

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗВЕНЬЯ КРИЗИСНОГО РАЗВИТИЯ ВНУТРИГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

© Алексей Васильевич КИДИНОВ

Финансовый университет при Правительстве РФ,
Липецкий филиал, г. Липецк, Российская Федерация,
кандидат педагогических наук, доцент кафедры
«Философия, история и право», e-mail: kidinovaleks@lipetsk.ru

Актуальными для современной психологии являются исследования межэтнических, межкультурных, межвозрастных, межгендерных, экономических, а также профессиональных отношений. Изучение каждого из этих социально-динамических аспектов отношений, с одной стороны, представляет самостоятельный научный интерес, а с другой – существенно дополняет психологические знания о внутригрупповых отношениях как социально-динамическом феномене. Представлена психологическая характеристика звеньев субординативного механизма кризисного течения внутригрупповых отношений, включая индивидуальное разделение ресурсов, индивидуальное выдвижение в лидеры, иерархия индивидуальных решений, конкуренция индивидуальных ценностей, индивидуальное присвоение результатов. Проанализированы кризисы в развитии внутригрупповых отношений, представляющие такие стадии в групповой динамике, когда назревает острая необходимость в изменении характера и паттернов межличностного взаимодействия членов группы. Сделан вывод о том, что кризисное развитие отношений в группе обеспечивается специфическим механизмом социальной динамики, ключевым признаком которого можно считать сегментацию внутригрупповых процессов.

Ключевые слова: внутригрупповые отношения; субординативный механизм; кризис; психологические звенья; конфликтная ситуация.

Кризисы в развитии внутригрупповых отношений представляют собой такие стадии в групповой динамике, когда назревает острая необходимость в изменении характера и паттернов межличностного взаимодействия членов группы. На подобных стадиях развития внутригрупповых процессов миролюбивый, управляемый и предсказуемый ход событий меняется на взрывоопасный, выходящий из под контроля и неожиданный поворот в групповом движении.

Сущность внутригруппового конфликта обычно интерпретируется как столкновение интересов, однако в действительности социально-динамическая природа этого феномена намного шире. Конфликт, хотя ему и приписывается разрушительная функция, всегда направлен на созидание и на достижение конструктивных целей, защищаемых обеими сторонами конфликта, но имеющими разное видение цели и пути ее достижения [1, с. 386]. Иными словами, в основе конфликта всегда лежат «благие намерения», которыми выложена дорога в «ад конфликтного бытия». Подобное прочтение конфликтной ситуации подтверждается многочисленными фактами конфликта любого масштаба – от социальных мега-коллизий до противостояний внутри микро-групп, представляющих собой «бурю в стакане воды».

Внутригрупповые конфликтные ситуации могут быть условно классифицированы по-разному в зависимости от системного основания. Таким системным основанием во внутригрупповом конфликте обычно является борьба за лидерство, власть и влияние. Подчеркнем, что любой конфликт порождается именно единством этих стремлений, подкрепляющих друг друга. Вместе с тем внутригрупповые конфликты подразделяются условно на *конфликты в борьбе за лидерство, за власть и влияние*. При всей схожести этих типов внутригруппового конфликта конфликт в борьбе за лидерство порождается конфронтацией в утверждении идей [2, с. 25]. Конфликт в борьбе за власть представляет собой попытки лишения властных полномочий противоборствующими сторонами. Конфликт в борьбе за влияние затрагивает обычно тех, кто претендует на подчинение коллектива своим идеям, позициям и ценностным ориентациям. Рассмотренные типы конфликта наиболее типичны для внутригрупповых отношений, хотя на первый взгляд они могут порождаться иными причинами.

В структуру конфликтных взаимоотношений входят детерминанты конфликта, инициаторы конфликта, сторонники и оппоненты конфликта, подстрекатели и регулято-

ры конфликта, пассивные свидетели. Факторы конфликта делятся на объективные и субъективные. К объективным факторам можно отнести социальные обстоятельства, особенности деятельности, материальное вознаграждение, стиль управления и т. д. К субъективным факторам обычно относят ценностные ориентации личности, усвоенные нравственные качества, психологическую совместимость членов группы и т. д.

В детерминизме конфликта выделяют также условия его возникновения: недостаточную сплоченность группы, наличие группировок с различной ценностной ориентацией, несоответствие занимаемых позиций личным амбициям, низкие показатели продуктивности групповой деятельности, слабо развитые умения взаимодействия в группе и недостаточное сотрудничество ее членов, низкий уровень развития группового лидерства и слабое управление групповой динамикой со стороны менеджеров, внутригрупповую фрустрацию, взаимное недоверие, подозрительность, завышенные ожидания и амбиции отдельных ее членов, низкую степень удовлетворенности членов группы внутригрупповой ситуацией.

