



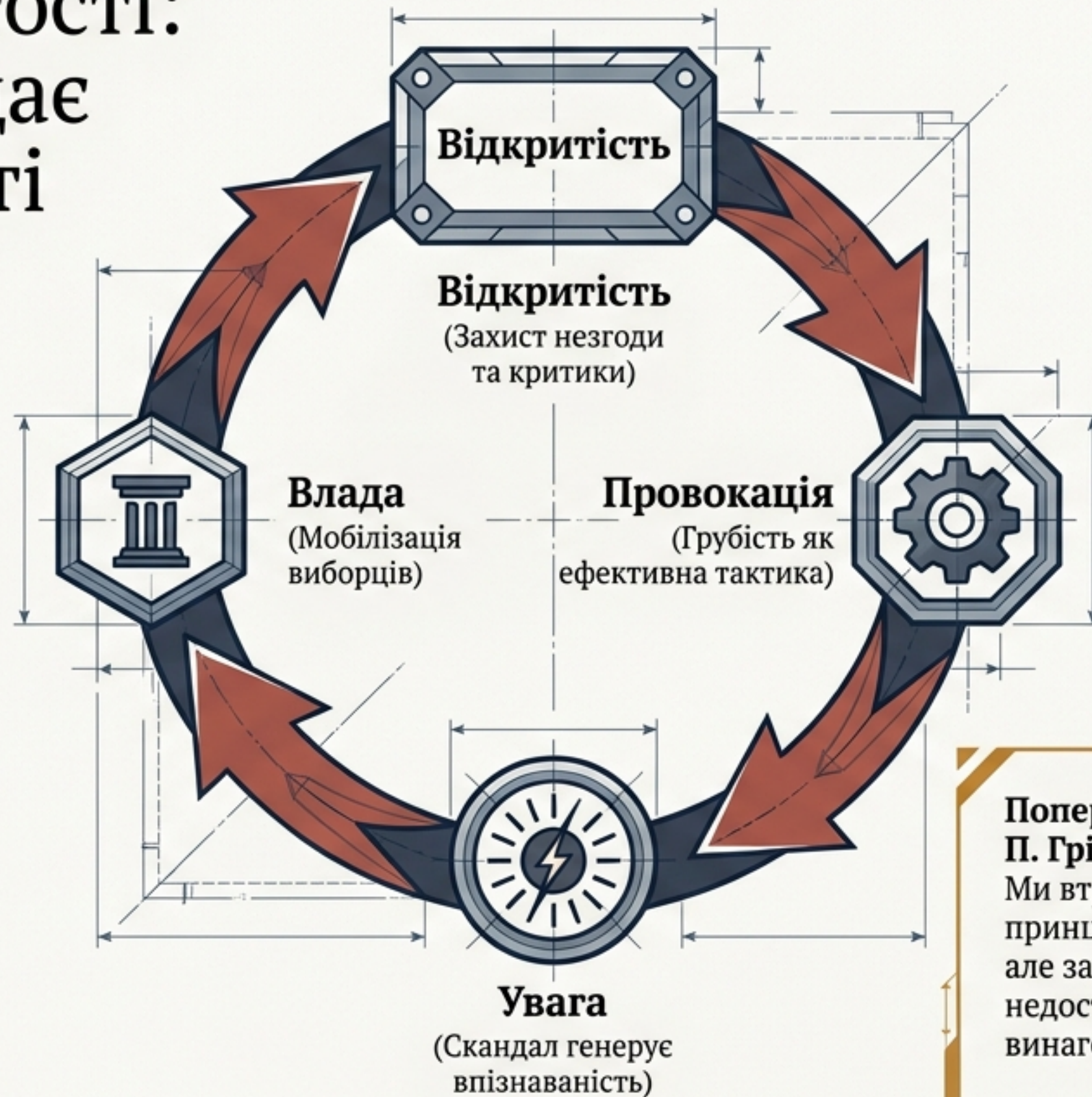
Коли демократія стає боротьбою за увагу: Архітектура но- нових правил гри

Постієрархічний аналіз
кризи комунікації та
перехід до **Колективного
дисайдменту.**

