

image not found or type unknown



Одним из важных результатов психологических исследований социальной перцепции, в том числе и формирования первого впечатления, было обнаружение некоторых типовых схем, по которым строится образ другого человека и которые в той или иной степени используются всеми людьми. Эти схемы получили название – эффекты восприятия. Так же часто ими пользуются в работе, приведу пример:

Эффекты восприятия - предсказуемые, т.е.свойственные большинству людей, искажения восприятия. Руководитель должен учитывать следующие общие ошибки восприятия.

Эффект ореола: тенденция формировать впечатление об объекте в целом (благоприятное или нет) на основе восприятия какого-то отдельного значимого качества этого объекта. Эффект ореола проявляется в том, что общее благоприятное впечатление приводит к позитивным оценкам и неизвестных качеств воспринимаемого и, наоборот, общее неблагоприятное впечатление способствует преобладанию негативных оценок. В экспериментальных исследованиях установлено, что эффект ореола наиболее явно проявляется тогда, когда воспринимающий имеет минимальную информацию об объекте восприятия, а также когда суждения касаются моральных качеств.

В ситуациях, когда воспринимается незнакомый человек проявляется эффект первичности. Он состоит в том, что при противоречивых после первой встречи данных об этом человеке, информация, которая была получена раньше, воспринимается как более значимая и оказывает большее влияние на общее впечатление о человеке.

Эффект новизны: заключается в тенденции больше доверять более новой информации в ситуациях восприятия знакомого человека. Если недавняя информация отрицательна, человек или объект будет оценен отрицательно.

Эффекты контраста: тенденция оценивать людей или объекты, сравнивая их с характеристиками недавно наблюдаемых людей или объектов.

Эффект проекции: тенденция приписывать собеседнику, к которому испытывается симпатия, свои собственные достоинства, а при антипатии – свои недостатки.

Так как эти ошибки искажают оценки работы и результативности работников, руководители должны систематически контролировать себя, чтобы избежать подобного.