

## **Кооперативные стратегии поведения в конкурентной среде**

проф. Базаров Т.Ю., Шевченко Ю.С.

*Кооперативные стратегии в конкурентной среде*

Cooperative strategies in a competitive environment

### *Аннотация статьи*

Данная статья посвящена проблеме взаимосвязи двух основных типов социального взаимодействия: кооперации и конкуренции. В теоретической части представлено соотношение основных понятий, проведен исторический обзор отечественных и зарубежных исследований по данной проблеме, выделен ряд факторов, оказывающих влияние на развитие сотрудничества в конкурентной среде. В эмпирической части описаны результаты исследования, посвященного изучению взаимосвязи коллективистических установок личности, уровня групповой рефлексии и типа организационно-культурных предпочтений с особенностями кооперативного поведения в малой группе в условиях конкурентной среды.

This article is devoted to the relationship of the two main types of social interaction: cooperation and competition. In the theoretical part we present the links of basic concepts, a historical review of domestic and foreign research on this issue and a number of factors that influence the development of cooperation in a competitive environment. In the empirical part we describe the results of study on the relationship between collectivist attitudes of personality, the level of group reflection and the type of organizational and cultural preferences with the characteristics of cooperative behavior in a small group in a competitive environment.

### *Ключевые слова*

Групповая рефлексия, коллективистические и индивидуалистические установки, конкурентная среда, кооперативные стратегии, организационная культура, тип совместной деятельности.

Group reflection, collectivist and individualistic attitudes, competitive environment, cooperative strategy, organizational culture, type of joint activity.

Проблема соотношения кооперации и конкуренции как двух основных типов социального взаимодействия представляется фундаментальной. Она активно обсуждается в различных науках: философии, социологии, политике, психологии, педагогике. В данной статье мы представим результаты исследования, посвященного изучению взаимосвязи коллективистических установок личности, уровня групповой рефлексии и типа организационно-культурных предпочтений с особенностями кооперативного

поведения в малой группе в условиях конкурентной среды. Но перед этим рассмотрим соотношение основных понятий и проведем исторический обзор исследований, посвященных данной теме.

О конкуренции можно говорить, как о любой форме борьбы и столкновения несовместимых интересов. В широком смысле конкуренция представляет собой взаимоотношения между субъектами, стремящимися к обладанию одними и теми же объектами (благами, ценностями) (Шмелев, 1997). Наиболее острая форма конкуренции – конфликт, является показателем дисгармонизации отношений в группе (Андреева, 2004).

В целом конкурентную среду можно охарактеризовать через следующие условия:

- Ограниченность ресурсов внешней среды;
- Наличие субъектов с несовместимыми интересами;
- Достижение цели одним субъектом блокирует достижение цели для другого.

Вместе с тем в предпринимательской организационной культуре, для которой характерно наличие конкурентной среды, другие субъекты воспринимаются как возможность и средство для собственного развития, а самосознание ее субъектов включает в себя оценку себя в «зеркале оценок других» и сравнении себя с другими по отношению к достижению результата (Базаров, 2007). В конкурентной среде мотивация ее участников может определяться ситуацией брошенного вызова, варьируя в очень широком диапазоне: от легкого спортивного азарта до жгучей ненависти к противостоящему субъекту и готовности действовать наперекор ему всегда и везде. Противодействие имеет сильную тенденцию изменять направление развития непредсказуемым образом (Поддяков, 2006). Таким образом, необходимо отделять позитивные и негативные эффекты конкуренции и исследовать факторы, влияющие на их возникновение. Как указывает Е.А.Климов, «есть тонкая грань между помыслами о своем профессиональном развитии, с одной стороны, и помыслами о своей конкурентноспособности и реализации ее, «работая локтями», с другой» (Климов, 2004, стр. 78).

