



# Метакогнитивные функции персональной социальной сети



В свое время Л. Витгенштейн представил мышление как языковую игру. Согласно М. Хайдеггеру, мыслить не столько мы, сколько сам язык, на котором мы говорим. Спустя полвека развитие сетевого подхода позволило венгерскому философу Криштофу Нири рассматривать социальную сеть как продолжение нашего ума. С его точки зрения, в нашем мышлении участвуют не только пишущая рука и речевой аппарат, но и те люди, которые входят в наш круг общения и играют в те же языковые

игры [1]. Нельзя не признать, что для психологии сетевого общества эта идея обладает большим эвристическим потенциалом.

На наш взгляд, признание за социальной сетью когнитивных функций не отрицает существования индивидуального интеллекта и не подменяет его коллективным. В самых общих чертах интеллект можно определить как совокупность способностей, позволяющих нам адаптироваться к изменениям в окружающей среде, опираясь на наш опыт; это «спо-

собность быть способным», развивающаяся на протяжении всей жизни. В сетевом обществе развитие такого рода способностей все больше зависит от включенности в сетевое взаимодействие. Это касается не только социального интеллекта, но и целого круга общих интеллектуальных способностей: способности к нормативному или креативному решению проблем, памяти и способностей к обучению.

Из средового фактора интеллекта социальное окружение превращается в важную часть интеллектуальных ресурсов личности. Проблемы, решаемые сегодня в рамках трудовой деятельности, все чаще требуют коллективного творчества и транспрофессиональности, объединения представителей разных профессиональных кругов. Объем информационных потоков настолько велик, а обновление профессиональных знаний происходит так быстро, что сами по себе индивидуальные мнемонические способности уже не дают практически никаких преимуществ. Гораздо более важным становится не то, сколько мы знаем, а то, знаем ли мы, где искать необходимую информацию, знаем ли мы тех, кто знает. Наконец, обучение все более приобретает совместный и сетевой характер. Оно происходит в обучающихся сообществах, профессиональных сетях, через группы обмена опытом и обучения действием [2, 3].

Не случайно в современных условиях все возрастающее значение приобретает социальный интеллект, становясь обязательным условием креативности и инноваций [4, 5]. Именно социальный интеллект позволяет нам объе-

**Нестик Тимофей Александрович** — старший научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН, преподаватель ВШМБ РАНХиГС, кандидат философских наук.

динять свои способности со способностями других людей, умножая доступные нам интеллектуальные ресурсы.

В сетевом мире наиболее востребованными становятся не различные виды специального интеллекта, а прежде всего метакогнитивные способности, которые, по видимому, во все времена лежали в основе человеческой мудрости: контроль личности за состоянием своих интеллектуальных ресурсов и саморегуляция процессов переработки информации [6]. В первую очередь это касается открытой познавательной позиции; способности организовывать свою работу в условиях, когда информация недостаточна, избыточна или противоречива; осведомленности об ограничениях своей компетентности, качествах своего ума и необходимости дополнения их способностями и знаниями других людей.

Развитие электронных технологий в конце XX в. позволило практически мгновенно «подключать» к решению проблем других людей и существенно расширило интеллектуальные ресурсы личности, которые теперь включают в себя не только индивидуальные способности конкретного человека, но и опыт, знания, способности участников его социальной сети. Это хорошо видно из серии экспериментов, проведенных в рамках теории транзакционной памяти, а также из исследований в области психологии обмена знаниями в современных организациях.

Опираясь на парадигму символического интеракционизма и теорию когнитивных процессов, М. Вигнер отмечает, что в совместной деятельности индивидуальная «расширяется» за счет транзакционной памяти, то есть разделяемой членами группы системы кодирования, хранения и востребования информации [7]. Это совокупность индивидуальных систем памяти, объединенных системой внутригрупповой

коммуникации. В ее состав входят три ключевых элемента: индивидуальная память участника совместной деятельности, внешняя память и собственно транзакционная память. Индивидуальная память — это не только краткосрочное и долгосрочное хранение информации, механизмы ее кодирования и востребования, но и так называемая метапамять, то есть представления индивида о возможностях своей памяти.