Динамичность внутригрупповых кризисных отношений проявляется в том, что в обстоятельствах кризиса они непрерывно преобразуются и не могут пребывать в одном застывшем состоянии. Это объясняется тем, что кризис сам по себе предполагает движение и существует как форма движения на пути к выживанию. Следовательно, динамичность кризисных отношений по своей природе внутренне присуща ситуации внутригруппового кризиса и существует как ее внутреннее, имманентное свойство.

Кризисное развитие отношений в группе обеспечивается специфическим механизмом социальной динамики, ключевым признаком которого можно считать *сегментацию* внутригрупповых процессов.

Значение сегментации как внутригруппового процесса трудно переоценить, т. к. именно сегментация и субординация с выстраиванием иерархии влияния в группе обеспечивает групповую динамику. Если аддитивность и параллельное существование группы есть проявление фазы статичности во внутригрупповых процессах в пределах достигнутого баланса сил, то сегментация и субординация неизменно означают динамику, т. е. движение. В связи с этим можно

утверждать, что при всей негативной коннотации термина «кризис внутригрупповых отношений» без сегментации группы на противодействующие социальные образования невозможно дальнейшее движение внутригрупповых взаимоотношений.

Обычно считается, что конфликт возникает между группами. В подобных случаях наблюдается межгрупповой конфликт, и это межгрупповое противостояние рассматривается как главное проявление социальной динамики. При всей справедливости подобных утверждений следует подчеркнуть, что ключом к пониманию кризисных конфликтных отношений является не только и не столько межгрупповой, сколько внутригрупповой конфликт. Смысл такого утверждения становится ясным, если рассматривать конфликтующие группировки, как принадлежащие к одному общему психологическому полю, на котором создаются все предпосылки для кризисного сценария внутригрупповой жизни.

В любом кризисном сценарии проявляется в целом один и тот же сюжет, который можно назвать «опозиционно-конфликтным».

В оппозиционно-конфликтном сюжете развития кризисных внутригрупповых отношений полезной для понимания происходящих процессов является теория игры. Теория игры, раскрывающая процессы выбора наиболее эффективного решения, позволяет понять, почему члены группы осознанно идут на конфликт, считая такую теорию правильной.

С позиций теории игры участие членов группы в конфликтных отношениях во всех случаях мотивируется выигрышем. Таким выигрышем может быть более высокая позиция во внутригрупповых связях, повышенный статус в системе внутригрупповых отношений, лидирующая позиция в групповых проектах, утверждение собственной точки зрения и иные преимущества.

В конфликтном сценарии развития внутригрупповых отношений формируются типичные поведенческие паттерны, включающие паттерны группирования, оппонирования, манипуляции, подавления, игнорирования, наступления, отступления, выжидания, угроз и др. Среди выделенных паттернов поведения в конфликтных ситуациях выделяется также паттерн взаимных ожиданий, в соответствии с которыми участники конфликтных отношений формируют у себя антиципирующий образ поведения противополож-

ной стороны [3]. Паттерн взаимных ожиданий в конфликтном развитии событий является формой поведения, объединяющей и объясняющей другие паттерны, характерные для сценария конфликтного развития внутригрупповых отношений.

Конфликтное развитие внутригрупповых отношений в кризисный период активизирует действие особого психологического механизма, который обеспечивает конфликтную групповую динамику, с одной стороны, и сохраняет группу – с другой.

Такой механизм по своей социально-психологической сущности является *субординативным*, поскольку его главным принципом является межличностное соподчинение, обусловленное необходимостью выживания и функционирования в кризисных обстоятельствах. К основным звеньям субординативного механизма относятся *индивидуальное разделение ресурсов, индивидуальное выдвижение в лидеры, иерархия индивидуальных решений, конкуренция индивидуальных ценностей, индивидуальное присвоение результатов* [4].

В группах с кризисным течением внутригрупповых отношений межличностное напряжение обычно совпадает с трудностями группового функционирования в осуществляемой экономической или иной деятельности. При этом нередко актуализируется такое звено механизма кризисного развития внутригрупповых отношений, как индивидуальное разделение ресурсов. Индивидуальное разделение ресурсов бывает обусловлено как мерой активности отдельных членов группы, так и долей их ответственности в распределении обязанностей, степенью доступа к имеющимся ресурсам, уровнем влияния на других членов группы и размером реальной власти. Индивидуальное разделение ресурсов обусловлено не только личными интересами отдельных участников групповых процессов. Оно позволяет сохранить имеющиеся групповые ресурсы в сложных кризисных условиях.

