



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

МАРЧЕНКО ЮЛИЯ ЕВГЕНЬЕВНА

СОЦИАЛЬНЫЕ СТЕРЕОТИПЫ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

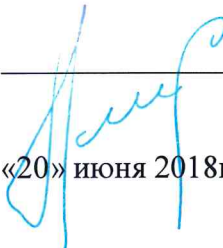
ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

по направлению подготовки 39.03.01 Социология,
профиль «Социология экономики и управления»

Владивосток
2018

В материалах данной выпускной квалификационной работы не содержатся сведения, составляющие государственную тайну, и сведения, подлежащие экспортному контролю.


Директор Школы искусств и гуманитарных наук



_____ Ф.Е. Ажимов
«20» июня 2018г.

Защищена в ГЭК с оценкой

Секретарь ГЭК

_____ Орлова Н.А.
подпись И.О.Фамилия
« _____ » _____ 2018 г.

Автор работы 
_____ (подпись)
« 18 » _____ 2018 г.


Руководитель ВКР к.с.н., доцент
(должность, уч. степень, ученое звание)
 А.В. Винокурова
_____ (подпись) (ФИО)
« 18 » _____ 2018 г.

Назначен рецензент _____
(уч. степень, ученое звание)
Э.К. Бийтанова
_____ (фамилия, имя, отчество)

«Допустить к защите»

Директор департамента

_____ к.ист.н., профессор
(уч. степень, ученое звание)

 Кузина И. Г.
_____ (подпись) (и. о. фамилия)
« 19 » _____ 2018 г.

Оглавление

Введение	3
1 Теоретические основы исследования социальных стереотипов.....	6
1.1 Основные подходы к определению социальных стереотипов	6
1.2 Характеристика социальных стереотипов	19
2 Место и роль социальных стереотипов в управленческой деятельности (на материалах социологического исследования)	29
2.1 Основные виды социальных стереотипов в управленческой деятельности	29
2.2 Методология и методические аспекты исследования социальных стереотипов в управленческой деятельности	43
2.3 Результаты исследования социальных стереотипов в управленческой деятельности (на примере административных подразделений ДВФУ).....	49
Заключение	52
Список литературы	54
Приложение А	58
Приложение Б.....	59
Приложение В	67

Введение

В современной отечественной и зарубежной литературе понятие стереотип употребляется довольно часто применительно к самому широкому и разнообразному по своей жанровой специфике кругу постановочных проблем и тематических дискуссий – от теоретических, философско-научных, культурологических разработок до социально-практических и политических программ. Исследовательский интерес к стереотипам общественного сознания диктуется реальной ситуацией, вытекающей из все более искаженного формирования образов восприятия человеком окружающей действительности. Проблемы образования и функционирования стереотипов изучаются в социальной психологии, философии, социологии, культурной антропологии, социобиологии, идеи и концепции которых поныне вызывают стойкий и живой интерес не только у этнологов, культурологов, социологов, но и у представителей других гуманитарных, а также естественных наук. Широкий спектр этих концепций и идей открывает соответствующие возможности в интерпретации стереотипов общественного сознания: от наукообразных попыток их объяснения до развенчивания этих попыток с помощью сугубо научных подходов.

Процесс стереотипизации происходит в различных сферах деятельности человека, в том числе и в управленческой деятельности. Стереотипы управленческого поведения дают возможность индивиду участвовать в трудовой жизни общества, их становление происходит в процессе воспроизводства всей экономической системы и определено основными закономерностями ее функционирования.

Как известно, социальный стереотип является не только универсальным и наиболее эффективным инструментом обработки социально значимой информации в процессе коммуникации, но и необходимым средством регуляции совместной деятельности людей; он обладает большой устойчивостью и выражает привычное, закреплённое в сознании и поступках

отношение к социальной среде. Стереотип трактуется различными исследователями как шаблон, схема, на основе которой человек осуществляет определенную деятельность, его главной характеристикой является то, что на основе схемы обеспечивается воспроизводство форм сознания и поведения.

Управленческие стереотипы выступают результатом взаимодействия субъектов экономической деятельности; это естественные социальные образования, в которых фиксируются устойчивые элементы, дающие возможность индивиду успешно участвовать в трудовой жизни общества, определяя соответствующее управленческое поведение.