В зарубежной социальной психологии сотрудничество и соперничество часто противопоставляли, понимая под кооперацией отношения взаимопомощи в решении конкретной задачи (Нестик, 2005). Кооперативное поведение описывалось также через подражание (Н.Миллер, Д.Доллард, А.Бандура, Г.Тибо, Д.Келли, Г.Хоманс), как выражение эмоциональной привязанности и реализации потребностей (З.Фрейд, А.Адлер, А.Байон, У.Беннис, Г.Шеппард, У.Шутц), через «проигрывание роли» (Д.Мид, Г.Блумер, Т.Шибутани, М.Дойч, Р.Мертон), как динамическое свойство группы как целого (К.Левин), как когнитивная согласованность индивидов (Л.Фестингер), как нахождение своей идентичности (А.Тэшфел), как отнесение себя в одну категорию с другими (Д.Тернер).

В отечественной традиции кооперация понималась как «координация единичных сил участников (упорядочивание, комбинирование, суммирование этих сил)» (Андреева, 2004, стр. 98). Как отмечает А.И.Донцов, «целостная система активности взаимодействующих

индивидов выступает в качестве способа реализации определенного вида совместной деятельности, а сама группа – как ее совокупный субъект в исторически конкретном общественном контексте» (Белинская, Тихомандрицкая, 2003, стр. 180). Принцип единства общения и деятельности обуславливает понимание кооперативных отношений как единства интерактивных, перцептивных и коммуникативных действий.

Мы разделяем определение кооперации, которое приводят С.Альпер, Д. Тжосволд и К.Лю, и в данном исследовании рассматриваем кооперативное поведение как набор характеристик, которые способствуют организации совместной деятельности, а именно: обмен информацией, оказание поддержки, учет точки зрения другого, положительное влияние друг на друга, открытое обсуждение противоположных мнений, совместное принятие решений, положительное отношение друг к другу (Alper, 1998).

На основании анализа исследований конкуренции и кооперации представляется, что данные два типа взаимодействия могут быть теоретически представлены как две шкалы, независимые по отношению друг к другу. О высоком уровне конкуренции и кооперации можно говорить в следующих ситуациях:

1. Введение элементов конкуренции в кооперативных условиях в целях повышения эффективности деятельности.
2. Установление сотрудничества между конкурирующими субъектами для регуляции отношений.
3. Кооперативное поведение в индивидуалистических целях (феномен прагматичного альтруизма).

Как отмечают зарубежные исследователи, таким коллективным субъектам, как организации, зачастую приходится одновременно и соревноваться и сотрудничать в сфере бизнеса. Кооперация рассматривается в контексте теории игр и понимается как возможность создания прибавочной ценности продукта для клиента за счет объединения компании-производителя с другими игроками на рынке (Bradenburger, Nalebuff, 1998).

Проблема существования кооперации в конкурентной среде заключается в вопросе, за счет чего возможна координация взаимных усилий в условиях дефицита ресурсов и противоречивых интересов субъектов взаимодействия. На кооперативное поведение в конкурентной среде оказывают влияние индивидуально-личностные, ситуационные и организационно-культурные переменные. На уровне личности функционируют коллективистические и индивидуалистические установки, которые определяют модели убеждений, установок, норм, ценностей и типы поведения индивида в социальной ситуации. Можно предположить, что коллективизм (и соответственно индивидуализм) делится на два вида: в одном акцент делается на взаимозависимости и единстве, он называется горизонтальным; в другом – подчеркивается значимость служения группе, он может быть назван вертикальным (Триандис, 2007). На уровне группы на кооперацию оказывает влияние уровень групповой рефлексии - степень, в которой члены группы анализируют, обсуждают и изменяют групповые цели, пути их достижения и свою позицию по отношению к целям. Анализируя то, как можно, воздействуя на внешние