В кризисных ситуациях важным внутригрупповым процессом становится индивидуальное выдвижение в лидеры, с передачей лидеру особых полномочий, наделением его полной властью и усилением его индивидуального влияния на остальных участников внутригрупповых отношений. Индивидуальный лидер централизует процессы принятия решений, ускоряет процессы приспособления

к кризисным условиям, нейтрализует оппозицию, делает ненужным дискуссию в команде, разрабатывает пути выхода из кризисного течения внутригрупповых отношений.

Индивидуальные решения, принимаемые членами группы в кризисных обстоятельствах, выстраиваются в иерархию с подчинением формулируемых предложений идеям индивидуального лидера. Выстраивание иерархии решений объясняется тем, что лидер организует коммуникацию с членами группы «по вертикали», обращаясь к нижестоящим членам группы и изучая их мнение. При этом он избирательно относится к членам группы, предпочитая одних другим. Точно так же поступают нижестоящие участники внутригрупповых отношений. Так выстраивается иерархия индивидуальных решений, вершиной которой является мнение лидера и его окончательное решение.

В кризисном течении внутригрупповых процессов наблюдается конкуренция индивидуальных ценностей. В ходе кризисного развития внутригрупповых отношений на фоне групповых ценностей начинают доминировать индивидуальные ценности, поскольку влияние группы на ее членов снижается. В ходе конкуренции индивидуальных ценностей и попытки защитить собственные ценностные идеи наблюдается выдвижение лидирующих и наиболее влиятельных идей, но этим внутригрупповые процессы не исчерпываются. Конкуренция индивидуальных ценностей приводит к активным процессам группирования членов в малые подгруппы внутри большого коллектива с целью защиты собственных инициатив. В этих условиях начинают доминировать и лидировать идеи, объединяющие вокруг себя как можно больше остальных участников групповых процессов. Конкуренция индивидуальных ценностей, таким образом, создает благоприятные условия для индивидуального лидерования в кризисном течении внутригрупповых отношений.

Специфическим явлением в группе с кризисным течением внутригрупповых отношений является индивидуальное присвоение результатов групповой деятельности. Это обусловлено кризисом межличностных связей внутри группы, усилением роли индивидуального лидера в распределении результатов общего труда, а также более открытым выражением своих потребностей каждым участником групповой деятельности. Инди-

видуальное присвоение групповой деятельности отражает сложившуюся в группе в условиях кризиса иерархию влияния, и этот процесс контролируется «сверху», подавляя или учитывая «голоса снизу».

Можно сказать, что природа кризисного сценария развития внутригрупповых отношений социальная или, точнее, микросоциальная. То есть кризис внутри группы – это поверхностное проявление глубинных процессов социальной динамики.

Основной социально-психологический смысл внутригруппового кризиса отношений сводится к проблеме удовлетворения индивидуальных амбиций через групповые ресурсы. Это означает, что в основе внутригруппового кризиса всегда обнаруживается сфера неудовлетворенных потребностей отдельных членов группы или конфликтующих группировок. Конфликт между ними возникает в силу совпадения потребностей и ограниченности внутригрупповых ресурсов их удовлетворения. Отсюда неизбежно возникает поиск возможностей перераспределить имеющиеся ресурсы, поскольку в условиях кризиса создание новых ресурсов ограничено. Как отмечает Д.В. Колесов, кризис внутригрупповых отношений всегда наполнен «потребностным содержанием». Сложность кризисных внутригрупповых отношений заключается в том, что они обусловлены не только собственными эгоцентрическими интересами, но также стремлением обезопасить себя от возможного реванша и нового перераспределения внутригрупповых ресурсов. Именно поэтому кризисное течение внутригрупповых отношений никогда не ограничивается перераспределением ресурсов, но всегда сопровождается максимально полным вытеснением претендентов на внутригрупповые блага. Поэтому в кризисных отношениях наблюдается стремление не только удовлетворить свои потребности в благах, но и решить проблему безопасности себя и своих союзников в случае повторных попыток пересмотреть результаты выхода из кризиса.

