

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <https://mir-nauki.com/>
2017, Том 5, номер 5 (сентябрь – октябрь) <https://mir-nauki.com/vol5-5.html>
URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/62PSMN517.pdf>
Статья опубликована 29.11.2017

Ссылка для цитирования этой статьи:

Горшков А.А. Коллективные представления в регуляции групповых отношений // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 5 <https://mir-nauki.com/PDF/62PSMN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 316.37

Горшков Андрей Анатольевич¹

ФГБОУ ВО «Государственный Университет Управления», Россия, Москва
Аспирант
E-mail: dyshon@mail.ru

Коллективные представления в регуляции групповых отношений

Аннотация. В данное время социально-психологическая наука нуждается в интеграции огромного количества данных, полученных в ходе изучения групповых отношений. Автором подробно рассмотрена проблематика групповых отношений в организации. Цель настоящей работы заключалась в определении эффективных инструментов для построения организационной структуры и политики в области управления персоналом. Коллективные представления, сформированные в сознании индивида, играют определяющую роль как в профессиональной, так и бытовой сфере жизнедеятельности индивида. Данные представления представлены на 3 уровнях, характеризующих разные сферы социальной жизни индивида. Проанализированы как теоретические, так и методологические подходы к определению эффективности групповых отношений, а также приведен пример социально-психологических методов корректировки отношений. Основными выводами проведенного исследования могут стать два направления. Рекомендации для менеджеров всех уровней по разработке стратегии управления персоналом, используя комплексную стратегию формирования коллективных представлений в сознании сотрудников. А также второе направление – необходимость комплексного подхода в изучении данной тематики. До конца еще не изучено влияние социально-психологических феноменов по вертикали и перенос их эффектов на формирование групповых отношений.

Ключевые слова: групповые отношения; индивид; сознание; группообразование; коллективные представления; идентичность; эффективность; организация; феномен; общество

Актуальность темы изучения групповых отношений детерминирована современными реалиями. Усложняющиеся взаимосвязанные связи элементов социальных отношений, а также обостренная необходимость в реализации экономически эффективной стратегии по управлению организационным развитием, базирующимся на согласованности целей, ставящихся перед всей организацией и перед каждым субъектом групповых отношений в отдельности. Принципы реализации комфортного социально-психологического климата в организации. Основной практической задачей, стоящей перед социальной психологией,

¹ 601672, Владимирская область, г. Струнино, кв. Дубки, д. 19, кв. 22

является согласование всех перечисленных компонентов на основании научного знания, позволяющее применять стандартизированные методы в построении социальных связей.

В рамках социальной психологии проблематика групповых отношений рассматривается в том числе с следующих позиций: методологической и прикладной. [1] Комплексный анализ целью которого выступает выстраивание адекватного сегодняшним реалиям инструментария ставит перед собой задачу решения некоторых теоретических проблем, обусловленных процессом развития социальной психологии как науки. В тоже самое время, перед экономикой стоят вызовы по рациональному использованию ресурсов, в том числе и человеческих, это все актуализирует необходимость в детальной работе над прикладными исследованиями групповых отношений. Формирование структур личности, а также контроль ее поведения, контроль и прогнозирование групповой динамики и прочие психологические вопросы более общего уровня базируются на данные, полученные в исследованиях межгрупповой области. К примеру, человек переходящий на новое место работы вступает в контакт с другим работодателем и в этом процессе рождается межгрупповой контакт, так как в процессе взаимодействия паттерны, отношения, сформированные в иной организационной культуре предыдущей организации, сталкиваются с новой культурой. В своей работе Э. П. Утлик называет процесс социально-психологической адаптации в новой организационной структуре и социальной среде – межгрупповой адаптацией, которая происходит посредством взаимопроникновения культур, встраивания отношений на групповом (коллективные представления), а также на личностно-групповом пространстве (образ мира). [10]

Образ мира индивидуальных субъектов групповых отношений обладает динамическими характеристиками, в которых отражен континуум изменения социальных условий, в которых сочетается как устойчивость, так и изменчивость во времени в отражении происходящих социальных изменений. В коллективных представлениях образа мира человека отражены психологические реакции по отношению к различным объектам окружающего мира.

Структура коллективных представлений как индивидуальных, так и групповых субъектов взаимодействия представлена на трех уровнях: эмоциональном, когнитивном, поведенческом. Коллективные представления отражают в себе реально существующие социальные условия отношений, но вместе с тем сами выступают регуляторами социальной деятельности индивидов.

Коллективные представления, как актуализированная часть образа мира в сознании индивида, выполняет внутреннюю регуляцию поведения в рамках групповых отношений, что отражено в поступках, становящихся естественным продолжением осознанного выбора субъекта. Одной из функций коллективных представлений выступает социально-интегративная, проявляющаяся в психологической общности групп, базирующаяся на идентичности представлений каждого субъекта отношений. Данное психологическое единство членов группы, а также социальная идентичность по отношению к своей группе дает нам право изучать данные группы в роли групповых субъектов отношений, обладающих уникальными базовыми характеристиками.

