

УДК 159.9

Представлены материалы, характеризующие современное состояние проблемы групповых решений в психологии и намечающие основные направления их решения. Сформулированы и развиты новые представления о закономерностях структурно-уровневой организации процессов принятия групповых решений. Охарактеризована дескриптивная структура критериев оптимальности групповых решений, дополняющая собой их традиционную – нормативную структуру. Подробно раскрыта и объяснена роль метакогнитивных процессов и механизмов в реализации процессов группового выбора. Определены конкретные пути концептуального синтеза двух фундаментальных психологических направлений – психологической теории принятия решения и современного метакогнитивизма.

Ключевые слова: принятие решения; групповые решения; структура процессов групповых решений; критерии решения; критерии оптимальности; метакогнитивные процессы; метакогнитивизм; метакогнитивные детерминанты выбора.

The author presents materials describing state of the art solutions in group psychology and those outlining main directions of their solutions. New ideas about the laws of structure-level organization of the pro-group decision processes have been formulated and developed. Descriptive structure of optimality criteria of group decisions, supplementing their traditional – and regulatory structure is characterized. The role of metacognitive processes and mechanisms for the implementation of the processes of social choice is disclosed and explained in detail. Specific ways of conceptual synthesis of two fundamental psychological trends – psychological theory of decision-making and modern metacognitivism are identified.

Keywords: decision making; group decision-making; structure of group processes; decision criteria; optimality criteria; metacognitive processes; metacognitivism; metacognitive choice determinants.

А. В. Карпов

E-mail: karpov@bio.uniyar.ac.ru

А. А. Карпов

E-mail: karpov.sander2016@yandex.ru

Е. В. Маркова

E-mail: mark_ev@mail.ru

Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова

Проблемы и перспективы разработки теории групповых решений*

Научная статья

А. В. Карпов

А. А. Карпов

Е. В. Маркова

P. G. Demidov Yaroslavl State University

Problems and Prospects for Development of the Theory of Group Decisions

Scientific article

I

Одной из важнейших теоретических задач развития психологического знания является в на-

стоящее время разработка обобщающей психологической концепции принятия решения. Такая концепция должна включать те данные, которые характеризуют один из важнейших классов

* Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований; № 16-06-00210.

© Карпов А. В., 2017

© Карпов А. А., 2017

© Маркова Е. В., 2017

процессов принятия решения (ПР) – процессы групповых решений. Теоретическая значимость данного положения становится еще более очевидной при учете следующих обстоятельств. Во-первых, современные тенденции эволюции форм организации профессиональной деятельности обуславливают все большую роль совместной деятельности и аналогичных, то есть также групповых процессов выработки решений. Во-вторых, процессы групповых решений часто задают контекст для развертывания индивидуальных решений и, следовательно, должны быть учтены в плане объяснения последних. В-третьих, атрибутивной характеристикой групповых решений являются коммуникативные обмены между индивидами, межличностные взаимодействия между ними, что, в свою очередь, предполагает реализацию активных рефлексивных процессов. Исследование групповых решений выступает своеобразным «ключом» для раскрытия рефлексивных и – шире – метакогнитивных закономерностей организаций процессов ПР.

Безусловно, процессы принятия групповых решений (ПГР) являются очень сложными, многомерными образованиями и выступают в силу этого комплексным предметом исследования. Разработка представлений о них также предполагает развертывание исследований по целому ряду направлений. Вместе с тем среди них достаточно отчетливо дифференцируются такие аспекты, гносеологические планы исследования, которые являются *критически значимыми*, поскольку именно они играют *определяющую* роль в их структуре, содержании и функциональной организации. К их числу необходимо отнести, прежде всего, следующие направления:

1. Раскрытие закономерностей организации процессов ПГР в объективно главном, основном их аспекте, которым, как известно, является *структурный* аспект их организации. Его ведущая и определяющая роль обусловлена тем, что именно он позволяет ответить на *базовый* и в чем-то даже «архитипический» вопрос: «из чего состоит» и как организован предмет познания (в данном случае процессы ПГР)?;

2. Исследование содержания и специфики ведущего структурного компонента процессов ПГР, являющегося его *системообразующим*

фактором. Согласно теории решений, в качестве такого рода фактора в процессах выбора (и индивидуального, и группового) выступают *критерии*;

3. Раскрытие закономерностей ключевых *операционных средств* процессов ПГР, в качестве которых выступает вся совокупность базовых *психических процессов*. Причем в сферу исследования должны быть вовлечены не только традиционно дифференцируемые классы процессов, но и *все* реально существующие их классы, в том числе, разумеется, и «вторичные» психические процессы, к которым относятся и одни из наиболее сложных среди них – метакогнитивные процессы [1].