Проблема выхода из внутригруппового кризиса за счет перераспределения внутригрупповых ресурсов усугубляется в связи с тем, что в результате динамических преобразований управление ресурсами внутри группы переходит к новым «ключевым фигурам», которые в большей мере озабочены укреплением своих позиций, чем созданием новых ресурсов [5]. В результате, поступательное

движение группы в своем развитии замедляется. Более того, это движение может пойти в обратном направлении, поскольку вытеснение членов группы, способных производить новые ресурсы, заметно обедняет групповые продуктивные возможности. Возникает дилемма, при которой *производство внутригрупповых ресурсов всегда сопровождается внутренней конкуренцией производителей, а борьба с конкуренцией неизбежно снижает производительность ресурсов внутри группы*. От решения этой дилеммы во многом зависит вероятность кризисного сценария развития внутригрупповых отношений, в котором, в силу социальной динамики, обязательно заложен внутригрупповой производительный потенциал. Сказанное лишним раз доказывает, что социальная динамика конфликтного сценария развития внутригрупповых отношений никогда не ограничивается «дележом».

Отметим, что в социальной динамике внутригрупповых отношений возникает необходимость пересмотреть нравственно-этическое понятие «справедливости» в случае столкновения интересов и конфликтного взаимодействия сторон. Справедливость, как оценочная категория в человеческих взаимоотношениях, когда реализуются принципы взаимного уважения, равенства и права, нередко приобретает специфический односторонний смысл во внутригрупповых отношениях. Так, «справедливость» под углом зрения одной из конфликтующих сторон в ряде случаев рассматривается как «несправедливость» с точки зрения других членов группы. Более того, движения внутри группы никогда не бывают однонаправленными и окончательными. Внутригрупповая динамика всегда характеризуется множеством векторных сил, столкновениями позиций в разных направлениях и взглядами на одни и те же обстоятельства сквозь разные «призмы». Именно поэтому в кризисном течении внутригрупповых отношений справедливость и ее противоположность всегда оказываются во взаимно дополняющем единстве.

Интересной особенностью феномена «дележа» во внутригрупповом кризисе является то обстоятельство, что чем больше число, на которое нужно делить, тем большие потери внутригрупповых ресурсов становятся ощутимыми в группе. Вероятно, поэтому столкновение интересов внутри группы никогда не бывает равно количеству членов, а

всегда предполагает внутреннее их группирование по интересам на условиях взаимной лояльности и поддержки. Поэтому в конфликтные отношения вступают, как правило, не индивиды, а именно групповые подструктуры. При этом выразителями интересов конфликтующих подструктур являются их лидеры. Интересы подструктур внутри группы могут распространяться не только и не столько на материальные ценности, сколько на право регулировать создание и распределение внутригрупповых ресурсов, включая человеческие ресурсы в виде продуктов групповой деятельности.

«Математическая метафора» (Д.В. Колесов) кризисного развития внутригрупповых отношений проявляется также в том, что чем больше членов во внутригрупповой подструктуре, на которых «умножаются» внутригрупповые ресурсы и право их распределения и присвоения, тем больше внутригрупповых ресурсов создается и контролируется подструктурой. Подобная «математическая» закономерность в кризисном развитии внутригрупповых отношений проявляется, вероятно, в том, что любая подструктура инстинктивно стремится к увеличению числа ее членов, интуитивно полагая, что рост их числа механически приведет к росту влияния и права на ресурсы. Разумеется, такая зависимость подчиняется лишь формальной математической логике, и социальная динамика внутригрупповых отношений оказывается значительно сложнее и противоречивее. Наблюдения за деятельностью групп в условиях кризисного развития внутригрупповых отношений показывают, что довольно часто именно малочисленная группа может обладать потенциалом, достаточным для того, чтобы собрать вокруг себя влиятельную оппозицию и стать центром управления групповыми ресурсами в условиях нарастающего кризиса.

Подчеркнем также, что кризисное развитие внутригрупповых отношений объясняется во многих случаях не объективными показателями, а субъективным восприятием внутригрупповых событий как высоко значимых с точки зрения отдельных групповых подструктур. Такая «драматизация» обстоятельств в виде «разжигания страстей» нередко наблюдается во внутригрупповой динамике, однако этот феномен пока еще не занял своего места в объяснении природы внутригрупповых отношений в кризисные периоды.

Социальная динамика позволяет найти объяснение тому, что субъективная значимость внутригрупповых обстоятельств – это существенная характеристика кризисного сценария отношений внутри группы. Дело в том, что характерной чертой развития внутригруппового кризиса является не только его неотвратимость в силу объективных обстоятельств, но, прежде всего, его желательность с точки зрения отдельных групповых подструктур. В подобных ситуациях отдельные подструктуры хотят кризиса и получают его.