На основі аналізу culture.lt
та філософа Паулюса Грітенаса

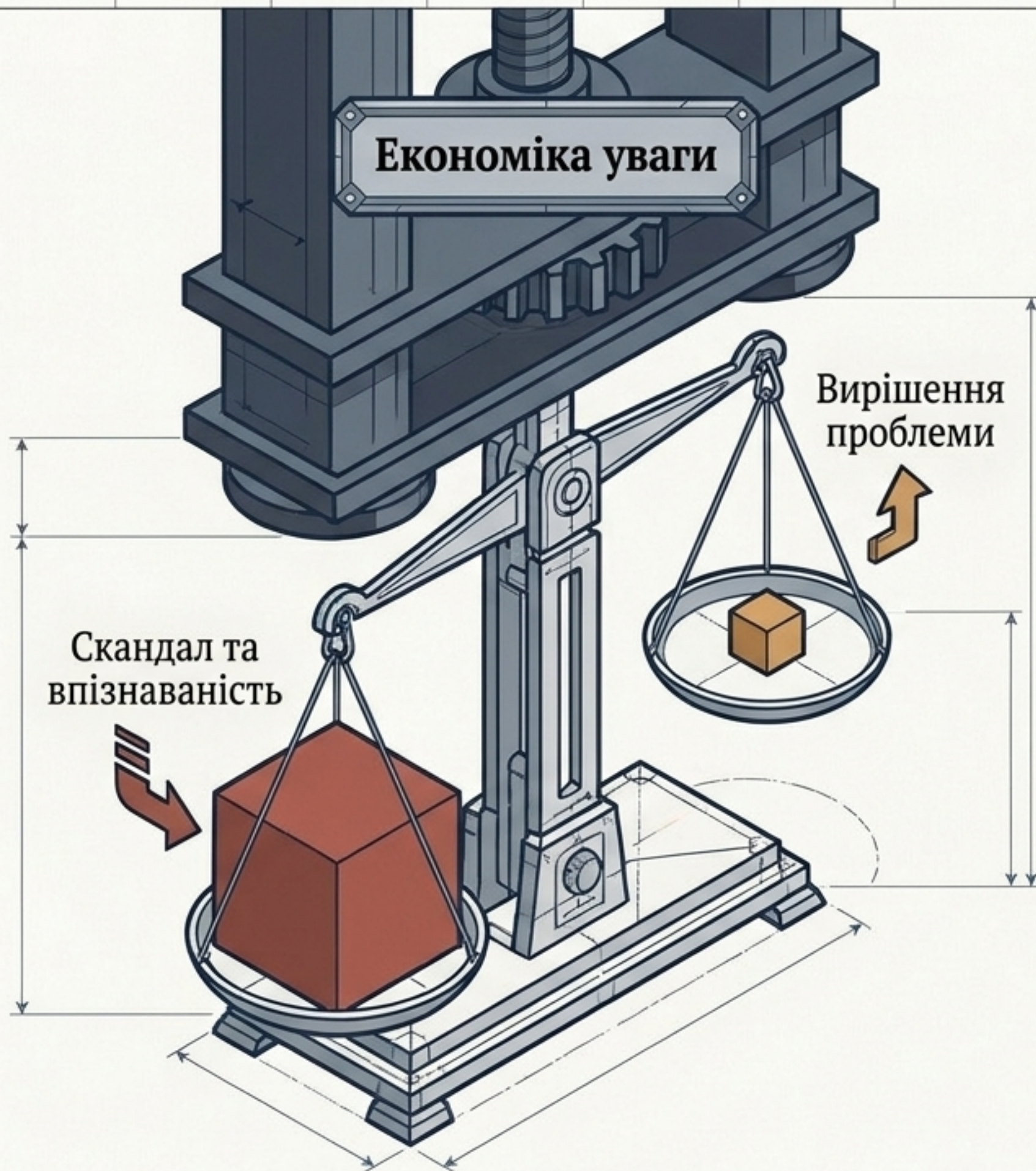
Парадокс відкритості: як система захищає власні вразливості

Відкритість демократії повинна захищати свободу слова, але ці ж свободи використовуються для руйнування взаємної довіри. Заборона провокацій загрожує самій демократії, але бездіяльність перетворює комунікацію на токсичну боротьбу.