В силу этого, основная цель данной статьи состоит в рассмотрении проблемы ПГР именно в указанных выше гносеологических планах.

II

Действительно, одной из основных проблем психологии принятия групповых решений является проблема структурной организации этих процессов. С методологической точки зрения данная проблема рассматривается как объективно *главная*, определяющая, поскольку все иные также важнейшие аспекты изучения (например, функциональный, генетический) являются вторичными и производными от результатов структурного исследования.

Решение данной проблемы, разработка структурного аспекта изучения процессов ПГР в целом, к сожалению, значительно затруднена рядом принципиальных обстоятельств. И главное среди них – это, безусловно, чрезвычайное многообразие и высочайший полиморфизм процессов ПГР, а также их вариативность и ситуативность («нестабильность»). Эти особенности «усугубляются» огромным разнообразием самих групп «носителей» и реализаторов процессов ПГР. Следует помнить и о другом факторе, вносящем дополнительную «степень разнообразия» в предмет исследования – огромном диапазоне вариативности условий, в которых реализуются процессы ПГР. Все указанные причины, действуя совместно, создают ситуацию, при которой, кажется, крайне затруднительным найти и раскрыть какую-либо определенную организацию, упорядоченную структуру

процессов ПГР. Неудивительно поэтому, что до настоящего времени подобная структурная организация не была описана.

При исследовании данной проблемы нами была сформулирована общетеоретическая гипотеза, согласно которой такая организация, во-первых, существует и, во-вторых, базируется на принципе, который по степени своей обобщенности является «однопорядковым» огромному диапазону полиморфизма, вариативности и сложности процессов ПГР. Как известно, наиболее общим принципом организации сложных систем (в нашем случае – системы процессов ПГР) является *структурно-уровневый принцип*; он поэтому весьма вероятен в качестве основы для макроструктурной организации всех эмпирически известных видов, типов, форм и классов процессов ПГР.

Сформулированная гипотеза, равно как и задача определения макроструктурной организации процессов ПГР, в целом получили свое раскрытие в разработанной нами специальной концепции [2, 3, 4]. В ней экспериментально обосновано положение, согласно которому процессы ПГР, действительно, организованы на основе структурно-уровневого принципа и образуют целостную иерархию, включающую *пять главных макроуровней*. Они обозначены понятиями квазигрупповых, агрегативно-групповых, локально-групповых, интегративно-групповых и метагрупповых решений.

Сущность первого из этих уровней – *квазигруппового* – состоит в том, что он является закономерной и, более того, необходимой формой группового функционирования во всех случаях, когда группа оказывается либо *не в состоянии* прийти к общему решению (явление «группового несогласия»), либо большинство ее членов считают это *нецелесообразным*. На фоне сохранения *формального* членства в группе (а нередко даже и на фоне принятия «общего», но формального и ни к чему не обязывающего решения) *реальная* индивидуальная активность по выходу из создавшейся ситуации *автономизируется*. Группа перестает функционировать как целое, утрачивает статус коллективного субъекта выбора. При систематическом повторении таких решений возникает явление (и механизм) *редукции референтности*. Главной особенностью квазигрупповых решений является

то, что в них субъектный базис представлен, по существу, в деструктурированном, диффузном виде. Группа, в силу «невозможности прийти к согласию», принимает своеобразное «решение о невозможности (или нецелесообразности) общего решения» (отрицательное решение). Тем самым она утрачивает статус единого – целостного субъекта решения. Поведение членов группы при этом автономизируется; они начинают строить его так, чтобы самостоятельно – «без» и «помимо» группы – найти способ (то есть фактически принять индивидуальное решение) о выходе из ситуации.

Квазигрупповые решения характеризуются, однако, не только деструкцией целостности группового субъекта, но и вытекающими отсюда последствиями. Главное среди них – феномен *редукции референтности*. Типичным для них является ситуативная (временная) или даже – в крайних случаях – полная утрата членами группы отношений референтности с группой. Редукция референтности означает, что индивиды в значительной мере перестают быть *реальными* носителями общегрупповых детерминант (норм, ценностей, правил, установок, конвенций и пр.), а сохраняют лишь *формальную* включенность в нее.