Внешняя память — это внешние по отношению к индивиду хранилища данных (например, записные книжки или другие люди). Причем для запоминания знаний и их использования необходимо сохранять три вида информации: само знание, его название (ярлык), а также информацию о месте хранения. Член команды может воспользоваться знаниями других ее участников, так как знает (помнит), кто из них является экспертом (метод хранения) в той или иной области (ярлык). Таким образом, коллективная память команды более обширна и сложна, чем любая индивидуальная система памяти. Это хорошо видно из эксперимента, проведенного Р. Морелендом и его коллегами. Испытуемые обучались монтажу радиоприемников разными способами: в контрольной группе обучение проходило индивидуально, в экспериментальной группе — в мини-группах по три человека. Через неделю все участники эксперимента должны были собрать приемник, разбившись на смешанные подгруппы из трех человек. Те из них, кто имел опыт совместной сборки, помнили больше о процедуре монтажа и собрали приемники лучшего качества, чем испытуемые, обучавшиеся индивидуально [8].

Транзакционная память несводима к сумме индивидуальных знаний и убеждений участников совместной деятельности: каждый член команды видит эту систему со своей точки зрения, но не знает о том, как ее видят другие. Транс-

акционная память влияет не только на то, что помнят участники команды, но и на то, как они видят окружающий группу мир: задачи совместной деятельности, организационный контекст и т.д. Она развивается по мере того, как члены команды получают опыт взаимодействия и формируют представление о сфере экспертного знания друг друга. Определяя, кто является хранителем тех или иных знаний, мы можем использовать два критерия: во-первых, это сфера знаний, в которой член нашей команды является экспертом, а во-вторых, это так называемое обстоятельственное знание, знание о том, в какой ситуации, при каких обстоятельствах наша группа получила те

**Гораздо более важным становится не то, сколько мы знаем, а то, знаем ли мы, где искать необходимую информацию.**

или иные знания и опыт. Как показывают эмпирические исследования, развитая транзакционная память значительно повышает производительность и креативность команды [9].

В области организационной психологии целый ряд эмпирических исследований показывает, что важным условием эффективности совместной деятельности является осведомленность сотрудника о том, какими знаниями обладают его коллеги. Чем лучше мы знаем, чем может быть полезен для нас тот или иной эксперт, тем больше вероятность того, что мы к нему обратимся, и тем эффективнее мы используем ресурсы своей сети. Среди характеристик сети на доступ к знаниям и опыту других экспертов влияет сила межличностных связей, то есть накопленный в них уровень доверия, и размер сети в целом, то есть общее количество контактов.

С одной стороны, чем сильнее связи, тем более важную и кон-



фиденциальную информацию может получить через них сотрудник. С другой — именно слабые, поверхностные связи считаются наиболее важными источниками новых знаний [10]. Предполагается, что тесно связанные друг с другом люди знают одну и ту же информацию и не могут сообщить друг другу ничего нового. Слабые связи открывают доступ к самым разнообразным организационным ресурсам. Качество и разветвленность связей работника с другими людьми является гораздо более важным условием эффективности его деятельности, чем приобретенные им знания и навыки [11].

**Коллективная память команды более обширна и сложна, чем любая индивидуальная система памяти.**

Теория «структурных дыр», развиваемая Р. Бертом, проливает свет на то, как социальные сети становятся источником инновационных решений. Структурные дыры — это разрывы в структуре наших знакомств. На идеальном рынке, где все игроки знают друг друга, информация могла бы распространяться равномерно. В реальном же рынке существуют «дыры»: разделенные ими игроки могут не знать о тех товарах и услугах, которые они могли бы предложить друг другу [12]. Р. Берт сравнивает такие дыры с изоляторами в электрической цепи. Их наличие вовсе не означает, что люди совершенно незнакомы. Их офисы могут быть в двух шагах друг от друга, они могут регулярно встречаться на выставках или у друзей.