Степень научной разработанности. Данная тема не достаточно изучена в научном плане, косвенно освещалась в таких работах, как «Оценка менеджеров» А. А. Васькина¹, «Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса², «Системное управление организацией» С. Янга³, «Руководитель без конфликтов» В. Зигерта и Л. Ланга⁴; «Общий и специальный менеджмент» А. Л. Гапоненко⁵; «Менеджмент для всех» В. Р. Веснина⁶.

Однако, рассматривая данную проблему, авторы обращают внимание лишь на конкретные модели руководителя, выделяя положительные и негативные стороны их типа мышления. В настоящем исследовании будут выявлены и рассмотрены существующие стереотипы в управленческой деятельности.

Актуальность заявленной темы. С теоретической точки зрения актуальность заявленной темы исследования подтверждается, во-первых, необходимостью систематизации выработанных в науке знаний о социальном стереотипе, и, соответственно, стереотипных формах сознания и поведения людей, их свойствах, функциях и видах. Во-вторых, актуальность избранной

¹ Васькин, А. А. Оценка менеджеров: Учебно-практическое пособие. М.: Компания спутник+, 2000. С. 62.

² Вудкок М., Фрэнсис, Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. С. 32.

³ Янг, С. Системное управление организацией. М.: Сов. Радио, 1972. С. 248.

⁴ Зигерт В., Ланг, Л. Руководитель без конфликтов. М.: Экономика, 1990. С. 163.

⁵ Гапоненко, А. Л. Общий и специальный менеджмент: Учеб. Пособие: в 2-х частях. М.: Изд-во РАГС, 2001. С. 551.

⁶ Веснин, В. Р. Менеджмент для всех. М.: Юрист, 1994. С. 128.

темы исследования обусловлена необходимостью провести фундаментальное обоснование научной роли понятия социального стереотипа как категории, способной нести самостоятельную функцию в социологическом познании процессов управленческой деятельности и взаимоотношений людей в коллективе.

С практической точки зрения необходимость изучения социальных стереотипов в управленческой деятельности объясняется потребностью в нейтрализации негативных последствий стереотипизации и острых стереотипных проявлений негативизма, нетерпимости во взаимоотношениях и поведении людей, а также противодействии манипулятивному использованию стереотипов в общественной и, соответственно, управленческой практике.

Объект: социальные стереотипы как социокультурный феномен.

Предмет: процесс формирования и функционирования социальных стереотипов в управленческой деятельности.

Цель: изучить место и роль социальных стереотипов в управленческой деятельности.

Задачи:

а) рассмотреть основные подходы к определению социальных стереотипов;

б) исследовать условия формирования и действия социальных стереотипов;

в) выделить основные виды социальных стереотипов в управленческой деятельности;

д) выявить роль и место социальных стереотипов в контексте реализации управления

Структура работы: работа содержит введение, две главы (разделенные на параграфы), заключение, список литературы, приложения.

1 Теоретические основы исследования социальных стереотипов

1.1 Основные подходы к определению социальных стереотипов

На протяжении своей жизни и деятельности люди довольно часто принимают решения, совершают поступки и иные действия, опираясь на уже сложившиеся в обществе определенные модели мышления и поведения. Такие упрощенные, схематизированные алгоритмы действий, называемые социальными стереотипами, помогают им ориентироваться в выборе «правильных, одобряемых решений», экономя при этом время и энергию.

Стереотипы свойственны мышлению всех членов общества и всех общественных групп, они пронизывают все формы их поведения и существенно влияют на развитие общества.

Современная отечественная и зарубежная литература трактует термин «стереотип» в качестве достаточно широкого и разнообразного по жанровой специфике круга, включающего различные постановочные проблемы и тематические дискуссии, включает теоретические, философско-научные, культурологические разработки, а также социально-практические и политические программы. Интересу исследователей к проблеме стереотипов общественного сознания способствует реальная ситуация, вытекающая из искаженно формирующихся образов при восприятии человеком окружающей его действительности. В образовании проблемы функционирования стереотипов изучаются социальной психологией, философией, социологией, культурной антропологией, социобиологией, рассмотрение основных идеи и концепций является предметом изучения этнологов, культурологов, социологов и других представителей гуманитарных и естественных наук. Разнообразие данных концепций и идей представляет широкие возможности в изучении стереотипов общественного сознания: предпринимаются научнообразные попытки их объяснения, обосновываются некоторые попытки при помощи использования научного подхода.

