. Так, Б.Ф. Поршнев (1979) розглядає психологічні процеси внутрішньогрупового уподібнення і зовнішньогрупового відособлення і розрізнення в якості універсальних механізмів формування психологічної спільності групи.

Тенденцію до міжгрупової диференціації як одного з етапів процесу створення колективу, пов'язаного з певною автономізацією групи, її "відчуженням" від інших груп, відмічають Л. И. Уманський (1975) і О. В. Луньова (1978). В той же час твердження про універсальну природу внутрішньогрупового фаворитизму і зовнішньогрупової ворожості викликало у багатьох психологів серйозні сумніви. Так, на думку Б.Ф. Поршнева, категорія "вони" зовсім не має на увазі ворожечу і війну. При цьому особливості протікання процесів міжгрупового відособлення і розрізнення ставляться в залежність від характеру громадських стосунків [5]. Емоційна прихильність до своєї групи не

обов'язково поєднується з ворожістю і негативними установками по відношенню до представників інших груп [6].

Таким чином, поняття міжгрупової диференціації охоплює два специфічні соціально-психологічні процеси, пов'язані зі встановленням відмінностей між своєю та іншими групами. По-перше, процес формування внутрішньогрупової переваги як прояв емоційної прихильності до своєї групи, що є необхідною умовою збереження психологічної єдності групи. По-друге, процес міжгрупового зіставлення і порівняння, що є необхідною умовою і передумовою погодженої спільної діяльності і міжгрупової взаємодії, якої б форми ця взаємодія не набувала.

У традиційних положеннях західної соціальної психології прояв негативних установок щодо інших груп, який визначається термінами "міжгрупова дискримінація", "міжгрупова ворожість", розуміється як універсальна соціально-психологічна закономірність, що є зворотною стороною прояву позитивного ставлення до власної групи.

Постановка і розробка теорії міжгрупових стосунків у західній соціалній психології багато в чому була обумовлена змістом реальностей і проблем громадського життя: економічній, політичній і культурній диференціації суспільства, соціальних і етнічних конфліктів. Саме цим багато в чому пояснюється той факт, що основна увага в поширених на заході концепціях міжгрупових стосунків приділялася процесам, пов'язаним з міжгруповою диференціацією і дезинтеграцією, упередженістю і ворожістю щодо представників інших груп, міжгруповими конфліктами. Меншою мірою в цих дослідженнях зачіпаються процеси і явища, що виражають тенденції до міжгрупової інтеграції, тобто встановлення зв'язків і стосунків між групами, що сприяють їх об'єднанню у рамках ширшої спільності як єдиного цілого.

Питання про динаміку міжгрупових стосунків в даних дослідженнях ставилося лише в плані вивчення впливу тієї або іншої змінної на міру вираженості ефекту внутрішньогрупового фаворитизму і зовнішньогрупової дискримінації. Недостатньо досліджено питання про співвідношення процесів міжгрупової диференціації і інтеграції в динаміці внутрішньогрупових і міжгрупових стосунків.

У результаті аналізу стану проблеми міжгрупових стосунків в західній соціалній психології можна сказати, що в ній накопичено великий досвід досліджень, що виражають різні теоретичні і методичні підходи. Вони дозволяють з різних точок зору підійти до аналізу теоретичних проблем і намітити різні підходи до вирішення практичних завдань. В той же час в західній соціалній психології проблема міжгрупових стосунків значною мірою порушується і вирішується саме як проблема міжгрупової ворожості.

На сьогодні найбільш актуальним, на наш погляд, особливо для українського суспільства, є вивчення і використання в сучасній практиці управління різних феноменів міжгрупової інтеграції, що представляють наявність між групами таких зв'язків і залежностей, які сприяють їх об'єднанню, взаємодії. Інтеграція сприяє успішнішій реалізації функцій, як своєї групи, так і тієї ширшої спільності, в яку включені обидві взаємодіючі групи.

Феномени міжгрупової інтеграції :

1) групова аффіліація – це стосунки між групами, які припускають, що одна з них є складовою частиною іншої, тобто взаємодія груп різнопорядкового масштабу і обсягу. Мала група, поглинена великою, функціонує за законами першої;

2) групова відкритість полягає в прагненні групи отримати інформацію і вплив ззовні, внаслідок чого вона піддається різного роду діям і оцінкам з боку інших груп. Вона сприяє оновленню групи і дотриманню балансу процесів диференціації і інтеграції. Чим благополучніше група, тим більше вона відкрита;

3) міжгрупова толерантність – терпимість до інших груп;

4) міжгрупова референтність – прагнення до досягнення рівня значимої зовні групи, яка виступає носієм певних цінностей і норм.