Дыры в сети всего-навсего означают, что люди настолько погружены в дела своего круга контактов, что обращают мало внимания на то, что происходит в другом кругу. Тут-то и возникает «сетевой предприниматель», связывающий их друг с другом через себя в рамках совместного поиска решения интересующей его пробле-

мы. Таким образом, способность личности целенаправленно разветвлять свою социальную сеть, использовать ее разнородность для поиска информации и разработки новых решений становится одной из ключевых компетенций в сетевом обществе.

Переход к сетевому обществу не подразумевает разрыва с традициями. Это вовсе не век детей, не помнящих родства. Напротив, успех в современном обществе все больше зависит от способности личности или группы обращаться к своему и чужому опыту. Как показывают в своей книге «Человеческая сеть» историки Вильям и Джон Мак-Нейлы, все развитие человечества — это не что иное, как установление связей между все большим числом людей и сообществ [13]. В определенном смысле сетевое общество подготовлено всей человеческой историей, начиная с эпохи неолита. Новые электронные технологии и сетевые организации облегчают диалог традиций и повышают ценность прошлого одного сообщества как ресурса для других. Будучи выраженным в универсальном цифровом коде, опыт предшествующих поколений, других культур и организаций становится более доступным, благодаря перекличке традиций он превращается в источник инноваций. По мнению Томаса Фридмана, сегодня мы вступаем в третью стадию глобализации, когда — после государств и корпораций — индивиды и небольшие группы людей получили возможность сотрудничать и конкурировать на международном рынке в качестве полноправных производителей и потребителей товаров и услуг.

Отдельные инноваторы, объединенные в сеть, заставляют считаться с собой транснациональные корпорации. Личность впервые получает прямой и практически мгновенный доступ к проектам и результатам деятельности других людей и коллективов, где бы они ни находились [14]. Следовало

бы дополнить рисуемую Т. Фридманом картину всемирной производственной площадки, указав на то, что теперь совместное творчество не ограничивается диадами или малыми группами, оно превращается в глобальный феномен. Интеллектуальные сети сегодня гораздо менее зависимы от институциональных барьеров, чем это было еще двадцать лет тому назад. Впервые у личности появляется реальный шанс расширить свои символические ресурсы и свой творческий круг общения, свою зону ближайшего развития до масштабов всего мира.

Креативность в сетевом обществе — это в значительной степени способность видеть интеллектуальные продукты предшествующей традиции и современников, не заметные остальным. Согласно А.Я. Пономареву, тайна творчества кроется в нашей способности использовать неосознаваемые «побочные продукты» своей собственной интеллектуальной деятельности, которые выступают в качестве «подсказки», ведущей к интуитивному решению. Последующая вербализация и формализация решения приводит к преобразованию интуитивного решения в логическое, а побочного продукта — в прямой [15].

По-видимому, этот же механизм лежит и в основе совместного творчества, однако здесь складывается особая коллективная форма преобразований побочного продукта: побочные продукты, возникающие в действиях одного из членов группы, могут быть использованы в качестве подсказки любым другим членом группы, могут регулировать действия других участников совместного решения [16]. Иными словами, ключевым психологическим механизмом коллективного творчества оказывается способность его участников подмечать такие побочные продукты в работе друг друга. Сети слабых социальных связей и электронные средства коммуникаций значительно рас-



ширяют наши возможности в обнаружении таких «побочных продуктов» в культурном наследии других эпох и современных культурных практиках.