На протяжении 20-50х гг. XX века рядом зарубежных и отечественных психологов и социологов было определено понятие «стереотип», данные определения используются и на современном этапе развития науки.

Уолтер Липпман (1889-1974) в 1922 году впервые в своих исследованиях использовал понятие социального стереотипа и определил его как упорядоченную, схематичную, детерминированную культурой “картинку” мира в голове человека, которая экономит его усилия при восприятии объектов; данный период в США характеризуется растущим значением общественного мнения, в ходе потребности в манипуляции создаётся специфическая атмосфера, оказавшая влияние на развитие прагматического интереса к общественному сознанию. Выражение специфики интереса заключалось в исследовании различных видов сознания – массового, обыденного, эмпирического, при котором поиск истины заканчивался после получения инструментальных знаний, «эффективно работающих» в повседневной жизни. В соответствии с мнением У. Липпмана, под стереотипами понимается наличие «в голове» человека упорядоченных, схематичных, детерминированных культурой «картинок» мира, способствующих экономии его усилий в процессе восприятия сложных социальных объектов и направленных на защиту его ценностей, позиций, права⁷.

В соответствии с мнением У. Липпмана, стереотип представляет собой крайне устойчивое образование, не поддающееся преобразованиям и критике. Сохранение устойчивости стереотипа происходит за счет наличия в уме человека свойства обеспечения фиксации фактов, поддержания стереотипов и отбрасывания информации, которая противоречит им. Ученым было высказано мнение о существовании людей гибких и консервативных относительно собственных стереотипов. Любые нарушения стереотипов представляются посягательством на основы мироздания личности. Представленные выше положения концепции стереотипа, разработанной У. Липпманом, заключаются

⁷ Липпман, У. Общественное мнение. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. С. 36.

в следующем: управление поведением конкретных людей обеспечивается моральным кодексом, который представляет собой систему норм поведения, основанием для применения которой служат типичные случаи. Основой морального кодекса является комплекс картинок, представляющих человеческую природу, мир и своеобразную личную интерпретацию истории.

В концепции У. Липпмана основная причина устойчивости стереотипов объясняется как функция, обеспечивающая защиту социальных ценностей соответствующей группы⁸. Автором в этой связи представлено утверждение, согласно которому является не удивительным, что «любое посягательство на стереотип представляется посягательством на основы нашего мироздания... Когда вы начинаете спорить о фабриках, шахтах, политической власти, вы не просто спорите, вы деретесь; стереотип вызывает в вас какое-то сильное чувство. Начав, спорить вы не можете остановиться»⁹.

В социальной психологии отмечается присутствие теории, косвенно объясняющей процесс стереотипизации, данная теория носит название «теории ролей». В рамках данной теории центральным понятием, сопровождающим описание стереотипов, является «социальная роль». Понимание роли широко представлено в социальной психологии Джорджем Гербертом Мидом (1863-1931), который определяет роль в качестве социально санкционированной и социально значимой функции личности, которая выполняется соответственно общепринятому социальному стандарту¹⁰. Сторонниками теории ролей делается вывод о наличии у каждого человека совокупности ролей, при этом любой человек объединяет большее или меньшее количество ролей¹¹.

Каждая роль представляет собой отдельные, отличительные для неё действия, совокупность которых способствует образованию устойчивой системы. В соответствии с теорией ролей, формирование каждого человека как личности осуществляется в обществе, при этом происходит усвоение знаний об

⁸ Липпман, У. Общественное мнение. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. С. 45-46.

⁹ Там же С. 69.

¹⁰ Култыгин, В. П. Классическая социология. М.: «Наука», 2000. С. 178.

¹¹ Там же С. 183-184.

