

Групповая динамика в кластерных образованиях

© 2010 Е.М. Терешин

© 2010 В.М. Володин

доктор экономических наук, профессор
Пензенский государственный университет
E-mail: tereshin.e.m@rambler.ru, ieu@pnzgu.ru

В статье даются определения социальных групп (систем). Рассматриваются проявления межгрупповых и внутригрупповых отношений в кластерах. Описываются групповые нормы и понятия норм, межгрупповые и внутригрупповые проявления конфликта.

Ключевые слова: кластер, групповая динамика, сотрудничество, соперничество, конфликт, групповые нормы, доверие.

Групповая динамика - совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов, присущих различным этапам развития группы.

Азрилиян А.Н. Большой энциклопедический словарь

Рассматривая кластерные образования как сетевые социально-экономические организации, состоящие их множества различных социально-экономических взаимодействующих и взаимосвязанных субъектов (единиц, элементов), управляемых разными собственниками (управляющими, “формальными лидерами”), вполне вероятно описать эти самостоятельные и независимые субъекты методами поведения групп в организациях.

Основную роль в формировании взаимосвязей внутри кластера выполняют “формальные лидеры” (управляющие, собственники) как руководители субъектов (единиц, элементов), образующие группы и подгруппы на основе единой цели, близости условий, обстоятельств и осознания принадлежности к группе.

“Группа - совокупность людей, предметов, объединенных общностью признаков”¹.

“Социальная группа: целеустремленная система, участниками которой являются целеустремленные индивиды, умышленно сопродуцирующие достижение общей цели”².

“Социальная система - система, элементами которой являются целеустремленные индивиды”³.

Из данных определений ясно, что социальная группа представляет собой социальную систему. Согласно системному подходу Л. Берталанфи, “система есть комплекс элементов, находящихся во взаимодействии”⁴. “Это значит, что реально существующим и действующим фактором системы являются не предметы, а связи”, которые

“могут быть как положительными, так и отрицательными”⁵.

“Участники социальной группы разбиваются на подгруппы, в каждую из которых попадает один или несколько человек. Один индивид может входить не только в одну, но и в несколько подгрупп”⁶.

Поведенческие проявления межгрупповых и внутригрупповых отношений в кластерах находятся в диапазоне “сотрудничество - соперничество - конфликт”. Индивиды внутри подгрупп кластера и внутрикластерные группы могут сотрудничать для достижения общих целей, но одновременно могут и конкурировать за ресурсы и выгоды.

Соперничество (соревнование) - это “конфликт в соответствии с правилами, то есть ограниченный конфликт”⁷. “Правила проведения соревнования... либо принимаются участниками добровольно, либо навязываются им насильно, чтобы гарантировать эффективность конфликта” (соревнования) “с точки зрения третьей (совместной) цели”⁸ (интересов потребителей или этих же соревнующихся сторон).

“Борьба внутри системы имеет целью не истребление противника, а победу над ним. Поскольку противник также составляет часть системы”⁹.

Основными факторами, влияющими на формирование социальных групп (систем), а также кластеров являются: потребности, соседство, симпатии, единство целей, экономические вопросы.

Группы (системы, кластеры) в своем развитии проходят через несколько этапов (см. рисунок).

Участники сплоченной группы более удовлетворены своей деятельностью, чем группы с меньшей степенью сплоченности. Источниками

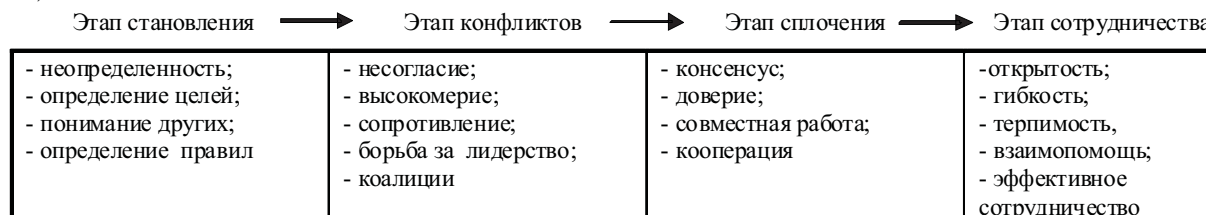


Рис. Этапы развития группы (системы, кластеры)

В процессе развития группы (системы, кластера) большое значение имеют групповые нормы. Нормы отражают ценности, убеждения и воззрения группы (системы, кластера). Они содержат установки общего рекомендательного характера и обязательны для всех членов группы (системы, кластера).