Как известно, в процессе индивидуального творчества продуцирование образов сочетается с процессом активации, который активизирует новые элементы памяти, вводит их из долговременной памяти в рабочую [17, 18]. Оказалось, что высокая креативность связана со способностью расширять объем внимания и дефокусировать его [19]. Если сопоставить нейронную сеть и социальные сети, то нетрудно увидеть аналогию между описанными закономерностями индивидуального творчества и той ролью, которую играют в совместном творчестве «слабые связи» с внешними по отношению к группе экспертами. Обращаясь к своим знакомым с вопросами по поводу решаемой проблемы, участники группы активируют память профессионального сообщества, вовлекая в решение новые идеи. Современные организации, реализующая стратегию «открытых инноваций», то есть привлечения инновационных идей извне, расширяют объем своего внимания и, пользуясь личными связями, открывают «золотое дно», решая проблемы, о существовании которых первоначально даже не догадывались.

Не случайно творческий потенциал сегодня зависит от включенности в социальные сети и объема социального капитала. Чем более разветвленной сетью контактов располагают сотрудники современных организаций, тем с большей вероятностью они становятся инноваторами [20, 21].

\*\*\*

Заметим, что психологические аспекты формирования личности своей социальной сети изучены крайне мало: если сильные связи охвачены психологией близких отношений, то слабые связи по-прежнему остаются

за пределами внимания психологов. Совокупность ресурсов, доступных личности через ее персональную сеть с той или иной структурой и определенным уровнем доверия, можно назвать ее социальным капиталом. Психологические исследования социального капитала групп и организаций уже проводятся, а вот персональный социальный капитал как социально-психологический феномен остается мало изученным.

Среди психологических факторов формирования социального капитала могут быть выделены следующие: 1) личностные (потребность в аффилиации, ценностные ориентации, самооценка, управление самопрезентацией, когнитивная потребность и др.); 2) межличностные (стереотипизация и эффект орео-



ла при межличностном восприятии, уровень межличностного доверия и др.); 3) групповые (коммуникативная структура группы, сплоченность и внутригрупповое доверие, осведомленность членов группы о знаниях друг друга); 4) социетальные (коллективные представления о социально-экономическом состоянии общества, культурные нормы и ценности, регулирующие завязывание и использование личных связей).

Эмпирически нами подтверждена связь характеристик персонального социального капитала с рядом личностных особенностей [22, 23]. В частности, объем и разветвленность социальной

сети и ориентация на ее целенаправленное расширение прямо связаны с ориентацией личности на будущее, склонностью обращаться за помощью, уровнем доверия к людям, эмоциональным интеллектом и ориентацией на ценности достижений и власти. Характерно: чем более выражена ориентация на будущее, тем больше разветвленность слабых связей; напротив, чем более выражена ориентация на настоящее, тем больше число тесных, дружеских связей.

Необходимо дальнейшее уточнение различий между персональным и групповым социальным капиталом, а также психологических механизмов, обеспечивающих транзитивность социальной сети, возможность обмена личными связями внутри группы.

Малоисследованными остаются социокультурные факторы формирования персонального социального капитала. Особенно перспективными в связи с этим нам представляются исследования в области кросс-культурной психологии социального капитала [24].

Наконец, важной задачей является выделение психологических типов отношения личности к своим связям. Например, можно предположить, что существует несколько психологических типов долгосрочной и краткосрочной ориентации личности при построении отношений. Например, «клановый» тип характеризуется высокой долгосрочностью



в отношениях с близкими людьми, предполагает высокий «объединяющий» социальный капитал (однородные и сильные связи в социальной сети).

Напротив, «сетевой» тип характеризуется высокой долгосрочной ориентацией в отношениях как с близкими, так и с далекими, малознакомыми людьми, когда любое знакомство рассматривается как расширение сети дол-

**Успех в современном обществе все больше зависит от способности личности или группы обращаться к своему и чужому опыту.**

госрочных контактов. Такой тип предполагает не только высокий объединяющий, но и «связывающий» социальный капитал (разветвленные сильные и слабые социальные связи). Можно предполагать наличие «маргинального» типа, характеризующегося краткосрочной ориентацией при построении отношений, ограниченностью или отсутствием сильных связей, низким социальным капиталом.