Попередження філософа П. Грітенаса:
Ми втрачаємо фундаментальні принципи спілкування, але закликів до ввічливості недостатньо, коли система винагороджує скандал.





Чому правила етики не працюють проти економіки уваги

- **Ієрархія зберігається:** Одні змагаються за право приймати рішення, інші залишаються пасивною аудиторією.
- **Етика проти стимулів:** Особиста порядність програє, коли технологічне та економічне середовище монетизує конфлікт.
- **Відповідальність медіа:** Залежить від архітектури платформ, а не лише від доброї волі редакторів.

ДІАГНОЗ: Проблема не в людях.
Проблема в архітектурі стимулів, яка
заохочує боротьбу замість співпраці.

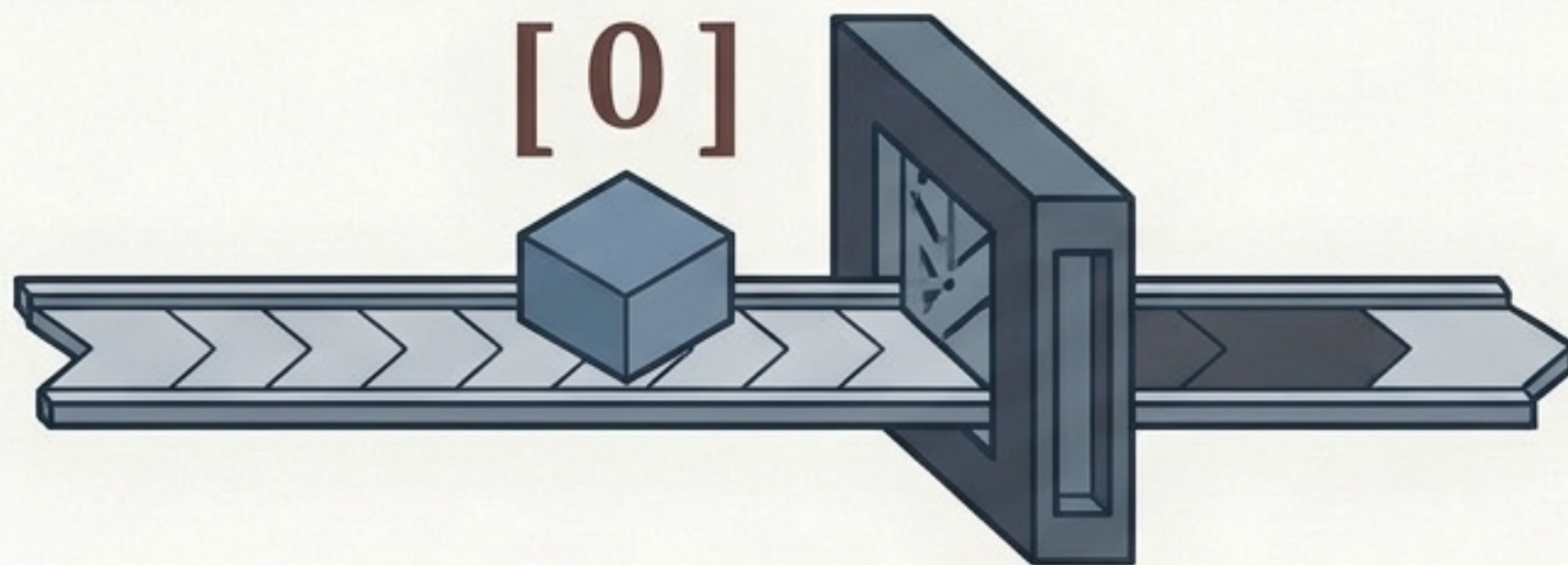
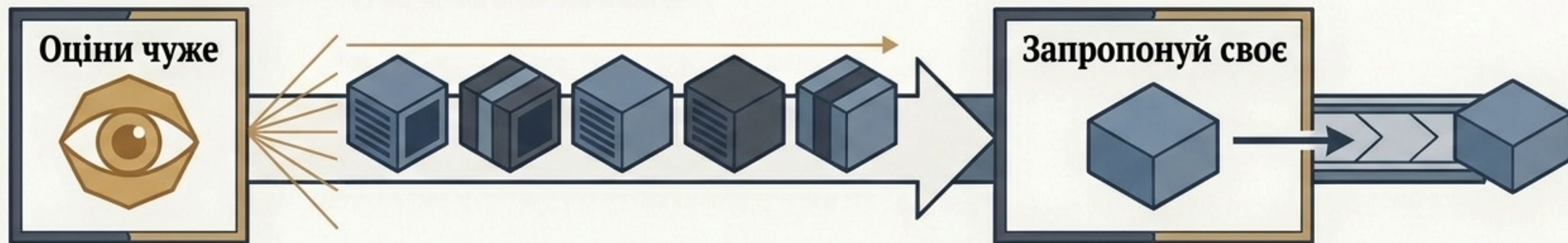
Зміна парадигми: Від Дебатів до Дисайдменту