Процеси міжгрупової диференціації та інтеграції співіснують у будь-якій групі. Переважання процесу диференціації в результаті зайвої закритості веде групу до стагнації (застою), домінування процесу інтеграції в результаті зайвої відкритості призводить до втрати групою соціальної стійкості.

Організації складаються з безлічі груп, як формальних, так і неформальних. Навіть у найкращих організаціях між такими групами можуть виникати конфлікти. Неформальні організації, які вважають, що керівник ставиться до них несправедливо, можуть міцніше об'єднатися і спробувати "розрахуватися" з ним зниженням продуктивності праці. Ще одним прикладом міжгрупового конфлікту може служити безперервний конфлікт між профспілкою і адміністрацією.

В усіх конфліктів є декілька причин. Основними з них є обмеженість ресурсів, які треба ділити, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, відмінності в представлених цінностях, відмінності в манері поведінки, в рівні освіти, а також погані комунікації, незбалансованість робочих місць, недостатня мотивація тощо. Міжгрупові конфлікти часто виникають через відсутність чіткого узгодження функцій і графіків роботи між підрозділами.

За даними досліджень, стосунки між групами коливаються в континуумі від гармонії до ворожості і дуже часто включають елемен-

ти того і іншого. Поведінкові прояви стосунків знаходяться в діапазоні "співпраця – суперництво – конфлікт". Групи співпрацюють для досягнення спільних цілей, але одночасно часто конкурують за обмежені ресурси і вигоди, які розподіляються між ними. Конкуренція може стимулювати працівників до збільшення об'єму і поліпшення результатів роботи. В той же час в певній обстановці її дія може бути руйнівною.

Співпраця, як і конкуренція, має свої переваги і недоліки. Співробітництво – це "взаємодія, яка означає координацію зусиль її учасників, упорядкування, комбінування цих зусиль" [4, с. 189] Співпраця часто допомагає групам і окремим індивідуумам досягти більшого, ніж вони зуміли б самостійно. Але вона також може призвести до самовдоволення, негнучкості і зведення нанівець усіх позитивних підсумків.

Проблема полягає в тому, щоб визначити, який рівень конкуренції або співпраці є найбільш функціональним для цієї групи в тій або іншій обстановці. Те, що є функціональним для однієї групи (наприклад, для великих організацій), може виявитися дисфункціональним для іншої (наприклад, для малих груп або індивідуумів).

Висновки. Проблема внутрішньоорганізаційних стосунків на сучасному етапі обумовлена різкою зміною структури і характеру громадських стосунків. Соціальна диференціація суспільства значно ускладнює управлінську діяльність взагалі і в області міжгрупових стосунків в організації зокрема. Нові вимоги пред'являються до діяльності підрозділів, що наділяються дослідницькими, аналітичними, комунікативними і іншими функціями.

Від елементів організаційної системи вимагається, з одного боку самостійність і конкурентоспроможність, а з іншого – залучення в діяльність організації з метою ефективної реалізації спільної мети. Адаптивність і життєздатність організації в умовах, що змінюються, багато в чому визначається погодженою взаємодією її підрозділів.

Ділення організації на структурні одиниці на тих або інших підставах різко збільшує потенційну ефективність організації і в той же час робить її складною суперечливою системою, значно ускладнюючи завдання управління. Проблема більшості організацій – внутрішня відокремленість, панування групових цілей над організаційними, переважання неформальних зразків групової поведінки над формально заданими. Тому управління сучасною компанією – це не лише безпосередня регламентація групової поведінки, але й формування ділових міжгрупових контактів.

Організація ефективної взаємодії створює груповому суб'єктові умови для виконання наказаних функцій і ефективного реагування на динамічні вимоги зовнішнього і внутрішнього середовища. Важливі

умови для формування соціальних груп усередині організації, загалом, полягають у тому, що люди день у день працюють разом у безпосередніх контактах один з одним і що вони працюють над розв'язанням загальних проблем або заради досягнення спільних цілей.