ситуационные переменные, увеличить уровень групповой рефлексии, можно выделить ряд факторов, среди которых особое место занимает ролевое распределение как основа композиции группы, децентрация как способ активизации поиска решений и механизм консенсуса как способ принятия групповых решений. На уровне организации выделяют типы организационных культур (органическая, бюрократическая, предпринимательская и партнерская), которые различаются по способам функционирования и развития кооперативного поведения (Управление персоналом, 2006). Для органической организационной культуры характерно повышенное внимание к сохранению целостности самой группы и эмоциональным межличностным связям между людьми. В конкурентной среде для данной культуры оптимальна кооперативная стратегия групповой рефлексии. Она позволяет группе, сплоченной в эмоциональной сфере, объединяться в сфере анализа, постановки или изменения инструментальной групповой цели. Бюрократическая организационная культура строится, с одной стороны, на иерархии, и с другой стороны, на использовании технологий. Можно предположить наличие конкуренции «в вертикали власти» между начальниками и подчиненными. На горизонтальном уровне конкуренция может возникнуть при выходе сотрудника за пределы своих компетенций. В конкурентной среде для данной культуры оптимальна кооперативная стратегия синхронизации и специализации. В предпринимательской организационной культуре конкуренция понимается как «игра по правилам», в которой индивидуальный результат является критерием успеха. Конкуренция в вертикальных отношениях выражается в стремлении устанавливать правила. Наличие данного права зависит от имеющихся ресурсов, в том числе капитала в виде репутации и социальных связей. В данной среде для оптимальна кооперативная стратегия формирования надгрупповой идентичности, которая может объединять конкурентов, если она способствует выработке правил, единых для всех. Партиципативная организационная культура понимается как культура, в которой в силу творческого характера деятельности, результат заранее не определен. Конкуренция осуществляется в предметной сфере между различными способами решения стоящей перед группой задачи. Объединяющим началом для группы лиц, имеющих различные интересы, являются ценности принадлежности к определенной профессии. В конкурентной среде для данной культуры наиболее оптимальной является кооперативная стратегия импровизации в процессе выработки совместного способа действий.

### **Эмпирическое исследование**

В первом экспериментальном исследовании мы рассматривали влияние коллективистических установок и уровня рефлексии малой группы на кооперативное поведение в конкурентных условиях. Во втором экспериментальном исследовании в центре внимания был фактор типа организационно-культурных предпочтений. **Объектом** первого эмпирического исследования явились 8 малых групп по пять-шесть человек; во втором исследовании приняли участие 5 групп по 12 человек. Общий объем **выборки** составил 120 человек в возрасте 18-60 лет обоих полов (в экспериментальных группах 103 человека, в пилотаже 17 человек). Специфика выборки: студенты (в первом

исследовании), руководители в средних и крупных организациях (во втором исследовании).

### **Основные гипотезы:**

1. Совместное варьирование факторов уровня индивидуальных коллективистических установок, низкого и высокого уровня рефлексии малой группы по-разному влияет на уровень кооперативного поведения при решении групповой задачи.
2. Варьирование факторов типа организационно-культурных предпочтений членов группы по-разному влияет на уровень кооперативного поведения в малой группе.

*Дополнительные гипотезы:*

1. Фактор индивидуальных коллективистических установок влияет на эффективность индивидуальной деятельности в малой группе.
2. Варьирование факторов типа совместной деятельности членов группы по-разному влияет на уровень кооперативного поведения в малой группе.

### **Процедура и методики исследования**

#### *Характер исследования №1*

Для проверки гипотез было проведено два экспериментальных исследования. Первое исследование носило квазиэкспериментальный характер и было выполнено на основе многофакторного плана (таблица №1).

Таблица 1. План эксперимента

И	Р	A1B1	O11	A1B2	O12
И	Р	A1B2	O21	A1B1	O22
И	Р	A2B1	O31	A2B2	O32
И	Р	A2B2	O41	A2B1	O42
И	Р	A3B1	O51	A3B2	O52
И	Р	A3B2	O61	A3B1	O62

Где:

НП 1 - A1 – низкий уровень индивидуальной коллективистической установки;  
A2 – средний уровень индивидуальной коллективистической установки;  
A3 – высокий индивидуальной коллективистической установки;

НП 2 B1 – низкий уровень рефлексии группы;  
B2 - высокий уровень рефлексии группы;

И – процедура измерения уровня НП 1.

Р - процедура подбора членов групп согласно результатам измерения.

O - измерение результата действия эксперимента.