	Економіка уваги (Дебати)	Колективний дисайдмент
Мета	Перемога над опонентом та захист своєї сторони	Пошук кращої альтернативи для вирішення спільної задачі
Роль учасників	Виборці та обрані представники	Інтерактивна група, що генерує та оцінює ідеї
Головний стимул	Привернення максимальної уваги (навіть через конфлікт)	Оцінювання чужих ідей задля спільного блага
Результат	Поляризація та ієрархія	Емерджентна мудрість та постієрархія

Колективний дисайдмент скасовує потребу обирати представників, які вирішуватимуть за інших. Учасники самі знаходять і обирають рішення.

Правило №1: Жодних повторів

В колективному інтелекті немає місця дебатам.
Правило «спочатку оціни пропозиції інших,
потім внеси свою» гарантує рух вперед.

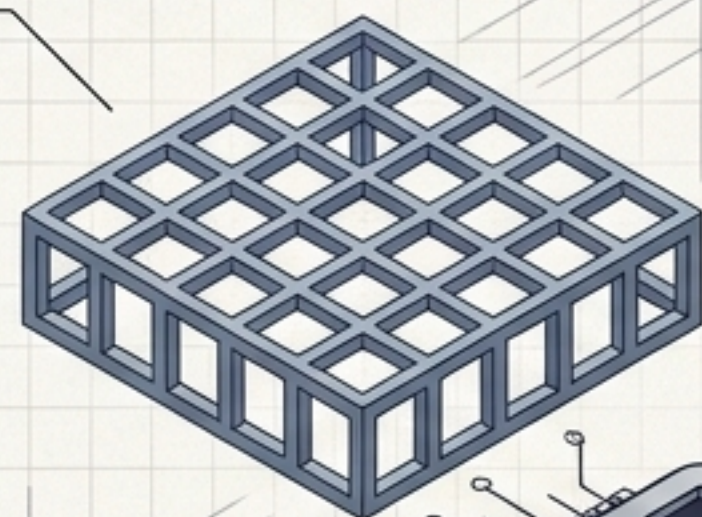


- **Нуль — це санкція:** Оцінка 0 виставляється за дублювання, банальність або відхилення від задачі, а не за непопулярну думку.