Следующий основной уровень, *агрегативно-групповой*, напротив, уже характеризуется наличием именно коллективного (группового) субъекта выбора, хотя и представленного в простейшем из возможных виде – «аддитивном», агрегативном. Суть данного уровня лучше всего может быть раскрыта при уяснении одной из его главных особенностей: он объединяет все (весьма многочисленные) разновидности и формы реализации *мажоритарной* стратегии («стратегии простого большинства»). Группа функционирует здесь как целое; она стремится к выработке общего для нее решения, к сохранению своей самоидентичности. Иными словами, группа выступает именно как субъект решения. Однако сама суть данной стратегии означает, что структура группового субъекта выработки решения является здесь относительно простейшей. Эта структура представлена в качестве *агрегативной* (аддитивной) суперпозиции голосов «за» и «против». *Количественное* соотношение тех и других, то есть их *аддитивная суперпозиция*, определяет принятие того или иного варианта и даже

является *механизмом* этого. Кроме того, и феномен «большинства – меньшинства», и механизм мажоритарности максимально соответствуют самому *принципу паритетности*. Они в наибольшей мере отвечают «духу» именно групповых, то есть «распределенных» – межличностных, *интериндивидуальных* решений. Они, несмотря на свои очевидные несовершенства, максимально «демократичны», базируются на равенстве участия и учета мнений членов группы в выборе.

Главной отличительной особенностью следующего – локальногруппового – уровня организации процессов ПГР является то, что на нем закономерным и достаточно существенным трансформациям подвергается сам принцип структурирования группы (т. е. коллективного субъекта) в процессах решения, а следовательно, – и сама эта структура. Агрегативный (суммативный, а потому относительно простейший) принцип структурирования меняется на *интегативный*: решения принимаются здесь не на основе соотношения числа «голосов за и против», а на базе иных более совершенных механизмов и процедур. Феноменологически данный уровень лучше всего может быть описан через четыре его основные черты. Первая – локальность: в выработке решения обычно участвует не вся группа, а ее определенная часть (подгруппа). Вторая – специализация: в этих решениях очень выражен механизм ролевой дифференциации участников решений, принятие и реализация ими тех или иных ролей в ходе решенческой дискуссии («эрудит», «критик», «генератор», «цензор» и др.). Третья – селективность: «подгруппа решения» дифференцируется в общем составе группы под воздействием, в основном, собственно «решенческих» (то есть инструментальных, а не экспрессивных) детерминант. Четвертая – свободный, нерегламентированный (процедурно и априорно) характер подготовки и принятия решения. В результате всех этих черт окончательное решение принимается на основе, главным образом, интеграции содержательных аргументов и детерминант. Сама же «подгруппа решения» представляет собой достаточно хорошо организованную подструктуру – дифференцированную, благодаря ролевой специализации; интегрированную, благодаря ведущему характеру содержательных, инструментальных детерминант.

Четвертый уровень – *интегативно-групповой* – характеризуется тем, что на нем субъектный базис решений вновь претерпевает существенные трансформации. В этих решениях активно участвует уже не какая-либо локальная подструктура группы, а *вся* она в целом. Тем самым объем субъектного базиса достигает максимума: он совпадает с объемом группы. Такое совпадение имеет место и в агрегативно-групповых решениях; в них, однако, решения принимаются на основе механизма аддитивной суперпозиции «голосов». Наоборот, в интегативно-групповых решениях выбор осуществляется на базе синтезирования – обсуждения, «взвешивания», рассмотрения и пр. вариантов. Феноменологически, по своим эксплицированным формам, данный уровень реализуется, в основном, в виде широко известного явления *консенсуса*, в виде «семейства» так называемых «консенсусных стратегий». На данном уровне имеет место и своего рода синтез двух предыдущих уровней. Действительно, и в содержательном плане, и в плане структурированности группового субъекта выбора данный уровень сходен с локально-групповым уровнем. Однако по формальным процедурам окончательное решение на интегативно-коллегиальном уровне может приниматься очень разными путями, в том числе и по типу мажоритарной стратегии. В последнем случае сам этот уровень будет сближаться с агрегативно-групповым. Данный уровень принципиально гетерогенен, поскольку включает в себя, как минимум, четыре качественно различных типа консенсуса: парциальный консенсус, «деструктивный» консенсус, консенсус-компромисс и интегральный (синергетический) консенсус [2, 5, 6].