Важные нормы часто принимают формы правил или негласных законов, которым члены группы (системы, кластера) должны неукоснительно следовать.

Сила норм заключается в том, что они указывают, чего ждать, т.е. что будет являться следствием определенного поведения. Степень контроля нормы над поведением людей (элементов) зависит от того, что произойдет при ее нарушении. Если человек (элемент) ценит свою группу (систему, кластер) и дорожит участием в ней, то он будет подчиняться существующим нормам.

К тем, кто уклоняется от соблюдения норм, могут быть применены определенные санкции в виде предупреждения или исключения из группы (системы, кластера).

Равенство и равноправие - важные рабочие нормы справедливости, способствующие сплочению группы (системы, кластера). Другие нормы могут включать в себя такие понятия, как конфиденциальность, лояльность, обязательность, взаимность.

Правильно установленные и соблюдаемые нормы поведения позволяют усилить чувство сопричастности общим целям.

Сплоченность - это заинтересованность членов группы в ее существовании. Для участников сплоченных групп характерно желание оставаться в группе.

Сплоченность воздействует на людей таким образом, что меняется схема их взаимодействия, меняется также их восприятие.

Взаимодействие и сотрудничество между людьми в сплоченных группах (системах, кластерах) значительно усиливаются. Одинаковые интересы, общие цели и задачи объединяют людей, обеспечивая высокую степень их взаимодействия.

удовлетворенности могут выступать дружественная обстановка, поддержка, возможность взаимодействовать, успех, а также защита от внешнего влияния. Поскольку сплоченные группы эффективно действуют против внешних угроз, источником удовлетворения также может выступать чувство безопасности.

Большой практический интерес в кластерах представляет рассмотрение проблемы доверия. Чрезвычайно важны методы и процедуры формирования внутрикластерного доверия, а также оценка его уровня и его прогнозирование.

Проблему доверия можно рассматривать как процесс формирования различных социальных групп со свойственным им адекватным групповым восприятием честности, добросовестности, ответственности, справедливости. Существуют некие базовые характеристики доверия, однако каждая социальная группа так или иначе трансформирует категорию доверия исходя из своего восприятия действительности.

Не менее важен и психологический аспект проблемы доверия. Доверие как психологическое состояние личности может возникать при складывании воедино ряда факторов: интересов данного индивида, его установок, эмоциональных реакций, предыдущего собственного опыта.

Доверие возникает, когда человек уверен в правильности и адекватности процессов и явлений своим ценностным установкам.

Доверие как психологическое состояние индивида реализуется в его поведении. Любые позитивные результаты каких-либо действий с неизбежностью ведут к закреплению положительной реакции доверия в поведении индивида. Любой отрицательный опыт может закрепиться в сознании людей, вызывая повторяющееся отрицание и устойчивое недоверие.

Источники формирования и укрепления отношений доверия представлены в таблице.

Доверие друг к другу дает возможность гибко реагировать на требования рынка, порождает слаженность в работе, усиливает конкурентоспособность.

Источники формирования и укрепления отношений доверия

Открытость и доступность информации
Возможность выражать свои интересы и влиять на принятие решений
Добросовестность и честность
Устойчивость "правил игры", договорных отношений и партнерских связей

Взаимное доверие складывается на протяжении определенного времени и предопределяется либо репутацией, либо долгосрочностью и устойчивостью отношений.

В современных условиях доверительные отношения становятся важной предпосылкой долгосрочных хозяйственных связей.

Одним из подходов исследования межгруппового поведения выступает выявление как сходных черт, так и различий между группами.

Когда определены различия, существующие между двумя группами, возникает вопрос о том, обязательно ли они приведут к трению между группами. Чтобы ответить на этот вопрос, нужно выяснить, склонны ли члены группы считать эти различия благоприятными или опасными для их благополучия. Группы людей, как и индивидуумы, стремятся к отношениям, которые они воспринимают как благоприятные. Они остаются пассивными к нейтральным отношениям и избегают или пытаются изменить те, которые опасны для них.