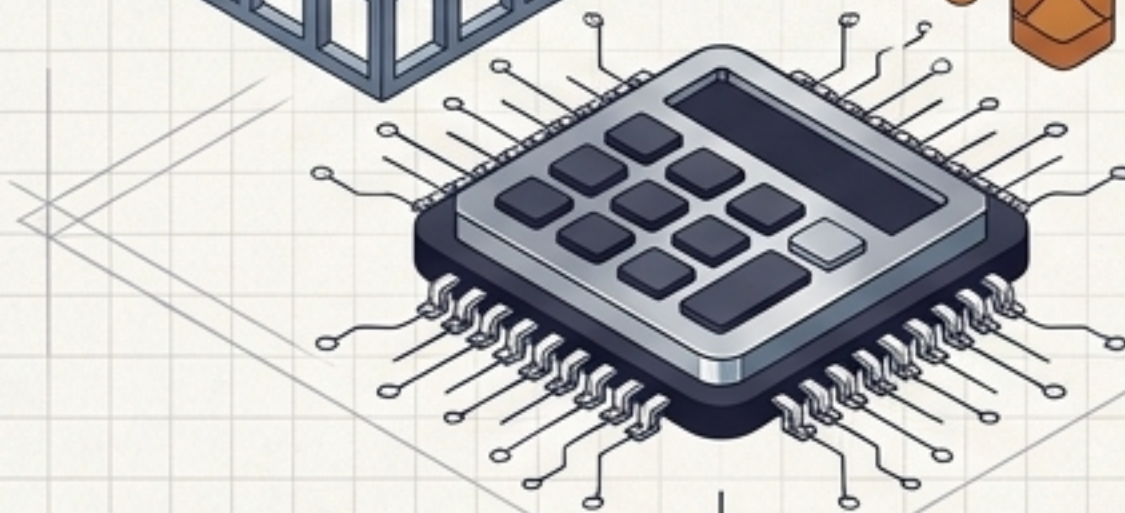
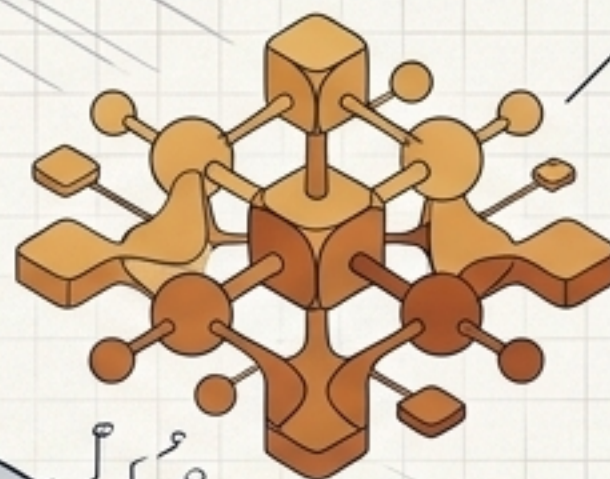
- **Фокус на інноваціях:** Ознайомившись з існуючими ідеями, учасник пропонує нове, покращуючи альтернативи.

Три стовпи Омнікратії

Протокол: Задає чіткі правила взаємодії, механізми заохочення та архітектуру стимулів.