ЗП – уровень кооперативного поведения при выполнении групповой задачи

В основе экспериментального воздействия лежало решение двух творческих задач в малой группе. В качестве первой независимой переменной (А) выступил фактор

индивидуальных коллективистических установок членов группы. Данная переменная задавалась на уровне формирования групп согласно результатам предварительного измерения установок, проведенного с помощью опросника Г.Триандиса (Триандис, 2007). В ходе исследования для формирования групп использовалась шкала коллективизма. Для отбора людей в группы с низким и высоким значением был установлен критерий в одно стандартное отклонение от среднего значения по всей выборке. В качестве второй независимой переменной (В) выступил фактор уровня групповой рефлексии. Эта переменная задавалась на уровне инструкции группе. В качестве зависимой переменной выступил уровень кооперативного поведения в малой группе (субъективная оценка деятельности групп по критериям кооперативного поведения, проводимая членами групп до и после объявления правильного ответа) и эффективность группового решения задачи. Для проверки дополнительной гипотезы о связи переменных с индивидуальной эффективностью в качестве зависимой переменной также выступила успешность индивидуального выполнения задачи.

После проведения данного эксперимента перед нами встала задача изучения организационно-культурных факторов, которые были исследованы во втором эксперименте, проведенном уже на материале деловой игры.

#### *Характер исследования №2*

Данное исследование также носило квазиэкспериментальный характер и было выполнено на основе многофакторного плана (таблица №2).

Таблица 2. План эксперимента

И	Р	C1B1 <sub>1</sub>	O11	C1B1 <sub>2</sub>	O12	C1B1 <sub>3</sub>	O13
И	Р	C1B2 <sub>1</sub>	O21	C1B2 <sub>2</sub>	O22	C1B2 <sub>3</sub>	O23
И	Р	C1B3 <sub>1</sub>	O31	C1B3 <sub>2</sub>	O32	C1B3 <sub>3</sub>	O33
И	Р	C1B4 <sub>1</sub>	O41	C1B4 <sub>2</sub>	O42	C1B4 <sub>3</sub>	O43
И	Р	C2B1 <sub>1</sub>	O51	C2B1 <sub>2</sub>	O52	C2B1 <sub>3</sub>	O53
И	Р	CnB <sub>n</sub>	On	CnB <sub>n</sub>	On2	CnB <sub>n</sub>	On3

Где:

- НП 1 - C1 – предпочтение органического типа организационной культуры
- C2 - предпочтение бюрократического типа организационной культуры
- C3 - предпочтение предпринимательского типа организационной культуры
- C4- предпочтение партиципативного типа организационной культуры
- НП2 – D1 - совместно-взаимодействующий тип деятельности
- D2 – совместно-последовательный тип деятельности
- D3 – совместно-индивидуальный тип деятельности
- D4 – совместно-творческий тип деятельности
- И – процедура измерения уровня НП 1 (С).
- Р - процедура подбора участников в группы.

О - измерение результата действия эксперимента.

ЗП - эффективность выполнения групповой задачи.

В основе экспериментального воздействия была деловая игра, в которой приняли участие 5 групп. Количество человек в одной группе – 12. Каждая группа представляла собой компанию, которая занималась производством и продажей игровой продукции, конкурируя с другими компаниями. В качестве первой независимой переменной (С) выступил фактор предпочтения типа организационной культуры. Данная переменная задавалась за счет процедуры диагностики и формирования групп. Диагностика осуществлялась за день до проведения экспериментального исследования в ходе упражнения на различные типы организационных культур (Базаров, 2009). В качестве второй независимой переменной (D) выступил фактор типа совместной деятельности, который в деловой игре контролировался за счет принадлежности участников к отделам компании, выполняющим различные функции. Данная переменная задавалась на уровнях организации деятельности, инструкции группе и стимульного материала.

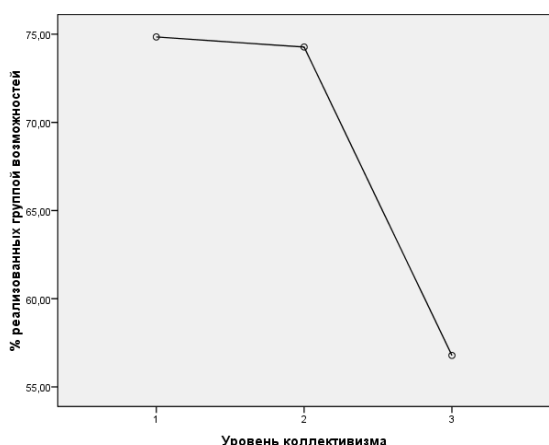
Основная зависимая переменная выражалась в успешности выполнения групповой задачи (прибыль компании за всю игру). В качестве зависимой переменной также выступил индивидуальный уровень кооперативного поведения каждого из участников. Он измерялся количеством личных денежных вкладов, которые участники осуществляли в общий бюджет компании в течение трех ситуаций выбора: до начала игры, после первого периода и после второго периода. Дополнительно в качестве зависимых выступили переменные, фиксация и измерение которых осуществлялось в виде заполнения индивидуального опросника после завершения деловой игры: удовлетворенность групповой деятельностью и уровень индивидуальной рефлексии.