Наконец, пятый из макроуровней – *метагрупповой* – также характеризуется глубокими качественными отличиями от всех иных уровней, обладает ярко выраженной специфичностью. Феноменологически суть данного уровня достаточно проста. Он имеет место в тех случаях, когда сложность объективной ситуации группового выбора *превышает* возможности группы по его реализации. Иначе говоря, группе, так же как и индивиду, присущ определенный «предел рациональности», как и предел всех иных возможностей по снятию неопределенности, по принятию решений. В этих случаях группа, равно как и индивид, не прекращает, однако, действий

по осуществлению выбора. Она просто меняет его стратегию, хотя и достаточно кардинальным образом. Естественной в этих случаях «реакцией» является «обращение за помощью» вовне – к другим группам и (или) лицам. Это – своего рода перенос решения в экстрагрупповую плоскость. Он к тому же сопровождается и дальнейшими закономерными трансформациями структуры и содержания субъектного базиса решений: группа либо сознательно и преднамеренно идет на своеобразный «выход» за пределы своей исходной субъектности, либо вообще самотрансформируется из субъекта выбора в его объект, если она делегирует это право другой группе (или лицу).

Таким образом, предложенное нами решение проблемы структурной организации процессов ПГР и, соответственно, их дифференциации на основные уровни базируется на четком и совершенно определенном (но одновременно и достаточно общем) *критерии*. Им выступают *качественные различия* в структуре и объеме «субъектного базиса» решений, то есть в характеристиках *группового субъекта* решений.

III

Другим важнейшим направлением и, соответственно, фундаментальной проблемой теории групповых решений является, как известно, вопрос об их *критериях*. Он имеет два основных аспекта. Первый связан непосредственно с изучением их содержания и специфики, выявлением видов и типов критериев процессов ПГР, с исследованием закономерностей их функциональной роли в реализации процессов группового выбора и пр., то есть с их исследованием в качестве собственного *структурного компонента* этих процессов [7]. Второй, существенно более глубокий, но одновременно и более важный аспект их изучения состоит в следующем. Как известно, процессы ПР в целом, а также, разумеется, и процессы групповых решений в частности являются яркими представителями *системно-организованных* образований. Причем по отношению к ним сама системность выступает не только как главная *форма* их организации, но даже и как базовый и атрибутивно основной *механизм*, лежащий в их основе. Следовательно, аналогичную, то есть также критически значимую роль

в них выполняет, равно как и во всех иных образованиях системного типа, их *системообразующий фактор*. Согласно существующим теоретическим представлениям в качестве такого по отношению к процессам выбора как раз и следует рассматривать критерии их реализации. Критерии выступают в процессах выбора формой и операционной экспликацией общего системообразующего фактора всей деятельности и поведенческой активности – их цели. Данное заключение не только полностью согласуется с одним из наиболее общих и «аксиоматичных» положений системной методологии, согласно которому именно цель и является системообразующим фактором, но и дает ему необходимую спецификацию и операционализацию по отношению к процессам выбора (и индивидуального, и группового).

Наконец, следует учитывать и еще одно положение теоретического плана, сформулированное в теории групповых решений. Оно конкретизирует общее понятие критериев по отношению к их ярко выраженной специфике. Как известно, данное общее понятие при их исследовании обычно подвергается конкретизации и операционализуется до понятия *критериев оптимальности*. При этом, как правило, дифференцируются два главных типа критериев оптимальности – оптимальность по *Парето* и по *Нэшу* [8, 9]. Несколько схематизируя, можно сказать, что первый исходит из постулата максимизации общегрупповой «полезности», а второй – из максимизации индивидуальной «полезности». При этом процедура совместных решений, их сложность и противоречивость обусловлены антагонистичностью указанных критериев. На эмпирическом уровне она предстает как противоречие между общегрупповыми и индивидуальными интересами и соответственно возможными вариантами его преодоления.