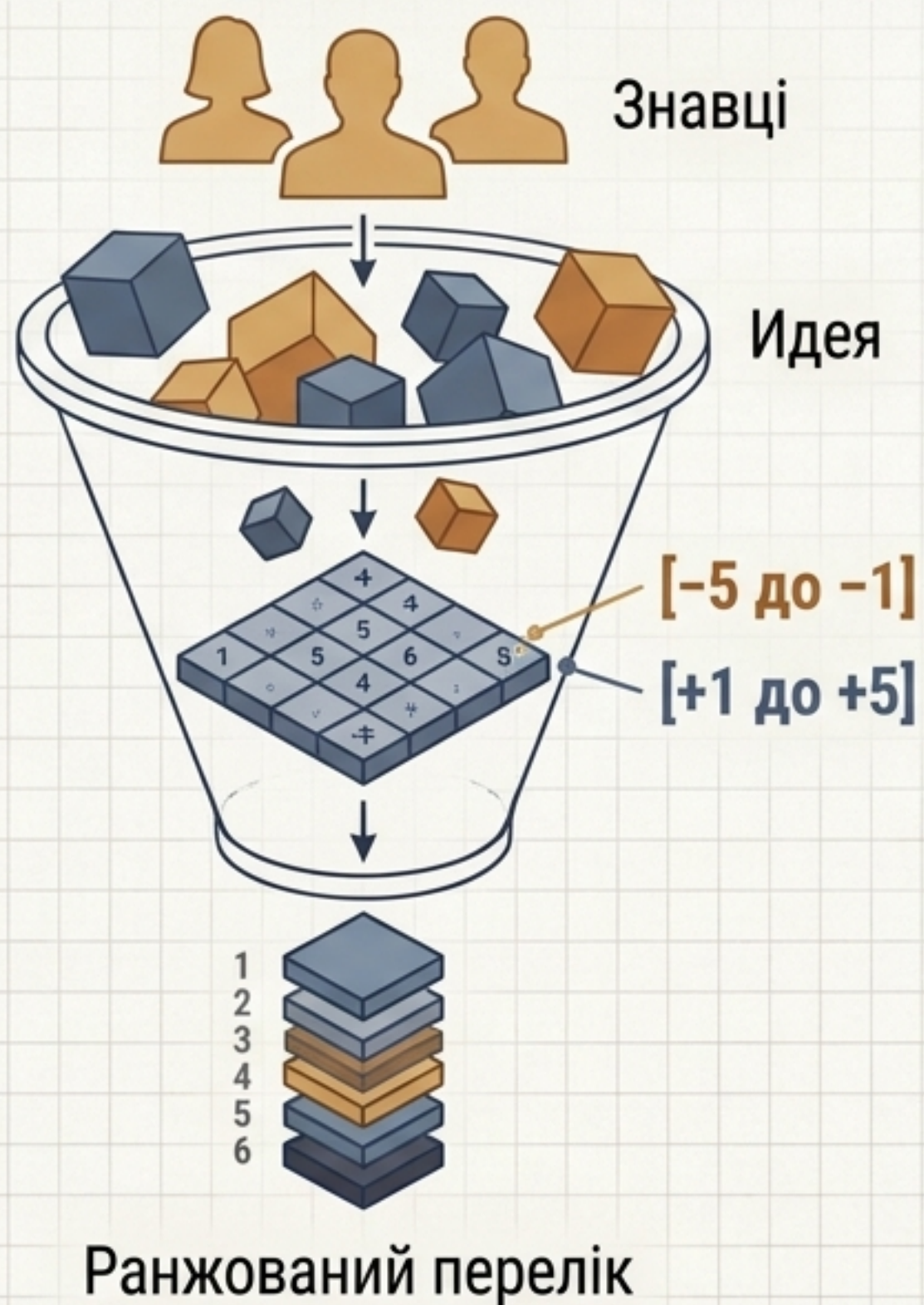


Люди: Оцінюють рішення, генерують ідеї та створюють колективну мудрість. (Тільки люди приймають рішення).



Алгоритм: Виконує суто механічну функцію — розраховує результати оцінок, індивідуальні бали та вплив ваги спеціалізації. Він не шукає істину і не підміняє людську оцінку.

Етап I: Генерація альтернатив знавцями



1. **Анонімне середовище:** Знавці питання (підтверджені вагою спеціалізації або тестом ШІ) самостійно долучаються до задачі.
2. **Точне оцінювання:** Кожна ідея отримує від -5 до -1 (незгода) та від $+1$ до $+5$ (згода).
3. **Результат етапу:** Ранжований перелік альтернатив. Система підсвічує рішення з найбільшою підтримкою та ті, що викликають поляризацію.

Знавці відкривають можливості вибору, але не вибирають за всіх.

Етап II: Вибір зацікавленими сторонами

У тому ж середовищі колективного інтелекту люди, на яких вплине рішення, обирають остаточний варіант.



- **Без делегування:** Це не опитування і не вибори представників. Рішення приймають безпосередньо зацікавлені особи.

- **Соціальна компетенція:** На цьому етапі критично важливим є вміння бачити наслідки для спільноти, узгоджувати інтереси та враховувати загальне благо.

- **Відкритий шлях:** Будь-хто може почати як спостерігач. Коли оцінки новачка резонують з досвідченими учасниками, його вага впливу зростає.

