

**ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ
КОНФОРМІЗМУ НА ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ**

Черепакха М.О.

Науковий керівник – канд. філос. наук, доц. Старікова Г.Г.
Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. філософії,
м. Харків, Україна
e-mail: mark.cherapakha@nure.ua

Throughout his life, a person makes certain decisions that affect many aspects of his life. This article examines the influence of conformity on the process of making management decisions. Some situations generate more conformity, others less. Taking into account the conditions necessary to create maximum or, conversely, minimum compliance is the key to creating a successful management process.

Прийняття успішних управлінських рішень залежить від багатьох факторів. Одним з них є наявність у людини здатності проявляти конформізм. Кожній людині притаманна така риса, як зміна поведінки або переконань в результаті реального або уявного тиску групи. Така поведінка і є проявом психосоціального феномену, що отримав назву конформізму. Конформізм – це важливий механізм колективного регулювання поведінки індивіда, його адаптації; проте в певних умовах він може призводити до негативних наслідків, причому як для самої особи, так і для колективу [1]. В сучасних умовах управління підприємством актуальним є дослідження тих специфічних процесів, яких зазнають у цьому просторі комунікації базові форми взаємодії особистості з соціальним оточенням, і насамперед це стосується саме конформізму.

Метою даної публікації є аналіз умов, які приводять до конформної поведінки людини при прийнятті рішень у виробничих процесах управління. Значний внесок у вивчення конформізму внесли дослідження соціальних психологів Соломона Аша та Стенлі Мілгрема, які продемонстрували на основі емпіричних досліджень його сутність та механізми. В своїх дослідках соціальний психолог Соломон Аш виявив, що в групах чисельністю від трьох до п'яти людей рівень конформізму вищий, ніж в компанії одного-двох піддослідних [2]. Дослідження Стенлі Мілгрема та його колег продемонстрували, що зі збільшенням розміру групи понад п'ять людей рівень конформізму поступово зменшується [3]. В процесі подальших досліджень соціальні психологи виявили та систематизували умови, в яких проявляється конформна поведінка, а саме статус людини, розмір групи, її односторонність та згуртованість.

По-перше, статусність або авторитетність, яка ґрунтується уявленням про легітимність та компетентність джерела конформного впливу. Наприклад, часто співробітники наслідують поведінку своїх керівників,

намагаються повторювати їхні дії, навіть якщо це не відповідає їхнім принципам та їхньому власному характеру. При прийнятті рішень більшість людей орієнтується на схвалення з боку керівництва, навіть, якщо це рішення викликає в них самих протиріччя та незадоволеність.

По-друге, розмір групи, в якій приймається рішення. Консенсусу та одностайності найпростіше досягти в досить невеликій групі. Наприклад, у разі обговорення концепції розвитку того чи іншого проекту на підприємстві основні рішення приймаються обмеженою кількістю людей, а не всім колективом.

По-третє, однодумність та згуртованість. Людина часто стикається з ситуацією, коли вона не приймає думку групи, але не висказує і протилежний погляд. Деякі люди можуть конформуватися до думки групи і боятися висловлювати свої погляди, щоб не стати виключеними з групи. Наприклад, при обговоренні виробничих питань, деякі співробітники можуть боятися висловлювати свою думку, бо вони бояться конфліктів чи незгоди зі своїми однодумцями. Але, як тільки член групи отримує підтримку з боку інших, ситуація змінюється. Саме в такій ситуації і проявляється звільняючий вплив групи, так званий ліберативний ефект. Тому, іноді, щоб вийти з цейтноту в певних обставинах, достатньо висловити просто іншу думку. Використання цього прийому в управлінні є достатньо важливим для досягнення успіху при прийнятті рішень.

Підсумовуючи, можна зазначити, що для прийняття ефективних та неупереджених управлінських рішень слід пам'ятати, що конформізм залежить від характеристик групи: найбільший ступінь конформізму люди проявляють тоді, коли стикаються з одностайною думкою трьох та більше людей, достатньо привабливих та таких, що мають високий статус [1]. Найбільш високий рівень конформізму проявляється також в тому випадку, коли відповіді даються публічно та при відсутності попередніх заяв. Отже, на поведінку людини впливають багато різних факторів, але здатність до прояву конформізму є одним із значних чинників, що визначають цю поведінку індивіда, як в живому спілкуванні, так і в інтернет-просторі, тому задачею сучасного успішного менеджера є здатність враховувати дані умови для того, щоб створити успішну команду та сприятливий психологічний клімат у колективі.

Список використаних джерел:

1. Myers D.G. Social Psychology. McGraw-Hill, 2016. 685 с.
2. Asch S.G. Social Psychology. Oxford University Press, 1987. 237 с.
3. Milgram S. Obedience to Authority: An Experimental View. Harper Perennial Modern Classics, 2019. 490 с.