Виявлення соціально-психологічних механізмів регулювання міжгрупових стосунків, вивчення феноменів міжгрупової взаємодії дозволить забезпечити нарощування адаптивності і ефективності організації у сучасних умовах.

Список використаних джерел

1. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Л. Берковиц. – М. : Прайм-Еврознак, 2007.
2. Журавлев А.Л., Позняков В. П. // Психол. журн. – 1992. – Т. 13. № 54. – С. 24-32.
3. Агеев В.С. Интегративные процессы в межгрупповом взаимодействии / В.С. Агеев, А.А. Сыроедова // Вестн. Моск. ун-та. – Сер. 14. Психология. – 1987. – № 2. – С. 11.
4. Москаленко В.В. Психология социального влияния / В.В. Москаленко. – К. : Центр учебной литературы, 2007. – 448 с.
5. Поршнев Б.Ф. Социальная психология и история. – [2-е изд.] / Б.Ф. Поршнев. – М. : Наука, 1979.
6. Стефаненко Т.Г. Социальные стереотипы и межэтнические отношения / Т. Г. Стефаненко // Общение и оптимизация совместной деятельности. – М., 1987.
7. Тэджфел Г. Социальная идентичность и межгрупповые отношения / Г. Тэджфел. – М., 1982.
8. Хміль Ф.І. Управління персоналом / Ф.І. Хміль. – К. Академ-видав, 2006. – 114 с.
9. Sherif, Muzafer. Groups in harmony and tension / Sherif, Muzafer, and Sherif, Carolyn W. – Harper & Brothers, 1953.

Spisok vikoristanix dzherel

1. Berkovic L. Agressija: prichiny, posledstviya i kontrol' / L. Berkovic. – М. : Prajm-Evroznak, 2007.
2. Zhuravlev A.L., Poznjakov V. P. // Psihol. zhurn. – 1992. – Т. 13. № 54. – С. 24-32.
3. Ageev V.S. Integrativnye processy v mezhgruppovom vzaimodejstvii / V.S. Ageev, A.A. Syrodeeva // Vestn. Mosk. un-ta. – Ser. 14. Psihologija. – 1987. – № 2. – С. 11.

4. Moskalenko V.V. Psihologija social'nogo vplivu / V.V. Moskalenko. – K. : Centr uchbovoї literaturi, 2007. – 448 s.
5. Porshnev B.F. Social'naja psihologija i istorija. – [2-e izd.] / B.F. Porshnev. – M. : Nauka, 1979.
6. Stefanenko T.G. Social'nye stereotipy i mezhjetnicheskie otnoshenija / T. G. Stefanenko // Obsshhenie i optimizacija sovmestnoj dejatel'nosti. – M., 1987.
7. Tjedzhfel G. Social'naja identichnost' i mezhgruppovye otnoshenija / G. Tjedzhfel. – M., 1982.
8. Hmil' F.I. Upravlinnja personalom / F.I. Hmil'. – K. Akademvidav, 2006. – 114 s.
9. Sherif, Muzafer. Groups in harmony and tension / Sherif, Muzafer, and Sherif, Carolyn W. – Harper & Brothers, 1953.

Cherkassky A.V. The use of the phenomena of intergroup co-operation is in modern practice of management. Actuality of the chosen theme is conditioned by a modern socio-economic situation in the world, and also by interest of scientific public in the problem of intergroup relations. Psychology of intergroup relations is one of most youth and such, that quickly develop directions in social psychology. Raising of problem of intergroup relations as socialpsychological has an exceptional value for a theory and methodology. But the range of problems of intergroup relations is underestimated in social psychology.

Psychology of intergroup co-operation exposes the features of behavior, activity of individuals, their belonging to the certain groups, situation of intergroup action.

In traditional positions of western social psychology a display of negative options is in relation to other groups, that is determined by terms "intergroup discrimination", "intergroup hostility", understands as universal socialpsychological conformity to law, that is the back of display of positive attitude toward an own group.

For today most actual, in our view, especially for Ukrainian society, there are a study and use in modern practice of management of the different phenomena of intergroup integration, that present a presence between the groups of such connections and dependences, that assist their association, co-operation. Integration assists more successful realization of functions, both group and that more wide community both interactive groups are plugged in that.

***Key words:* intergroup relations, favouritism into a group, social identity, collaboration, joint activity.**

Отримано: 8.04.2014 р.