Обернена дилема в'язня: Архітектура правильних стимулів

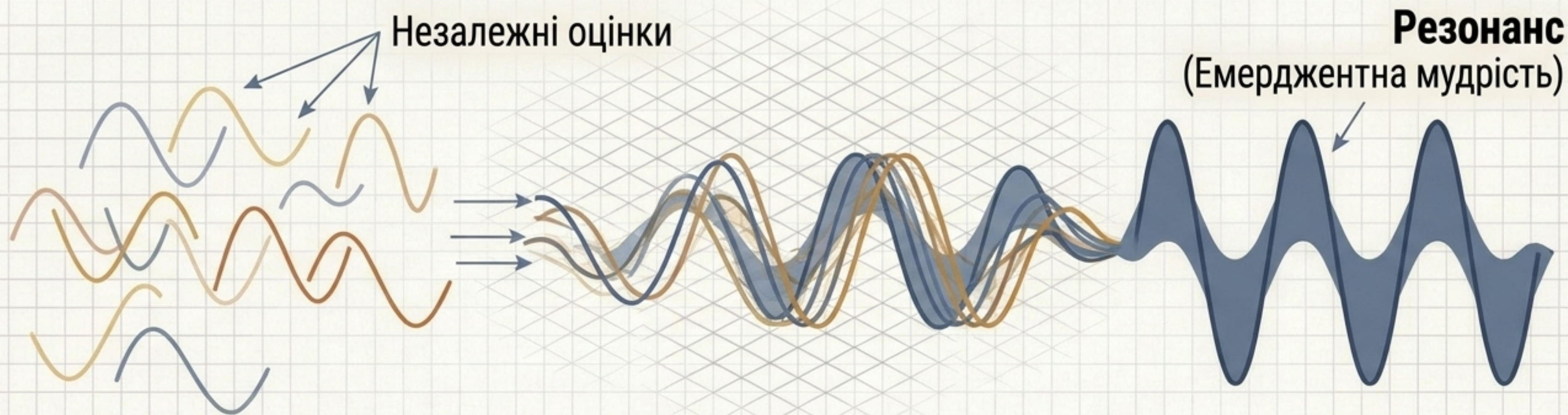
У класичній «Дилемі в'язня» егоїзм руйнує спільний результат. Колективний дисайдмент перевертає цю логіку: щоб отримати максимальний особистий бал, учасник змушений вгадувати об'єктивну спільну користь.



Оцінюй так, ніби принцип твого судження міг би стати загальним.
(Категоричний імператив Канта)

Не знаючи оцінок інших, учасник судить так, як би це зробила **чесна, соціально відповідальна людина**.
Захист вузькогрупових інтересів математично призводить до втрати балів.

Емерджентна мудрість: Більше, ніж сума думок



- **Це не ринок передбачень.** Тут немає майбутньої події, яку треба «вгадати». Спільна оцінка народжується в самому процесі взаємодії.

- **Анонімність як фільтр.** Знімає публічний тиск, вплив авторитетів та групову лояльність, дозволяючи зосередитись на суті ідеї.

- **Від інтерсуб'єктивності до об'єктивності.** Згода виникає як резонанс незалежних оцінок. Мудрість виникає, а не задається наперед.

Жодне рішення не є вічним: Безперервна еволюція

Колективний дисайдмент шукає найкраще рішення лише для поточних умов.



Правило системи: Будь-яка людина може запропонувати повернутися до питання. Якщо пропозицію підтримує достатня кількість учасників, процес відновлюється миттєво – без необхідності чекати «наступних виборів» чи закінчення терміну повноважень.

З чого почати зміни?



Компанії

Розподіл фінансування,
стратегічне планування
без мікроменеджменту.



Місцеві громади

Вирішення інфраструктурних
питань з урахуванням
інтересів мешканців.



Мережеві спільноти

Створення цифрових
протоколів управління
(DAO, METACON).

Щоб застосовувати **омнікратію**, не треба чекати зміни
державного устрою. **Інфраструктура вже існує.**

[Детальніше: каталог METACON та omnicracy.net]

Архітектура суспільного зсуву



01

**Змінюйте стимули,
а не людей:**

Етика не працює там, де
провокація економічно вигідна.
Нам потрібні нові правила
взаємодії.

02

Розділяйте ролі:

Протокол організує простір,
Люди генерують та оцінюють ідеї,
Алгоритм лише підраховує
результати.



03

**Спільне благо через
особистий інтерес:**

Обернена дилема в'язня
гарантує, що найвигідніша
стратегія для індивіда — це
неупередженість.

Подолання кризи комунікації починається
з права людей самотійно приймати рішення.