*Методы обработки данных*

- Однофакторный дисперсионный анализ.
- Многофакторный дисперсионный анализ (two-way 2x2 ANOVA).
- Критерий U Манна-Уитни.

## **Обсуждение полученных результатов**

В первом исследовании на уровне отдельных индивидов была обнаружена связь степени выраженности коллективистических установок с оценкой таких параметров кооперативного поведения, как оценка реализованных группой возможностей, желание еще раз принять участие в игре в том же составе группы, удовлетворенность атмосферой и организацией. Что касается шкалы индивидуалистических установок, ее значимых связей



с показателями кооперативного поведения обнаружено не было.

В группе индивидов с высоким уровнем коллективистической установки (в дальнейшем – группе «коллективистов»)

оценка процента реализованных возможностей группы ниже (рисунок №1).

Рис. 1 Зависимость оценки процента реализованных возможностей от уровня коллективизма

По критерию Манна-Уитни высокий уровень коллективизма (№ 3) имеет значимые отличия от среднего ( $Z = -2,700$ ;  $a = ,007$ ).

Во-первых, «коллективисты» могут иметь более высокие ожидания по отношению к группе. Ориентированные на внутригрупповую гармонию и установление личных отношений, они, скорее всего, склонны видеть группу как средство достижения не только инструментальных, но и социально-эмоциональных целей. Во-вторых, «коллективисты» могут испытывать больший дискомфорт при вхождении в новую группу, чем их более индивидуалистичные коллеги. Это может быть связано с процессом социализации коллективистического типа, в котором человек не получает достаточный опыт самостоятельно инициированного вхождения и выхода из социальных групп.

По показателю «Желание еще раз принять участие в игре с тем же составе участников» группа индивидов с низкими коллективистическими установками (в дальнейшем «индивидуалисты») и «коллективисты», получили значительно меньший результат, чем группа, набравшая средние показатели по коллективизму (в дальнейшем группа «средних»). При этом, «индивидуалисты» и «коллективисты» менее удовлетворены организацией работы, чем группа «средних», но только «коллективисты» менее удовлетворены атмосферой в группе. На наш взгляд, эти данные могут свидетельствовать о различной природе формирования кооперативных отношений в группах «коллективистов» и «индивидуалистов». Группа «индивидуалистов» менее удовлетворена инструментальным аспектом организации работы и испытывает меньшее желание участвовать в деловой игре в том же составе участников. Данный факт может быть связан с тем, что личные цели для «индивидуалистов» более важны, чем цели группы. Для них задача организации, таким образом, конкретизируется в следующем аспекте: как создать условия для того, чтобы все участники группы поняли, что их цели являются взаимозависимыми?

Для группы «коллективистов» характерна более низкая удовлетворенность и атмосферой и организацией работы. Низкая удовлетворенность атмосферой, на наш взгляд, указывает на то, что для «коллективистов» кооперация в большей степени основывается на установлении положительных эмоциональных отношений. Не смотря на то, что в группах был максимально гомогенный состав, даже в такой ситуации атмосфера для «коллективистов» оказалась менее удовлетворительной. Можно предположить, что организация работы и налаживание атмосферы для «коллективистов» являются взаимосвязанными процессами. Их позицию можно сформулировать так: «Как мы можем



организовать работу без создания положительных отношений?» Это может быть связано с тем, что «коллективисты» стремятся к установлению эмоциональных отношений, а конфликты воспринимаются ими как отрицательные явления, несущие в себе угрозу для существования группы. Для «коллективистов» может быть характерна проблема конформизма и огруппления мышления: из-за стремления сохранить согласие внутри группы некоторые противоречия могут быть сглажены и проигнорированы. Таким образом, для «коллективистов» необходимо не только заботиться об организации, но и о создании положительных эмоциональных связей внутри группы.