В наших исследованиях было показано, что процессы выбора, реализуемые в форме *мажоритарных стратегий*, разворачиваются в основном с использованием критерия Нэш-оптимальности. Процессы решения, протекающие в принципиально иной форме – форме дискуссии, обсуждения, скорее реализуются на базе критерия Парето-оптимальности. В этих решениях определяющую роль обычно играет не группа в целом, а какая-либо ее *локальная* подструктура

(«подгруппа решения»), в силу чего они образуют, согласно нашей концепции, *локально-групповой уровень* организации процессов ПГР. На другом – *квазигрупповом уровне* каждый член группы переходит в режим «автономного функционирования» в силу невозможности (или нецелесообразности) выработки совместного и согласованного, то есть действительно *общегруппового* решения. Иными словами, сам переход к этому уровню является непосредственным следствием невозможности реализации даже относительно наиболее несложного критерия группового выбора – критерия Нэш-оптимальности. Наконец, переход к *метагрупповому уровню* также выступает непосредственным следствием невозможности реализации группой еще одного критерия – критерия Парето-оптимальности.

Таким образом, суть решения проблемы критериев в том и состоит, что каждому уровню соответствует свой критерий оптимальности, а их общая совокупность образует *реально-психологическую*, то есть *дескриптивную* (а не *нормативную*) *структуру критериев оптимальности* процессов ПГР. Более того, выбор группой того или иного критерия равнозначен выбору той или иной стратегии выработки решения, тождествен переводу функционирования группы на тот или иной конкретный уровень реализации ПГР. Поэтому и выбор группой критерия есть не что иное, как *операция уровневой дифференциации* – выбора конкретного уровня решения.

Сложность этих процессов, их «замаскированность» состоит, однако, в том, что в реальной деятельности задача определения критерия агрегации, разумеется, практически никогда не осознается членами группы именно как задача. Она репрезентируется и разрешается иначе. Каждый член группы естественным образом стремится к максимально полному удовлетворению своих интересов. Они, однако, в общем случае не совпадают с интересами других членов группы и, что еще важнее, с общегрупповыми целями. В силу этого для удовлетворения хотя бы части индивидуальных интересов каждый член группы вынужден идти на уступки. Только в этом случае решение вообще может быть принято и, следовательно, через него удовлетворены индивидуальные интересы. Вместе с тем столь же естественным образом каждый индивид стремится к тому, чтобы минимизировать личные уступки и максимизиро-

вать субъективную полезность. Исходя из этого, каждый индивид будет предпочитать такую стратегию решения, которая позволяла бы ему достичь максимизированной индивидуальной полезности, а все иные стратегии агрегации не будут поддерживаться и в результате окажутся отвергнутыми. Следовательно, задача выбора критерия решается в экологических условиях через *выбор стратегии*, максимизирующей индивидуальную полезность.

Показательно и то, что некоторые важные закономерности критериев выбора различны для групп паритетного и иерархического типа. Иначе говоря, и по отношению к этому аспекту организации решений обнаруживается уже описанное явление: основные функциональные закономерности процессов ПГР являются не только уровнево-относительными, но и зависят от *типа* организации группы [4].

Так, при изучении иерархических групп (управленческих решений в них) было показано, что они (в общем случае) разворачиваются как компромисс между индивидуальными интересами членов группы, с одной стороны, и как компромисс между их интересами в целом и позицией руководителя – с другой. Причем такого рода компромиссный характер решения чаще всего рассматривается руководителем (и группой) как то состояние, к которому целесообразно стремиться, то есть как своеобразный «стержень» процедуры выработки. Фактически он выступает как главный регулятор процедур решения, именно как их критерий.

При этом опять-таки «сталкиваются» два основных критерия оптимальности. У рядовых членов группы обычно доминирует критерий Нэш-оптимальности, а у руководителя – критерий Парето-оптимальности. Это «столкновение» осуществляется, как правило, на фоне «баланса властей», в связи с чем ни один из них не может получить *полный* приоритет, а реализуется лишь частично. Тем самым порождается новый – синтетический критерий оптимальности, который можно обозначить как критерий *парциальной (частичной) оптимальности*.

IV

Еще одним – третьим по своей значимости – аспектом исследования процессов ПГР является выявление и объяснение системы тех опера-

ционных средств, которые лежат в основе их реализации и составляют их подлинную онтологию. Безусловно, что спектр такого рода средств чрезвычайно широк и многопланов, включая в себя многочисленные, причем весьма гетерогенные структуры и образования. Вместе с тем в нем объективно дифференцируется такой их класс, который играет ведущую роль в реализации групповых решений (впрочем, и индивидуальных тоже). В качестве такового выступает вся система *психических процессов* как базовых операционных средств функционирования психики в целом, в том числе и ее функционирования в ситуациях выбора. Это определяющее и не вызывающее никаких возражений положение именно по отношению к групповым решениям (в отличие от индивидуальных) должно быть, на наш взгляд, подвергнуто существенной конкретизации и спецификации, причем сама эта спецификация должна быть двуединой по своей сути.