основных общегражданских правах и обязанностях, а также о правах и обязанностях лиц определенного пола. У индивидов развиваются представления о типичных формах поведения. Взаимодействуя с другим человеком, происходит её отнесение в соответствии с какими-либо признаками к определенным общественным группам, на основе знаний о правах и обязанностях, характерных для данной группы, формулируется предположение, что и данный человек всеми своими последующими действиями и поступками не будет отходить от образцов поведения, которые типичны для этой группы в возникшей ситуации.

Таким образом, сторонниками теории ролей все люди приравниваются к неким субъектам, имеющим типичные особенности, при этом не производится учёт индивидуальности людей, их своеобразного опыта трудовой, познавательной, коммуникативной деятельности¹². Общество оказывает влияние на формирование у его членов общих нравственно-этических требований, что способствует образованию воплощающих эти требования конкретных эталонов, при использовании которых возможно оценивание человеком окружающих его людей.

В рамках рассмотрения понятия стереотипа, считаем необходимым представить теорию стереотипа, разработанную Гордоном Уиллардом Оллпортом (1897-1967), представляющим психоаналитическую школу. В данной теории стереотип представляется составной частью теории предрассудка. Предрассудок, в соответствии с мнением Г. У. Оллпорта, является сильной симпатией или антипатией, основа которой заключается в ошибочных и жестоких обращениях, направленностью на группу людей или на индивидов как членов данной группы¹³. Под предрассудками понимается ряд негибких, ригидных и ошибочных обобщений относительно группы людей¹⁴. Невзирая на способ приобретения предрассудка, он работает на личность,

¹² Култыгин, В. П. Классическая социология. М.: «Наука», 2000. С. 186.

¹³ Оллпорт, Г. У. Личность в психологии. М.: КСП+, 1998. С. 166

¹⁴ Там же С. 163.

представляет собой центральный фактор жизненной организации человека. Автором приводится пример о превозношении образа жизни человеком и умаления чужого образа жизни, который служит угрозой первому¹⁵. Приспособление с целью рационализации предрассудков Г. У. Оллпортом названо «стереотип», при этом дано следующее определение: «то, как преувеличенное мнение, то, как имидж в рамках категории»¹⁶.

В соответствии с теорией предрассудков, разработанной Г. У. Оллпортом, наличие склонности к предрассудкам представляет собой черту характера, при этом происходит укрепление предубеждений и антипатий в отношении определенной группы людей. Основные причины возникновения предрассудков заключаются в «навешивании» ярлыков, наличии грубого, пренебрежительного в отношении других людей стиля поведения, в неожиданных эмоциональных травмах¹⁷. В современном обществе наблюдается широкая распространённость и устойчивость предрассудков, которые вместе со стереотипами представляют собой экономный способ мышления, тём сопровождаются чувством тревожности и угрозой безопасному существованию личности. Предрассудки в исследованиях Г. У. Оллпорта рассмотрены в качестве «... своеобразных шор на глазах вполне умных и образованных людей»¹⁸. Их укоренение происходит у людей с недостаточным опытом и пробелами в образовании, заблуждениями и недостатком ума, недостаточным развитием эмпатии, отзывчивости, сострадания.

Основным отличием концепции Г. У. Оллпорта от концепции, разработанной У. Липпманом, является то, что стереотип не относится к жёстко закреплённому формированию. По мнению Г. У. Оллпорта, происходит послушное приспособление стереотипа к преобладающим предрассудкам и к требованиям реальной ситуации¹⁹. Разрабатывая объективную и всеобщую теорию предрассудков и стереотипов, Г. У. Оллпортом описываются также

¹⁵ Оллпорт, Г. У. Личность в психологии. М.: КСП+, 1998. С. 148-149.

¹⁶ Там же С. 137.

¹⁷ Там же С. 169.

¹⁸ Там же С. 147.

¹⁹ Там же С. 165.

комплекс социокультурных факторов, воздействующих на данные явления. Автором отмечается, что «изменение предрассудков происходит под влиянием социального, экономического, личностного смыслов, при этом; не все люди неизлечимо слепы в отношении своего собственного нелогичного и вредного стиля мышления»²⁰. Отметим, что в концепции Г. У. Оллпорта немаловажная роль в изменении стереотипов или предрассудков отводится образованию, так как оно позволяет преодолеть чрезмерную генерализацию и упрощение, современное развитие общества характеризуется ростом уровня образования, в соответствии с чем происходит снижение стереотипности мышления.

