

ИЛЛЮЗОРНОСТЬ ВОСПРИЯТИЯ В ГРУППОВОМ МЫШЛЕНИИ

О. В. Пьянова, А. Е. Лабузная
Северо-Кавказский федеральный университет, г. Ставрополь, Россия

IN THE ILLUSORY PERCEPTION OF GROUPTHINK

O. V. Pyanova, A. E. Labuznaya
North-Caucasian Federal University, Stavropol, Russia

Summary. The article tells about the phenomenon of groupthink, in particular - what a great impact it can have on decision-making. Also described are an illusion, common to all members of the group, and how to deal with this phenomenon.

Key words: groupthink; illusion; conformist thinking.

Из поколения в поколение считалось, что принятие группового решения наиболее эффективно. Таким образом можно рассмотреть разнообразные аспекты поднимаемых при совещании вопросов и прийти к общему согласию, по опросу, кто «за». Но всё ли на самом деле так гладко? Практика показывает, что на начальном этапе знакомства группы преобладает продуктивный фон. Однако чем старше становится группа, а её состав остаётся неизменным, тем менее полезными являются их решения. Одним из способов борьбы с таким психологическим феноменом, как групповое мышление, является обновление состава группы. Само групповое мышление – это одна из наиболее серьезных форм деформации качества групповых дискуссий, что дает повод критикам групповых форм экспертизы обвинить их в низкой эффективности по сравнению с индивидуальными формами аналитической деятельности [3, с. 98].

Начало групповому мышлению положено, когда сплоченная группа принимающих решение собирается в изоляции от внешних влияний и не имеет систематических процедур рассмотрения всех «за» и «против» различных вариантов действия. Этой ситуации благоприятствует наличие авторитарного лидера, который явно благоволит определенному ходу действий, а также сильный стресс, часто являющийся следствием внешней угрозы, недавних неудач, моральных дилемм и явного отсутствия пригодных альтернатив. Недавние исследования подтвердили, что групповое мышление чаще всего возникает в ситуациях, где есть внешняя угроза группе. Все эти условия способствуют сильному желанию достичь группового согласия, подерживать его и избегать «раскачивания лодки» несогласными [1, с. 638].

Феномен группового мышления был открыт американским психологом И. Янисом при изучении групп, принимавших политические и военные решения. Оказалось, что группы с неизменяемым составом через некоторое время начинали принимать настолько непрофессиональные решения, которым бы не отдал предпочтение даже неспециалист.

Подобный феномен и был назван И. Янисом «групповым мышлением», которое представляет собой «стиль мышления людей, полностью вовлеченных в единую группу; в этой группе стремление к единомыслию важнее, чем реалистическая оценка возможных вариантов действий». И. Янис и Л. Манн выделили следующие характерные черты группового мышления: 1) иллюзия неуязвимости, порождающая повышенный оптимизм и решения с повышенной долей риска; 2) завышенные ожидания от собственных решений; 3) стереотипное отношение к противнику, выражающееся в занижении его потенциала; 4) прямое давление на тех членов группы, которые высказывают сильные аргументы против групповых стереотипов; 5) самоцензура на предмет отклонения от группового консенсуса – каждый член группы пытается подстроить свое мнение под коллективные решения; 6) иллюзия единодушия, порождающая группой конформизм – психологический феномен, когда отдельный индивид поддается групповому давлению и меняет свою точку зрения на общую; 7) наличие таких членов группы, которые

предохраняли бы ее от появления информации, носящей альтернативный характер по отношению к принимаемым в группе решениям.

В более концентрированном виде основные черты группового мышления вслед за И. Янисом сформулировал польский психолог Ю. Козелецкий: 1) конформистское мышление – отказывающиеся принять решение большинства изгоняются из группы; 2) тенденциозный отбор информации – группа самоизолируется от информации, которая могла бы поставить под сомнение правильность принимаемых ею решений; 3) сверхоптимизм – переоценка вероятности успеха и недооценивание вероятности неудачи; 4) убеждение во всеисильности группы – переоценка ее компетентности и недооценка силы конкурентов; 5) обманчивость инициативы – группа считает, что обладает инициативой в решении проблемы, однако это зачастую бывает далеко не так [2, с. 95].

Так неужели принимать групповое решение это не особо продуктивное занятие? На самом деле нет, ведь недаром эта процедура дожила до наших лет, несмотря на явный скепсис специалистов, изучающих это явление. Да, групповое принятие решений имеет большую долю риска, но при соблюдении особых правил можно избежать многих ошибок и сделать группу более эффективной. И иллюзии каждого члена группы будут сведены к минимуму. Перечень правил:

1. Следите за размером команды. При составе, превышающем 10 человек, члены команды ощущают меньшую персональную ответственность за результаты и их поведение может стать слишком рискованным.