Действительно, с одной стороны, необходимо обязательно учитывать тот факт, что в основе процессов выбора в целом и группового выбора в особенности лежат психические процессы не только традиционно дифференцируемых классов (когнитивные, эмоциональные, мотивационные, волевые), но и процессы *иных* классов и уровней их организации. Речь при этом идет уже не только о «первичных» психических процессах, но и о более сложных и комплексных, синтетических и интегративных по содержанию и строению – о «вторичных» психических процессах. Наиболее репрезентативным их классом, в свою очередь, являются, как известно, *метакогнитивные* процессы. Следовательно, они с необходимостью должны быть включены в сферу исследований, проводимых в психологической теории выбора, как индивидуального, так и особенно группового.

С другой стороны, процессуально-психологическое обеспечение групповых решений подвергается спецификации под влиянием еще одной категории детерминант. Суть этой спецификации состоит в следующем. Обычно принято считать, что специфика группового выбора по отношению к индивидуальному определяется тем, что в состав и содержание, в структуру и функциональную организацию первого включается новая категория факторов и детерминант, которая в принципе

отсутствует в индивидуальном выборе; это, естественно, детерминанты собственно группового, то есть *межличностного, социально-психологического* плана. Именно они и «окрашивают» групповой выбор в специфические для него тона, очерчивают «демаркационную линию» между ними и процессами индивидуального выбора. Фактически, вся психологическая теория группового выбора – это конкретизация данного утверждения, поскольку все ее основные положения как раз и связаны с экспликацией и интерпретацией того, каким образом межличностные, социально-психологические детерминанты и факторы специфицируют процессы выбора. Вместе с тем специфика группового выбора не исчерпывается этим положением, а имеет еще и более глубокий «пласт» ее детерминации, заключающейся в следующем.

Кардинальной трансформации подвергается то, на что направлен групповой выбор, то есть его *предмет*. При этом следует учитывать, что именно предмет, равно как и производное от него свойство *предметности*, является, согласно психологической теории деятельности, ее главными и определяющими *атрибутивными* чертами. В силу этого трансформации *объективно главного* компонента деятельности (и поведенческой в целом) активности не могут не приводить к столь же радикальным трансформациям и всей ее структурно-функциональной организации. В качестве предмета выбора в процессах ПР выступает уже не «неодушевленный *объект*», не какая-либо объективная ситуация, а субъект (или субъекты – «другие люди», «социальные объекты») (термин Дж. Брунера [10]). При этом подчеркнем, что здесь, конечно, не место вдаваться во все нюансы дифференциации понятий субъекта и объекта, с одной стороны, и аналогичной дифференциации человека как деятеля (и, соответственно, субъективного начала деятельности) и предмета его деятельности (как объективного начала в ней) – с другой. В данном контексте эта дифференциация означает тот исходный факт, согласно которому под субъектом понимается сам деятель как носитель системы собственно *психических* характеристик и свойств, а под объектом – все объективно представленное, «материальное», то есть *не-психическое* содержание деятельности. Кроме того, при такой дифференциации необходимо помнить и об извест-

ной ошибке «онтологизации понятий субъекта и объекта», о которой в свое время предостерегал С. Л. Рубинштейн [11], и, в силу этого, отдавать отчет в ее относительности и условности.

В результате столь радикальной трансформации предмета выбора качественно изменяется и система его детерминант, и его структурно-функциональная организация в целом [6, 7]. В наиболее общем плане происходящие при этом сложнейшие трансформационные процессы могут быть зафиксированы посредством обращения к очень общей и аналогичной по значимости дихотомии. Она является общепринятой в психологии и предполагает дифференциацию «субъект-объектных» и «субъект-субъектных» взаимодействий. Данная дихотомия, в силу своего предельно общего характера, должна быть распространена и на психологию выбора.