Г. У. Оллпортом ограничивается сфера действия стереотипа аспектом, связанным с его функцией элемента внутренних механизмов психологической защиты (процессы замещения, проекции, рационализации и т.п.). Данные процессы принимают активное участие в формировании картины человеческих отношений, соответственно автором в качестве единственной формы существования стереотипа объявляется антропостереотип, порождаемый психодинамикой личности. В этом случае стереотип и стереотипизированное мышление характеризует личность определенного типа – нетворческая, «авторитарная» личность.

Стереотип является знанием стандартным, в этом состоит основная специфическая особенность. Не обязательно стереотип должен быть истинным или ложным, главным в стереотипах представляется не истинность содержания, а отношение (которое переживается как вера, убежденность) к этой истинности. Данная позиция наиболее полно освещена в исследованиях Г. У. Оллпорта. Главная роль в системе предубеждений, по мнению автора, выполняет категория – «набор (связка, группа) ассоциированных идей, в целом обладающий свойством управлять повседневным приспособлением»²¹. Стереотип вне зависимости от его знака (положительный или отрицательный)

²⁰ Оллпорт, Г. У. Личность в психологии. М.: КСП+, 1998. С. 148-149.

²¹ Там же С. 148.

Г.У. Оллпортом обозначается как «преувеличенное убеждение, связанное с категорией».

В соответствии с теоретической ориентацией исследователей, ими рассмотрены различные аспекты данного социально-психологического феномена. Так, западногерманским социологом Теодором Адорно (1903-1969) была предложена концепция, рассматривающая стереотипы с позиций психоанализа, автором стереотип рассматривается в качестве «приспособления для удобного видения различных вещей». Представляя стереотип как жестокое, предвзятое образование, социолог определяет стереотип в качестве атрибута сознания авторитарной личности, этноцентристской, которая одержима ощущениями жестоких различий между своей группой и чужой.

Интересной является точка зрения, представленная в исследованиях А. Шюцем, представителем феноменологической социологии, которым была выделена проблема типизирования. Тщательно анализируя основные характеристики повседневного мышления, исследователем сделан вывод, что такая особенность обыденного мышления, как типизирование, является основой научного мышления и содержится в повседневной жизни людей²². В соответствии с мнением учёного, восприятие мира, характерного для повседневной жизни, происходит в соответствии с модусом типичности. Действия других в исключительном случае поняты в тех субъективных значениях, которые наделяют свои действия другие. Чаще всего восприятие этих действий осуществляется как типическое. Типическая модель поведения другого человека является мотивом действия конкретной личности²³. А. Шюц считает, что «повседневное мышление непрерывным образом типизирует как явления окружающего мира, так и поступки других людей, что, в конечном счете, способствует пониманию людей друг друга и восприятию окружающего мира более или менее одинаково»²⁴. Исследователем делается вывод, что

²² Шюц, А. Избранное: мир светящийся смыслом. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. С. 616.

²³ Там же С. 616-617.

²⁴ Там же С. 618.

процесс типизации является основой intersубъективной коммуникации, которая осуществляется посредством «вчувствования»²⁵. Intersубъективность возможна лишь при наличии общности между отдельными субъектами, т. е. при признании того, что наряду с индивидуальными характеристиками субъекту присущи некоторые характеристики, которые делают возможным существование «Мы»²⁶.

Социальными психологами Альфредом Адлером (1870-1937), Эрихом Фроммом (1900-1980), Карен Хорни (1885-1952) анализируется связь процессов персонификации и стереотипизации. Данными авторами под персонификацией понимается индивидуальный образ самого себя или другого, в который в качестве структурных компонентов входят чувства, отношения, представления, возникающие на базе опыта, который связан с удовлетворением ряда потребностей или тревожностью²⁷. Учеными было отмечено частое несоответствие реальности возникающих у человека образов. Первоначальное формирование образов происходит при построении отношений в изолированных межличностных ситуациях, при постепенном их формировании они закрепляются и оказывают влияние на отношение к другому человеку. В соответствии с этим, персонификация, разделяемая многими людьми, может называться стереотипом. В понимание стереотипов входит наличие представлений, в отношении которых отмечается единодушие, то есть это идеи, которые широко распространились в обществе и передаются более младшим поколениям²⁸.