2. Соблюдайте технику риска. Техника риска – это структурированная дискуссия, разработанная для снижения страхов членов группы, связанных с принятием решений. Эта дискуссия структурирована таким образом, чтобы члены команды обсудили опасности и риски, сопряженные с решением, а позже рассмотрели потенциальный выигрыш. Вслед за этим происходит обсуждение контроля или механизмов работы с рисками и опасностями

3. Побуждайте к выражению различных точек зрения. Люди, которые предлагают контрдоводы, должны готовиться так, как будто собираются выступать в суде, то есть собирать данные и доказательства, а не просто высказывать личное мнение.

4. Выберите «адвоката дьявола». К тому времени, когда высшие руководители уже выбрали какой-то конкретный план или точку зрения, они часто становятся невосприимчивыми к доказательствам, которые вызывают сомнения или просто противоречивы. И что еще хуже, те, кто их окружают, – часто подчиненные – не желают бросать вызов убеждениям руководства. «Адвокат дьявола» – тот, кто будет высказывать противоположные точки зрения, чьей основной задачей будет задавать самые резкие вопросы, какие только можно придумать. В этой ситуации инакомыслие создается искусственно. Для команды лучше, когда в ней существует истинное инакомыслие.

5. Установите процедуры для защиты альтернативных точек зрения. Несмотря на то, что команды могут генерировать высококачественные альтернативные идеи, они часто могут их не принимать в качестве предпочтительных решений. Большинство проблем, с которыми сталкиваются команды, не имеют решений эвристического типа, при которых правильный ответ сразу становится очевидным. Скорее, члены команды должны убедить остальных в правильности их точки зрения. Это трудная задача, когда действуют рычаги, подобные давлению, принуждающему к конформности, и особенно тогда, когда членов команды публично просят выразить приверженность к какому-то конкретному курсу. По этим причинам полезно вести учет всех альтернативных решений, предложенных во время каждого совещания [4].

Библиографический список

1. Атkinson Р. Л., Атkinson Р. С., Смит Э. Е. и др. Введение в психологию : учебник для ун-тов / пер. с англ. – М. : Прайм-Еврознак, 2003. – С. 638.
2. Симонов К. В. Политический анализ // Политический анализ : учеб. пособие. – М. : Логос, 2002. – С. 95.

3. Целикова В. В. Групповое мышление как механизм влияния на личность в деструктивном культе // Журнал практического психолога. – М. : Фолиум, 1997. – № 1. – С. 98.
4. URL: <http://orlinga.ru/emotions/39>

© Пьянова О. В., Лабузная А. Е.

УДК 159.9.07

ТОЛЕРАНТНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ САМОПОНИМАНИЯ ЭТНОКУЛЬТУРНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ (НА МАТЕРИАЛЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ КУБАНИ)¹

О. Р. Тучина
Кубанский государственный технологический университет,
г. Краснодар, Россия

TOLERANCE IN THE CONTEXT OF SELF-UNDERSTANDING
OF ETHNOCULTURAL IDENTITY (ON THE MATERIAL OF RESEARCH
OF STUDENT'S YOUTH OF KUBAN)

O. R. Tuchina
Kuban state technological university, Krasnodar, Russia

Summary. In article results of empirical research of interrelation of tolerance and self-understanding of ethno-cultural identity of youth are stated. On the basis of results of research the author claims that patriotism and tolerance at the level of individual consciousness don't contradict each other, and are complementary conditions of life of the person. Thus, tolerance doesn't resist to ethnicity, and, on the contrary, grows from a reflection of ethno-cultural values.

Key words: tolerance; self-understanding; patriotism; ethno-cultural identity.

В современном сложном и многообразном мире толерантность служит инструментом обеспечения социального согласия, в особенности между людьми и группами, чьи ценности различаются. Технологии обучения толерантности становятся актуальными в контексте формирования культуры ведения переговоров, развития искусства поиска компромиссов, поиска путей продуктивной конкуренции и сотрудничества между различными социальными группами. Профилактический аспект актуальности исследования толерантности связан с выработкой социальной стратегии противодействия крайним проявлениям интолерантности, таким как терроризм, экстремизм, этническая нетерпимость, ксенофобия и другие.

Происходящие в мире процессы усложнения и интенсификации взаимодействия людей различных культур предполагают толерантность как системообразующую ценность социального бытия. Вместе с тем актуализируется рассмотрение сущности толерантности, позволяющей найти меру сохранения «своего» при принятии «иного», и связанной с этим проблемы границ толерантности. На внутриличностном уровне это оборачивается напряжением самопонимания собственной самобытности, открытием личностной значимости социокультурных ценностей на общекультурном горизонте [1].

В самопонимании этнокультурной идентичности проявляется бытийная основа идентичности: этническое рассматривается как общечеловеческая и вместе с тем как индивидуально-человеческая сущность личности. Этническая идентичность, таким образом, является одним из фундаментальных ответов на вопрос «Кто Я?». Поэтому она неотделима от процесса самопонимания, актуализация которого ведет к осознанию проблематичности устоявшихся норм традиции, к поиску скрытых за ними ценностей [3].

¹ Работа выполнена в рамках реализации федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы. Проект № 14.В37.21.1999 «Проблема толерантности в контексте самопонимания этнокультурной идентичности студентами в условиях полиэтничного региона».