Результативность участников с низким и высоким уровнем коллективистической установки оказалась ниже, чем результативность участников со средними значениям по данному параметру. Можно высказать предположение о связи параметра эффективности с обсуждаемыми выше гипотезами по поводу неудовлетворенностью организацией работы. В группе «индивидуалистов» это касалось непосредственно организации работы и трудностей в установлении взаимозависимых целей. В группе «коллективистов» данная связь сосуществует также с неудовлетворенностью атмосферой в группе, что может свидетельствовать о важности эмоциональных отношений для достижения «коллективистами» высокого индивидуального результата.

Взаимного влияния уровня групповой рефлексии и уровня коллективистической установки на уровень кооперативного поведения обнаружено не было. При этом было выявлено влияние наличия высокого уровня рефлексии и типа задачи на индивидуальную результативность. При решении первой задачи, которая являлась дивергентной, ориентированной на поиск оригинального решения, высокая рефлексия не способствовала увеличению количества вариантов. При решении второй, конвергентной задачи, ориентированной на анализ ситуации, высокая групповая рефлексия вызвала увеличение количества продуктивных версий.

Что касается гипотезы о влиянии различных типов организационно-культурных предпочтений на кооперативное поведение, проверяемой во втором исследовании, то группа индивидов с предпочтением предпринимательского типа организационной культуры оказалась значимо менее кооперативными, чем другие группы (рисунок №2).

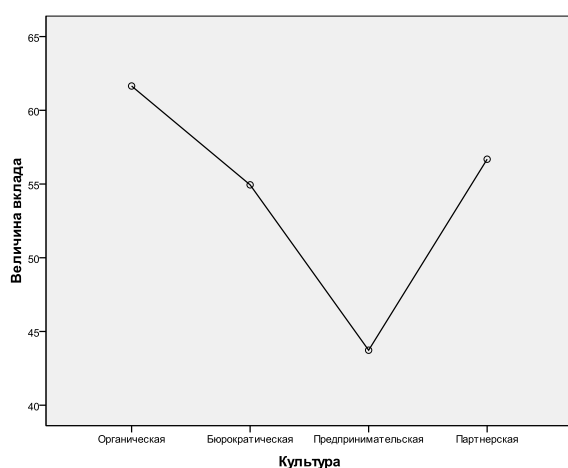


Рис. 2 Зависимость величины кооперативных вкладов от типа организационно-культурных предпочтений.

Данный факт соответствует представлениям о предпринимательской культуре как культуре индивидуалистов – людей, ориентированных на достижение личных целей. Возможная причина индивидуализма заключается в их «чувствительности» к самой идеи сравнения людей друг с другом, которое возникает при построении рейтинга. Не исключено и появление дополнительных мотивов соревновательного свойства: «набрать больше баллов, чем другие». Интересно, что при этом достижение первенства может не иметь функционального назначения: участникам была дана неопределенная инструкция относительно того, что они могут сделать со своими баллами. Такого рода позицию представителей предпринимательской культуры можно выразить как: «соревнование ради соревнования». В процессе деловой игры у участников была возможность договариваться внутри групп (компаний в деловой игре) и влиять друг на друга в том, сколько денежных средств будет потрачено лично каждым при очередном выборе. Можно отметить, что индивиды с предпочтением предпринимательской организационной культуры, хотя и были равномерно распределены по разным типам совместной деятельности, поддаются этому влиянию, вероятнее всего, в меньшей степени, чем другие.

В процессе деловой игры нами было создано три момента принятия решения о распоряжении своими средствами: до получения инструкций и начала игры, после первого и после второго игрового периода (рисунок №3).