В исследованиях Джорджа Келли (1905-1967) представлено изучение присвоения определённых личностных качеств при отнесении отдельных качеств к какому-то «классу» лиц²⁹; Соломоном Ашем (1907-1996) было

²⁵ Шюц, А. Избранное: мир светящийся смыслом. М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2004. С. 620.

²⁶ Там же С. 621-622.

²⁷ Агеев, В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком // Вопросы психологии. 1986. № 3. С 135-140.

²⁸ Там же. С. 137.

²⁹ Агеев, В. С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 95-101.

предпринято изучение факта «безотчетного структурирования личности». Данное явление в исследованиях было названо «стереотипизацией», а качества, приписываемые познаваемой личности, были обозначены термином «оценочный стереотип»³⁰.

В конце 50-х годов XX в. в западной научной мысли наибольшую популярность получило определение, предложенное американским психологом и социологом Кимбаллом Юнгом. Стереотип понимался или как «ложная классификационная концепция, с которой, как правило, связаны какие-то социальные чувственно-эмоциональные тона сходства и различия, одобрения или осуждения другой группы»³¹. После такого взгляда к стереотипам стали относиться как к чему-то заведомо ложному, неверному.

Социальным психологом Тамотсу Шибутани (1920-2004), стереотип определяется в качестве понятия, обозначающего группировку людей при помощи различных признаков, поддерживаемых широко распространенным представлением относительно свойств этих людей³². В исследованиях учёный делает вывод о том, что формирование социальных стереотипов происходит в процессе выделения наиболее ярких форм поведения группы людей, которые классифицируются определенным образом; автором также утверждается, что выживают стереотипы, подтверждаемые реальностью³³. На их устойчивость оказывает влияние согласованность с представлениями других людей. При объединении в один стереотип происходит идентификация самого себя с другим человеком как существ, имеющих один род. В качестве внешнего выражения стереотипа Т. Шибутани определяет наличие некоего объекта, образа действия, слова, в отношении к которым «люди действуют так, как если бы это было нечто другое»³⁴.

³⁰ Агеев, В.С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 95-101.

³¹ Карпенко, Л. А. Краткий психологический словарь. М.: Политиздат, 1985. С. 329.

³² Агеев, В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком // Вопросы психологии. 1985. № 3. С. 98.

³³ Там же С. 98-99.

³⁴ Агеев, В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком // Вопросы психологии. 1985. № 3. С. 98-99.

Социальным психологом Р. Таджури под стереотипом понимается склонность воспринимающих субъектов к лёгкому и быстрому заключению воспринимаемых людей в определенную категорию в соответствии с его возрастом, полом, этнической принадлежностью, национальностью, профессией, тем самым происходит приписывание качеств, типичных для людей данной категории³⁵.

Социальным психологом Шон Меган Берном стереотипы определяются как «мнения о личностных качествах группы людей»³⁶. Социально-психологическая теория, представителем которой является В. Дуаз, представляет стереотипизацию в качестве процесса, в ходе которого осуществляется приписывание сходных характеристик разным членам, входящим в одну группу, при этом не осознаются возможные различия между ними³⁷.

Австрийским представителем феноменологической школы Марией Яходой (1907-2001) стереотип понимается в качестве характеристики отдельной группы людей, которая способствует отражению физических и интеллектуальных черт³⁸. Другими словами, данное явление представляется особым классом понятий, которые эмоционально окрашены, при этом нельзя их смешивать с предрассудками.

Таким образом, социальные стереотипы, выполняя ряд важных функций, могут нести в себе положительный момент в том случае, когда они выступают способом решения ряда проблем для человека, а не подавляют его индивидуальность.

В отечественной психологии до конца 50-х годов XX в. термин «стереотип» не употреблялся. Хотя проблема изучения шаблонов поведения человека ставилась. Наиболее всесторонне это было рассмотрено Питиримом Александровичем Сорокиным (1889-1968). Не вводя в обращение термин

³⁵ Агеев, В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком // Вопросы психологии. 1985. № 3. С. 96.

³⁶ Карпенко, Л. А. Краткий психологический словарь. М.: Политиздат, 1985. С. 329.