Еще одной особенностью внутригрупповой динамики кризисного развития отношений является отношения *инцидента, ситуации и процесса* в кризисном сценарии. Инцидент как отдельный случай кризисных (конфликтных) взаимодействий внутри группы может знаменовать собой лишь начало кризиса или функционировать как случайный эпизод, легко разрешаемый в ходе групповой деятельности. Вместе с тем инцидент может отражать накопленный уровень напряженности (фрустрации) во внутригрупповых отношениях, когда отчетливо ощущается необходимость «разрядки напряженности» в виде конфликта. В этих случаях можно говорить о создавшейся в группе кризисной ситуации.

В социально-динамическом аспекте другому предстает такое понятие, как «конфликтность» членов группы. Если с точки зрения личностной теории, конфликтность – это склонность инициировать конфликт, то в социальной динамике внутригрупповых отношений конфликтность – ситуационно обусловленная позиция активного участия в поиске выхода из противоречий во внутригрупповых отношениях. Это означает, что определяющим обстоятельством в кризисном развитии внутригрупповых отношений являются не личностные особенности членов группы, а социально-динамические процессы.

В целом кризисное течение внутригрупповых отношений актуализирует субординативный механизм, основными звеньями которого являются: *индивидуальное разделение ресурсов, индивидуальное выдвижение в лидеры, иерархия индивидуальных решений, конкуренция индивидуальных ценностей, индивидуальное присвоение результатов*. Взаимосвязанное функционирование этих звеньев обеспечивает сохранение внутригруппового функционирования в условиях внутригруппового кризиса.

-
1. Коваль Н.А. Социально-психологические аспекты развития духовности личности в социуме // Акмеология. 2011. Спец. вып. С. 386-390.
 2. Коваль Н.А. Социально-психологические основы духовности личности // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2011. Вып. 8 (100). С. 23-28.
 3. Коваль М.В. Социально-психологические особенности рефлексивно-диалогического взаимодействия в переговорном процессе: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2008.
 4. Кидинов А.В., Коваль Н.А. Внутригрупповые отношения: социально-динамический подход к исследованию: монография. Тамбов, 2012.
 5. Коваль Н.А., Кидинов А.В. Аддитивный механизм развития внутригрупповых отношений как проблема психологии // Акмеология. 2013. № 3.

-
1. Koval' N.A. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty razvitiya dukhovnosti lichnosti v sotsiume // Akmeologiya. 2011. Spets. vyp. S. 386-390.
 2. Koval' N.A. Sotsial'no-psikhologicheskie osnovy dukhovnosti lichnosti // Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki. Tambov, 2011. Vyp. 8 (100). S. 23-28.
 3. Koval' M.V. Sotsial'no-psikhologicheskie osobennosti refleksivno-dialogicheskogo vzaimodeystviya v peregovornom protsesse: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk. Tambov, 2008.
 4. Kidinov A.V., Koval' N.A. Vnutrigruppovye otnosheniya: sotsial'no-dinamicheskii podkhod k issledovaniyu: monografiya. Tambov, 2012.
 5. Koval' N.A., Kidinov A.V. Additivnyy mekhanizm razvitiya vnutrigruppovykh otnosheniy kak problema psikhologii // Akmeologiya. 2013. № 3.

Поступила в редакцию 2.04.2014 г.

UDC 159.99

PSYCHOLOGICAL LINKS OF CRISIS DEVELOPMENT OF INTER-GROUP RELATIONS

Aleksey Vasilyevich KIDINOV, Financial University under the Government of the Russian Federation, Lipetsk branch, Lipetsk, Russian Federation, Candidate of Education, Associate Professor of "Philosophy, History and Law" Department, e-mail: kidinovaleks@lipetsk.ru

Relevant to contemporary psychology is the study of inter-ethnic, inter-cultural, inter-age, inter-gender, economic, and also professional relationships. The study of each of these socio-dynamic aspects of relations, on the one hand, is an independent scientific interest, and on the other is significantly complements the psychological knowledge of inter-group relations as a socio-dynamic phenomenon. The psychological characteristic of links of subordinate mechanism of crisis inter-group relations, including individual resource sharing, individual nomination in leaders, hierarchy of individual decisions, competition of individual values, and individual appropriation of the results is presented. The crises are analyzed in the development of inter-group relations, representing such stage in group dynamics when brewing is an urgent need to change the nature and patterns of interpersonal interaction between members of the group. It is concluded that the crisis development of relations in the group provided a specific mechanism of social dynamics, the key feature of which can be considered as inter-segmentation processes.

Key words: inter-group relations; subordinate mechanism; crisis; psychological mediators; conflict situation.