В данном случае отношения субъектов социальных групп между собой будут рассмотрены как внутригрупповые межличностные отношения. В свою очередь, отношения, возникающие между представителями групп, характеризуют межгрупповые социальные отношения. Носителем коллективных представлений группы выступает отдельно взятая личность. Данные представления отражены на следующих уровнях:

- **Внутриличностный.** На данном уровне коллективные представления в образе мира человека представлены как психологическая характеристика отношения конкретного человека.

- Межличностный. Характеризуются отношениями между индивидами основанными на наличии сходства и различий в их картине мира.
- Межгрупповой. Отношения между индивидами, являющимися членами разных социальных групп характерным отличием которых выступает особенностями дифференциации картины мира, сформированной в сознании членов социальных групп.

Основным элементом, выступающим критерием оценки эффективной разработки организационной структуры предприятия, могут стать конфликты.

Интерес социально-психологической науки так же объясняется тем, внутриличностные конфликты выступают в состоянии зависимости от межгрупповых противоречий. Многие советские, российские, а также зарубежные социальные психологи детерминируют связь социальной (групповой) вражды и сотрудничества как с психологическими характеристиками личности, так и с безличными политическими, социальными, экономическими условиями.

Свое закономерное развитие теория межгрупповых отношений нашла прежде всего в конфликтологии, описывающей тактику и стратегию межгруппового соревнования, борьбы. Современным исследователем становится все яснее, что групповой фактор, то есть то состояние индивида, которое формируется при включении его в групповые отношения, играет более значительную роль, чем до сих пор это считалось. В разнообразных контактах самого разного уровня, в том числе и межличностных, личность выступает как член определенной социальной группы, даже если она этого не осознает. И. Гофман называл группы командами, которые способны как помогать, мотивировать, так и мешать, сковывать. [2] Одновременно, группа, предоставляя своему члену ощущение безопасности, устанавливает для него определенного рода ограничители, которые делают его поведение подобным групповым образцам и рассматривается в сравнении с традициями других групп.

Тесная связь с прикладными проблемами управления – есть отличающая особенность проводимых исследований межгрупповых явлений. Данную связь мы можем проследить в работах по изучению межгрупповой враждебности, выполненных М. Шерифом. В социальной психологии за этим явлением закрепилось понятие межгрупповая дискриминация, который проявляется в двух полярных отношениях членов группы – ингрупповой фаворитизм и аутгрупповая враждебность. Первопричиной возникающей дискриминации является процесс самокатегоризации – отнесения личностью других и себя к предварительно категоризированным социальным элементам. При этом всем происходит разделение на «чужих» и «своих». Данный факт, по мнению некоторых представителей научного сообщества, является основным элементом социальной жизни. Однако, С. Московичи в своих работах высказывал несогласие с данной позицией. По его мнению, не существует абсолютного характера для межгрупповой дискриминации и что совместная деятельность является эффективным средством, выступающим против межгрупповой дифференциации. [13]

Межгрупповые проблемы становятся спутником множества отношений, в том числе и трудовых. В соответствующих отраслях психологического знания организации рассматриваются как сеть, состоящая из взаимозависимых групп. Определение оптимальной стратегии, а также ее реализации по управлению взаимозависимостью – отличительная особенность хорошего менеджмента в компании. [4]

В настоящее время множество компаний разного масштаба заинтересованы в результатах и рекомендациях, получаемых при изучении межгрупповых отношений. Определяя организацию через систему взаимозависимых структурных элементов, нами обосновывается необходимость построения эффективной системы коммуникации с целью координации стоящих задач и предстоящих действий в рамках реализации цели деятельности

организации. Создаваемый негативный образ другого подразделения провоцирует развитие конфликтной ситуации результатом которой всегда становится негативный эффект для обеих сторон. Целью менеджмента любой организации должно стать налаживание согласованности действия структурных подразделений, гарантирующих достижение результатов на ежедневной основе. Достигая данные цели обеспечивается развитие организации в целом и групповых отношений, в частности. Немаловажным эффектом данных процессов выступает формирование доверительных межличностных отношений, позволяющих удовлетворить работников работой. [9]

Нам кажется примечательным опыт японских корпораций в построении организационных отношений, предусматривающих комплексный подход к формированию групповых отношений, коммуникации структурных элементов. Программой предусмотрена постоянная ротация людей из отдела в отдел для налаживания процесса эмпатии и взаимного проникновения представлений из одного отдела в другой. Даже в случае гипотетически возможного конфликта обе противоборствующие стороны оказываются способными понять позицию друг друга, а также наладить контакт, позволяющим получить обратную связь на ту или иную позицию. Само понимание сотрудника того факта, что за период его карьеры ему предстоит выполнять разнообразные функции, занимать должности, переезжать из отделения в отделение заставляет человека охотнее налаживать контакт с представителями смежных подразделений. Ведь сегодня сотрудник из другого отдела, просящий у него помощи завтра может оказаться в одном отделе. Данный факт мотивирует любого рядового сотрудника в налаживание обширных связей в рамках всей организации. [5]