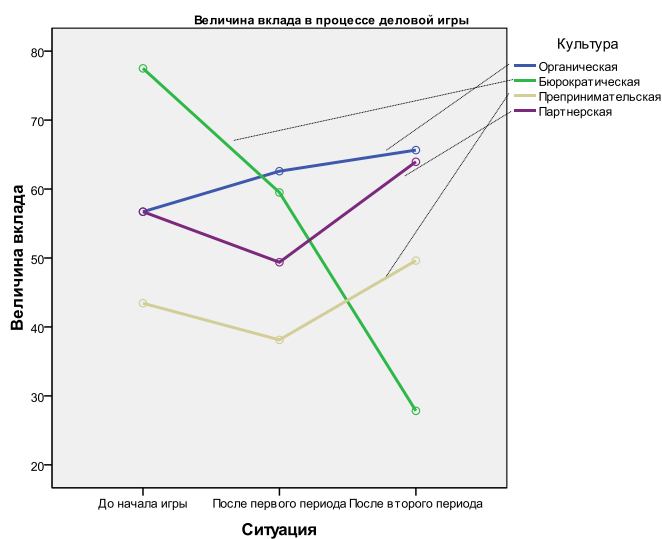


Рис. 3 Зависимость величины кооперативных вкладов различных типов организационно-культурных предпочтений на протяжении деловой игры.

Первая ситуация интересна тем, что позволяет рассмотреть влияние типов предпочтения организационной культуры без смешения с дополнительными переменными, вызванными опытом совместной деятельности в процессе деловой игры. Более низкое кооперативное поведение индивидов с предпочтением предпринимательской организационной культуры подтвердилось еще на этапе отсутствия какой-либо игровой деятельности. Для индивидов с предпочтением бюрократической организационной культуры же были получены неожиданные результаты в виде самого высокого уровня кооперативного поведения. Во-первых, для них может быть в большей степени характерна нормативная регуляция деятельности и ориентация на существующие стандарты. В

эксперименте они были заданы через инструкцию ведущего определить количество акций, которое участники готовы вложить в собственную компанию. Во-вторых, такое поведение может быть связано с низкой склонностью индивидов, предпочитающих бюрократическую организационную культуру, к конкурентному поведению. Возможно, в ситуации выбора представители бюрократической культуры личным целям предпочитают цели группы. Для внутригрупповой идентификации оказывается достаточным номинальная принадлежность к группе в виде получения роли сотрудника определенного отдела. В-третьих, более высокий вклад индивидов, предпочитающих бюрократическую организационную культуру, может быть проинтерпретирован как проявление лояльности к организаторам игры и стремление таким образом заработать статус в группе.

В ситуации после второго игрового периода значимых отличий между вкладами групп не обнаружено. На наш взгляд, это связано с нивелированием различий в связи с рядом факторов. С одной стороны, это общее снижение количества личных денежных средств, с другой, большее включение фактора совместной деятельности внутри группы в целом.

Влияние типа совместной деятельности на уровень кооперативного поведения в малой группе не обнаружено. При этом, однако, было выявлено значимое взаимное влияние факторов организационной культуры и принадлежности к группе, представляющей собой компанию в деловой игре, на количество кооперативных вкладов в игре. Возможно, это связано с проведением перед каждым игровым периодом общих совещаний, благодаря которым участники в большей степени идентифицировали себя с компанией в целом, чем с конкретной ее частью, выполняющей определенный тип совместной деятельности.

Проверяя гипотезу о влиянии организационно-культурных предпочтений членов группы на кооперативное поведение, мы имели возможность проследить за таким параметром существования групп, как их эффективность, выраженная в результативности. В ситуации деловой игры показала свою эффективность стратегия комплектования групп на основе создания гетерогенной структуры на уровне различных типов совместной деятельности, но гомогенной внутри одного типа совместной деятельности.

## **Выводы**

1. Положительный эффект существования конкурентной среды характеризуется созданием особого типа межличностных отношений. Они строятся на основании оценивания индивидуумом себя в «зеркале оценок других» и сравнения себя с другими в степени достижения результата. Другой индивидуум в предпринимательской культуре воспринимается как ресурс для развития, а собственная личность как капитал с самовозрастающей стоимостью.
2. Уровень индивидуальной коллективистической установки по-разному влияет на удовлетворенность и результативность индивида в малой группе. При решении творческой задачи индивиды с высоким уровнем коллективистической установки менее удовлетворены организацией работы и атмосферой в группе, отмечают более

высокий процент нереализованных возможностей группы. Индивиды с низким уровнем коллективистической установки менее удовлетворены организацией работы в группе, чем индивиды со средним уровнем коллективистической установки.