ПЭС 13043/12.02.2013

**Литература**

1. Nyiri K. The networked mind // Studies in East European Thought. 2008. № 60. P. 149–158.  
 2. Нестик Т.А. Использование внутренних и внешних социальных сетей в развитии менеджеров // U-Journal. Журнал Стокгольмской школы экономики. 2005. № 1 (7).  
 3. Нестик Т.А. Социальные сети // Инновационное развитие: Экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б.З. Мильнера. М.: ИНФРА-М, 2009. С. 365–386.  
 4. Стернберг Р., Григоренко Е.Л. Учись думать творчески / Под ред. Д.Б. Богоявленской // Основные современные концепции творчества и одаренности. М.: Молодая гвардия, 1997. С. 186–213.  
 5. Ушаков Д.В. Социальный интеллект как вид интеллекта / Под

ред. Д.В. Люсина и Д.В. Ушакова // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования. М.: ИП РАН, 2004. С. 11–28.

6. Холодная М.А. Психология интеллекта: Парадоксы исследования. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2002.

7. Wegner D.M. Transactive memory: A contemporary analysis of the group mind // Theories of group behavior / Eds. by B. Mullen, G.R. Goethals. New York: Springer. 1987. P. 185–208.

8. Liang D.W., Moreland R.L., Argote L. Group versus individual training and group performance: The mediating role of transactive memory // Personality and Social Psychology Bulletin, 1995, 21. P. 384–393.

9. Moreland R. Transactive memory and job performance: Helping workers learn who knows what // Shared cognition in organizations: The management of knowledge. J. Levine, L. Thompson, & D. Messick (Eds.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 1999. P. 3–32.

10. Granovetter M.S. The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology, 1973, 78 (6). P. 1360–1380.

11. Dutton J.E. Energize Your Workplace. How to Create and Sustain High-Quality Connections at Work. San Francisco: Jossey-Bass, 2003.

12. Burt R.S. Structural Holes: The Social Structure of Competition. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1992.

13. McNeill J.R., McNeill W.H. The Human Web: A Bird's-Eye View of Human History. N.Y.: W.W. Norton & Co., 2003.

14. Фридман Т. Плоский мир. Краткая история XXI века. М.: Хранитель, 2006.

15. Пономарев Я.А. Психология творчества. М.: Наука, 1976.

16. Пономарев Я.А., Гаджиев Ч.М. Психологический механизм группового (коллективного) решения творческих задач / Под ред. Я.А. Пономарева // Исследование проблем психологии творчества. М.: Наука, 1983. С. 279–295.

17. Anderson J.R. The architecture of cognition. Cambridge: Harvard University Press, 1983.



18. Ушаков Д.В. Языки психологии творчества: Яков Александрович Пономарев и его научная школа / Под ред. Д.В. Ушакова // Психология творчества: школа Я.А. Пономарева. М.: ИП РАН, 2006. С. 19–142.

19. Mendelsohn G. Associative and attentional processes in creative performance // Journal of personality. 1976. Vol. 44. P. 341–396.

20. Burt R.S. Structural Holes and Good Ideas // American Journal of Sociology. 2003. Vol. 110. № 2. P. 349–399.

21. Perry-Smith J. When Being Social Facilitates Creativity Social Networks and Creativity within Organizations // Zhou J., Shalley Chr.E. (Eds.). Handbook of organizational creativity. N.Y.: Lawrence Erlbaum, 2008. P. 189–210.

22. Нестик Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

23. Журавлев А.Л., Нестик Т.А. Психология управления знаниями: состояние и перспективные направления исследований // Психологические проблемы современного российского общества. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012. С. 293–314.

24. Татарко А.Н. Социальный капитал и экономические представления русских и китайцев: различия и взаимосвязь // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 1. С. 138–148.