Обобщив продукты управленческой практики А. Файоль определил параметры, характеризующие качества групповых отношений и оказываемое влияние на интегративные процессы в организации. В основе классификации параметров выступают два простых дихотомических признака – хорошие и плохие межгрупповые отношения:

1. Выстроенная координация всех субъектов предприятия – отсутствие коммуникации и координации деятельности;
2. есть общее понимание основных вопросов, стоящих на повестке дня – эгоистичное поведение структурных элементов компании и их членов;
3. осведомленность сотрудников о доле участия в достижении общей цели, а также необходимом объеме помощи с их стороны – отсутствие общего целеполагания и мотивации к обоюдной взаимопомощи;
4. Программа действий каждого структурного подразделения выступает согласованным элементом общей системы – сотрудники не задумываются об общих основополагающих целях.

Недостаточность координации деятельности сотрудников структурных подразделений компании рождает губительный для организации эффект самоизоляции. А. Файоль говорит, что менеджер обязан на постоянной основе декларировать подчиненным о его предназначении и обязанности в отношении достижения общих целей, предприятия и всех сотрудников в частности. [11]

У. Ф. Уайт в работах по изучению групповых отношений, что в организациях в которых становится возможной ситуация, когда сотрудники более низкой квалификации могут предъявлять некоторые требования к исполнению непосредственных обязанностей членам более высокостатусных, групп – обязательно возникают конфликтные ситуации. [6]

Огромное множество социально-психологических исследований посвящено изучению факторов, детерминирующих статусную детерминацию и само возникновение групп. В случаях

проявления реальной ситуации соперничества статус группы определяется через результат данного процесса. Статус группы выступает наградой, полученной в непосредственной борьбе интересов.

На данный момент социальной психологией накоплен приличный объем знаний в понимании природы групповых отношений, а также способах их регуляции, вместе с тем, данное знание не систематизировано и рассматривается линейно. Крайне мало данных представляют вертикальную обусловленность тех или иных процессов, происходящих в группах разного порядка. Основным инструментам, служащим общей цели, заключающейся в построении эффективной системы взаимоотношений, выступают коллективные представления, встроенные в картину мира индивида и регулирующие его поведение. Через совместную деятельность происходит взаимодополнение и взаимопроникновение коллективных представлений членов групповых отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Агеев В. С. Психология межгрупповых отношений. – М., 1983. – 144 с.
2. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни. – М., 2000. – 305 с.
3. Деминг У. Э. Новая экономика. – М., 2006. – 208 с.
4. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. – М., 1996. – 285 с.
5. О'Шонесси Д. Принципы организации управления фирмой. – М., 1979. – 227 с.
6. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подходы. – М., 1984. – 183 с.
7. Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникации в организациях. – М., 1980. – 176 с.
8. Сендж П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающихся организаций. – Харьков, 2006. – 408 с.
9. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: Взгляд клинициста / Пер. с англ. – М., 1997. – 160 с.
10. Утлик Э. П. Управление межгрупповыми отношениями в организации. // Вестник МГОУ. Психологические науки 2013. № 1. С. 89.
11. Файоль А. Общее и промышленное управление. – М., 1923. – 120 с.
12. Холл Р. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб., 2003. – 512 с.
13. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969. – 512 с.
14. Якокка Л. Карьера менеджера. – М., 1990. – 316 с.

Gorshkov Andrey Anatolyevich
State university of management, Russia, Moscow
E-mail: dyshon@mail.ru

Collective representations in the regulation of group relations

Abstract. In this time of socio-psychological science requires integration of the huge amount of data obtained during the study group relations. The author considers the problems of group relations in organizations. The aim of this work was to identify effective tools for building organizational structure and policies of personnel management. Collective representations formed in the mind of the individual, play a decisive role in both professional and domestic sphere of life of an individual. View data presented on 3 levels, describing the different spheres of social life of the individual. The theoretical and methodological approaches to the determination of the effectiveness of group relations, and an example of socio-psychological methods of correction of the relationship. The main conclusions of the study can be in two directions. Recommendations for managers of all levels on development strategy of personnel management using an integrated strategy for the formation of collective representations in the knowledge of the employees. And the second area is the need for an integrated approach to the study of this subject. Not fully understood the impact of socio-psychological phenomena vertically on the formation of group relations.

Keywords: group relations; individ; consciousness; gruppovye; collective representation; identity; efficiency; organization; phenomenon; society