3. Влияние уровня групповой рефлексии на эффективность зависит от структуры задачи, стоящей перед группой. В частности, повышение эффективности работы группы возможно за счет внедрения механизмов групповой рефлексии при решении творческих задач, требующих не только поиска большого количества оригинальных решений, но и анализа и планирования стратегии их реализации.
4. Для индивидов с различными типами организационно-культурных предпочтений оптимальны различные стратегии кооперативного поведения. Органической организационной культуре наиболее соответствует стратегия групповой рефлексии; бюрократической – синхронизация; предпринимательской – идентификация; партнерской – импровизация.
5. Предпочтение предпринимательского типа организационной культуры ведет к менее кооперативному поведению. Предпочтение бюрократического типа организационной культуры связано с более кооперативным поведением в ситуации номинальной принадлежности к малой группе.
6. Можно выделить две стратегии воздействия на группу: стратегия формирования (через инициацию развития) и стратегия комплектования. В случае создания проектных команд более эффективной является стратегия комплектования – объединение индивидуумов со сходным типом организационно-культурных предпочтений внутри одного типа совместной деятельности. На уровне различных типов совместной деятельности эффективнее объединять индивидуумов с различными типами организационно-культурных предпочтений.
7. Повышение эффективности групповой деятельности возможно, если добиться соответствия между такими переменными, как тип организационно-культурных предпочтений члена группы и тип совместной деятельности.

## **Заключение**

Проблема существования кооперативных отношений в конкурентной среде не представляется разрешенной. В частности, до конца не проясненными является вопрос о том, как создавать в команде атмосферу доверия и взаимного уважения, одновременно поощряя индивидуальную инициативу. Как способствовать диалогу различных точек зрения, в котором «рождается истина»? Как обеспечить доверие в ситуации неопределенности? В современной ситуации кризиса, которую многие называют кризисом доверия, актуальны задачи нахождения новых ресурсов для сотрудничества.

На наш взгляд, одним из результатов нашей работы стало понимание нелинейности шкалы коллективистической установки в воздействии на кооперативное поведение в группе. Нам представляется, что два полюса данной шкалы, которые мы условно обозначили как индивидуализм и коллективизм, образуют основание для различных стратегий кооперации в условиях конкурентной среды: для «индивидуалистов» кооперация направлена на создание условий взаимозависимости целей, для

«коллективистов» скорее на формирование положительных эмоциональных отношений в группе. Учитывая особенности организационных культур, от людей с предпочтением предпринимательской культуры можно ожидать более низкой кооперации в условиях создания механизма рейтинга, для бюрократической же среды желательно создавать условия для идентификации сотрудников с организацией с целью повышения кооперативного поведения.

Продолжение исследований в данной сфере возможно в сфере дальнейшего изучения механизмов, опосредующих восприятие и поведение индивида в группе: от уровня осознания цели до принятия решений о совместном действии. На уровне группы актуальны исследования процессов группового обсуждения и научения на собственном опыте. На уровне организации представляются важными темы изучения социальных сетей, проектной деятельности и развития горизонтальных отношений между сотрудниками различных типов совместной деятельности.

### **Список литературы**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2004.
2. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. – М.: Аспект Пресс, 2007.
3. Белинская Е.П., Тихомандрицкая О.А. Социальная психология: хрестоматия. Учеб. пособие для вузов. – М.: Аспект Пресс, 2003.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004.
5. Нестик Т.А. Исследования совместной деятельности в современной зарубежной социальной психологии // Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. – М.: ИПРАН, 2005.
6. Поддьяков А.Н. Психология конкуренции в обучении. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006.
7. Триандис Г.К. Культура и социальное поведение. – М.: Форум, 2007.
8. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.
9. Шмелев А.Г. Продуктивная конкуренция. Опыт конструирования объединительной концепции. – М.: ИЧП «Издательство Магистр», 1997.
10. Alper S., Tjosvold D., Law K. Interdependence and controversy in group decision making: antecedents to effective self-managing teams // Organizational behavior and human decision processes, 1998, 74 (1).
11. Bradenburger A., Nalebuff B. Co-opetition. – New York: Currence doubleday, 1998.