Характерно и показательно в этом плане то, что прототип такого рода дифференциации был представлен уже на относительно наиболее ранних этапах развития теории принятия решения. Это – дифференциация всех ситуаций выбора, осуществленная Дж. Фон Нейманом и О. Моргенштерном, на так называемые «*игры с природой*» и «*рефлексивные игры*» [12]. Первые соотносятся с ситуациями субъект-объектного, а вторые – с ситуациями субъект-субъектного взаимодействия. Важно то, что уже в этом исследовании были эксплицированы глубокие и множественные, то есть именно *качественные* различия содержания и организации процессов выбора в этих двух типах ситуаций.

Вместе с тем по отношению к процессам групповых решений само понятие «рефлексивной игры», на наш взгляд, имеет еще один более глубинный, а одновременно и определяющий аспект своего содержания; поясним сказанное. Эффективность любого субъект-субъектного взаимодействия (в том числе и деятельностного, и поведенческого, и направленного на реализацию выбора, и мн. др.) в решающей степени зависит от того, насколько полно и адекватно субъектом будут учтены главные содержательные характеристики субъекта взаимодействия. Безусловно, спектр этих характеристик очень широк и гетерогенен: это и личностные качества субъекта (субъектов), и сложившийся в отношении контактов с ними опыт прошлых взаимодействий, и представления об их цен-

ностных ориентациях, направленности, поведенческих стереотипах и мн. др. Наряду с этим, нельзя не видеть и того вполне очевидного, но обычно не учитывающегося должным образом обстоятельства, что в этот спектр входит и еще одна категория характеристик субъекта. Речь идет о том, что в ситуациях интериндивидуального выбора субъектом обязательно эксплицируется и интерпретируется то, как и почему другие включенные в него субъекты организуют свое поведение в нем. При этом, по-видимому, главную роль в такой экспликации и, соответственно, в интерпретации поведения «других» играют те представления, которые складываются относительно главных операционных средств, лежащих в основе организации поведения (психических процессов, в особенности *когнитивных*). В групповых решениях, равно как и в ситуациях субъект-субъектного взаимодействия в целом, поведение включенных в них лиц может быть эффективным лишь в том случае, если в достаточной мере ими будут учитываться особенности не только *своей* когнитивной сферы, но и когнитивной сферы *других*. «Рефлексивные игры» являются таковыми, то есть именно рефлексивными, не только по *организации* и процедуре реализации (иными словами, по их *феноменологии*), но и по базовым *механизмам* реализации выбора в них (иными словами, по их *сущности*).

Следовательно, наиболее принципиальным является и то, что именно в процессах групповых решений на первый план объективно выходят детерминанты и факторы не только когнитивного, но и *метакогнитивного* плана, поскольку эти процессы атрибутивно сопряжены с рефлексивными механизмами и закономерностями и, более того, базируются на них. Осуществление процессов групповых решений, в отличие от реализации индивидуальных решений, объективно невозможно вне и помимо опоры на факторы и процессы именно метакогнитивного плана. При этом и само понятие «метакогниции» существенно расширяется и обогащается, поскольку в него включаются не только представления субъекта о своих когнитивных процессах и особенностях (что свойственно традиционному метакогнитивизму), но и представления о метакогнициях *других* людей. Особо следует подчеркнуть, что такого рода *интериндивидуальные*

метакогниции с необходимостью включают в свой состав и более широкие представления о когнитивной сфере «других» – о всей совокупности их «*знаниевых* характеристик». Действительно, принимая решения в условиях межличностного взаимодействия, личность как субъект выбора ориентируется на то, какими знаниями, в каком аспекте, с какой полнотой и достоверностью и пр. обладает тот субъект, в отношении которого (или же вместе с которым) осуществляется сам выбор. При этом необходимо учитывать, что само понятие метакогниции имеет в качестве синонима понятие *метапознания*, в котором как раз и фиксируется тот факт, согласно которому в общий состав метакогнитивной сферы входят не только *процессуальные* образования, но и итоговые результативные эффекты их функционирования, то есть сами *знания*, а также структуры, их обеспечивающие. За счет учета всего вышеизложенного и происходит *концептуальное расширение* теоретических представлений о самом предмете метакогнитивизма.