Если группы имеют отличные, но дополняющие друг друга цели, успешно работают для их достижения, каждая из них будет воспринимать деятельность другой как благоприятную для себя. Межгрупповой конфликт обычно происходит, когда один или несколько членов группы испытывают раздражение, столкнувшись с препятствиями в достижении групповых целей. В отдельных случаях источник препятствий пытаются найти внутри группы. Зачастую сами члены группы или модели их взаимоотношений могут препятствовать группе в достижении ее целей. Однако чаще ведется поиск внешних источников проблем. Какая-то другая группа может рассматриваться как препятствие в достижении целей данной группы. Некоторые из конфликтов, которые возникают между группами, порождаются характером их целей или задач.

Другой источник потенциального конфликта может проистекать из личного прошлого опыта и ориентации людей, которые составляют отдельные группы. Некоторые межгрупповые конфликты являются результатом конкуренции групп за ресурсы, формальную и личную власть, влияние, статус.

Следовательно, источниками межгруппового конфликта могут быть:

- конфликты между взаимно исключаемыми целями;

- конкуренция за ограниченные ресурсы, статус и власть;
- различия в ценностях, нормах и личных ориентациях;
- потенциальные угрозы со стороны другой группы и т.д.

Некоторые модели поведения групп, конкурирующих друг с другом, являются нормальными и даже полезными. Если группа конкурирует с другой группой, она, вероятнее всего, становится более сплоченной. Члены группы, скорее всего, постараются свести до минимума личные разногласия. По мере того как конфликт с другой группой нарастает, члены группы большее внимание уделяют достижению целей группы.

С нарастанием конфликта у каждой из групп развивается отрицательное отношение к другой, контакты между ними сужаются, они взаимодействуют только при выполнении самых важных задач. Такое отсутствие взаимодействия и коммуникации укрепляет и сохраняет негативные стереотипы, формируемые группами друг о друге. В ходе конкуренции групповое восприятие может изменяться, если одна из групп "вырывается вперед" или "выигрывает". У членов "побеждающей" группы может возникнуть благодушие, которое, в свою очередь, может снизить их внимание к задачам группы и усилить заботу об удовлетворении индивидуальных потребностей. Это обычно случается, когда группа воспринимает себя как преуспевающую в течение длительного периода и надеется на преуспевание в дальнейшем. Этого не происходит в ситуации, когда группа только что добилась преимущественного положения и все еще воспринимает действия соперника как потенциальную угрозу.

Естественно, что поведение "проигравшей" группы будет иным. Члены группы, скорее всего, возложат вину за поражение на какие-то внешние факторы. Критика в сочетании с отрицательными эмоциями и напряжением делает группу менее сплоченной.

Одним из наиболее эффективных способов преодоления конфликта является нахождение обоснованных суперординарных целей, которые имеют отношение к обеим группам.

Выживание системы - суперординарная цель, поскольку крах системы означает, что ни одна из групп не сумеет достичь своих целей.

Похожий способ преодоления конфликта сводится к поиску “общего врага” для обеих групп.

Еще один вариант решения проблемы - расширение взаимоотношений и коммуникаций между группами. Если группы имеют больший диапазон взаимодействия и коммуникаций, они начинают лучше понимать и больше ценить друг друга. Такое предположение, возможно, оправдывает себя в определенных условиях, но не всегда. Например, когда две группы конкурируют за ограниченные ресурсы или когда их цели противоречивы, расширение сферы взаимоотношений вряд ли будет способствовать развитию положительных эмоций.

Рассмотренные проявления внутри- и межгрупповых поведений наиболее подходят для

анализа внутрикластерных взаимоотношений. Результаты этих анализов могут служить базой для разработки методических материалов для создания и функционирования искусственных кластерных образований.

¹ Большой энциклопедический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. М., 2007. С. 199.

² Акофф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах / под ред. И.А. Ушакова. М., 2008. С. 203.

³ Там же. С. 205.

⁴ Гумилев Л.Н. Энтогенез и биосфера Земли. СПб., 2002. С. 112.

⁵ Там же. С. 110.

⁶ Акофф Р., Эмери Ф. Указ. соч. С. 211.

⁷ Там же. С. 193.

⁸ Там же. С. 194.

⁹ Гумилев Л.Н. Указ. соч. С. 115.

Поступила в редакцию 06.02.2010 г.