В связи с этим по-новому эксплицируется целый ряд очень острых для общей и социальной психологии проблем и вопросов. В частности, это известная «проблема фильтрации» информации, на основе которой руководитель принимает решения. Она состоит в необходимости селекции той ее части, которая является достоверной, и той, которая намеренно сфальсифицирована подчиненными. Она, в свою очередь, вплотную подводит к еще более общей проблеме *доверия*, которая в последнее время становится предметом пристального внимания исследователей. Кроме того, следует учитывать, что детерминантами фальсификации информации со стороны лиц, участвующих в процессах выработки управленческих решений, могут быть самые различные факторы, в том числе и те, которые связаны с феноменами состязательности и соревновательности [13], конкуренции и зависти. Последний феномен получил в последнее время комплексное, многоплановое раскрытие в работе [14].

Отсюда вытекают два достаточно значимых следствия: одно – преимущественно онтологического плана, а второе – преимущественно гносеологической ориентации. Так, в свете сказанного становится очевидным, что групповые решения вообще могут существовать как некая реальность, как «фрагмент онтологии» группового функцио-

нирования лишь в том случае, если они включают в свое содержание факторы и процессы метакогнитивного плана (точнее, уровня организации). Более того, именно эти факторы локализируются на высшем, то есть ведущем и определяющем уровне такого функционирования, поскольку они носят атрибутивно присущий всем метакогнитивным процессам осознаваемый характер. Они тем самым обеспечивают осознаваемый, произвольно контролируемый и именно потому высший и ведущий уровень организации межличностного взаимодействия. В связи с этим лишь небольшое преувеличение требуется для заключения, согласно которому групповые решения вообще возможны лишь благодаря тому, что в них включены метакогнитивные факторы и детерминанты, процессы и механизмы.

Наряду с этим, можно зафиксировать и следствие гносеологического плана, состоящее в следующем. Общеизвестно, что в настоящее время в структуре психологического знания представлены два очень важных и крупных направления – психологическая *теория решений* и *метакогнитивизм*. В каждом из них к настоящему времени накоплен значительный объем данных. Они разрабатываются достаточно интенсивно, практически никак не контактируя, однако, при этом друг с другом. Несмотря на очевидность общности целого ряда разрабатываемых в них проблем, они очень слабо взаимодействуют друг с другом и уже тем более ни о каком «концептуальном синтезе» между ними не может идти речи. Такая ситуация крайне негативно сказывается на развитии этих направлений, и она должна быть, разумеется, преодолена. В свете вышеизложенного для этого открываются реальные и вполне конкретные средства. Действительно, можно видеть, что психологическая теория групповых решений может обрести достаточную концептуальную полноту лишь в том случае, если она включит в свой состав закономерности метакогнитивного типа, а в более общем плане – если она будет синтезирована с данными современного метакогнитивизма в целом. Однако и сам он также не может претендовать на завершенность своих концептуальных построений без включения в них такого определяющего и критически важного, *решающего* (причем не только в семантическом, но даже в этимологическом смысле) компонента деятельности и поведения, как принятие *решений*.

В силу этого следует заключить, что именно проблема групповых решений может и должна выступить *концептуальным мостом* между двумя фундаментальными областями современного психологического знания – теорией принятия решения и метакогнитивизмом.

Ссылки

1. Карпов А. В. Психология сознания. М.: РАО, 2011. 1080 с.
2. Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В. Психология принятия решения в управленческой деятельности. М.: РАО, 2016. 599 с.
3. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2007. 582 с.
4. Карпов А. В. Психология групповых решений. М.: Институт психологии РАН, 2000. 522 с.
5. Conflict and Consensus/ A general Theory of Collective Decision / Td. by S. Moscovici, W. Doise. N.Y., 1996. 224 p.
6. Lewin K. Group decision and social psychology. N.Y., 1947. 250 p.
7. Козелецкий Ю. Психологическая теория решений. М.: Прогресс, 1979. 504 с.
8. Гермейер Ю. Б. Игры с противоположными интересами. М.: Наука, 1976. 244 с.
9. Group Decision-Making / Ed. H. Brand. L.: Acad. Press, 1982. 210 p.
10. Брунер Дж. Психология познания. М.: Прогресс, 1978. 420 с.
11. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии. М.: Педагогика, 1973. 428 с.
12. Нейман Дж. Фон, Моргенштерн О. Теория игр и экономическое поведение. М.: Наука, 1970. 601 с.
13. Левченко В. В., Карпов А. В. Психология состязательности. Метасистемный подход. Пермь: ПГУ, 2016. 400 с.
14. Донцов А. И. Феномен зависти. М.: Эксмо, 2104. 512 с.