³⁷ Там же С. 331.

³⁸ Там же С. 329.

«стереотип», он описал процесс их функционирования в социокультурной группе. «Ряд процессов и форм поведения заранее зафиксирован в том или ином виде и выполняется большинством членов группы». Он также подчеркивал, что «в каждой группе имеется определенный порядок взаимоотношений. Этот официально групповой шаблон поведения представляет, как бы «костяк» группы, на котором дальше выводятся другие, более детальные узоры поведения». Не используя понятие «стереотип поведения», П. А. Сорокин практически описал механизм их действия в социокультурных группах. Он рассмотрел и проблему смены шаблонов поведения, отмечая, что «моментальная, одновременная и тождественная смена шаблонов поведения у всех членов группы... почти не дана»³⁹.

После работ П. А. Сорокина к проблеме устойчивых форм поведения долгое время не обращались, и только в конце 50 – начале 60-х годов в отечественной науке появился ряд работ критического содержания, в которых рассматривались проблемы стереотипизации и стереотипов. Тогда же впервые в отечественной науке были предприняты попытки дать определение понятию «стереотип».

Отечественным исследователем Рудольфом Ивановичем Мокшанцевым под социальным стереотипом понимает образ социального объекта, который относительно устойчив и упрощён, а также общее мнение относительно распределения разнообразных черт в группе людей⁴⁰. В соответствии с мнением учёного, стереотипы складываются при дефиците информации в результате обобщения собственного опыта и представлений, которые приняты в социуме, которые часто оказываются предвзятыми. Социальные стереотипы не всегда являются точными. При ограничении информации об объекте, возникший стереотип является ложным, за ним закреплена консервативная или

³⁹ Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. С. 146.

⁴⁰ Мокшанцев, Р. И. Социальная психология. Учебное пособие для. М.: Сибирское соглашение, 2001. С. 35.

реакционная роль, такие стереотипы искажают существенно знания человека и способствуют деформации межличностных взаимодействий⁴¹.

Отечественным психологом Алексеем Александровичем Бодалевым (1923-2014) разрабатывались проблемы восприятия людьми другого человека, опираясь на теоретические основы, можно говорить о формировании в обществе целой системы ролей, при этом обеспечивается создание «эталонов» ролей и обязательных их атрибутов⁴². А. А. Бодалевым также отмечается, что для людей, проживающих в одном обществе, характерно прочное представление о содержании и форме действий носителя роли, что, опираясь на отдельные компоненты поведения, а также облик человека, можно предположить о носителе роли и предполагаемых дальнейших действиях в конкретной ситуации⁴³. В данном случае рассмотрение роли представляется в качестве стереотипного ряда заученных действий, которые воспроизводятся в социальной ситуации, в частности, при взаимодействии людей друг с другом.

А. А. Бодалевым в исследованиях рассматривалась проблема стереотипизации, автор считает, что «в стереотипах всегда находит выражение запас теоретических и практических знаний, которыми располагает человек о каждом народе, о каждом из общественных классов, о поле, возрасте, профессии»⁴⁴. Ученым обосновывается мнение о том, что опыт общения людей способствует формированию представлений о принадлежности человека к определенному народу, общественному классу, полу, возрастной группе, профессии. Оценочные стереотипы у представителей разных демографических и социальных групп, вместе с признаками сходства, включают в себя специфические различия. Явление стереотипизации, по мнению А. А. Бодалева, «развертывается после того, как познающий другого человека субъект установит его принадлежность к какой-то социальной общности, определит его

⁴¹ Мокшанцев, Р. И. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов. М.: Сибирское соглашение, 2001. С. 35-38.

⁴² Бодалев, А. А. Личность и общение. М., 1983. С. 48.

⁴³ Там же С. 48-50.

⁴⁴ Бодалев, А. А., Куницына В. Н., Панферов, В. Н. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности // Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ. Л. 1971. №9. С. 151 - 160.

социальную роль, статус. Выявление принадлежности познаваемого человека к какому-то «классу», «типу», «категории» людей влечет за собой создание у познающего лица установки на дальнейшее фиксирование в человеке - объекте познания определенных качеств»⁴⁵.

Владимир Александрович Ядов (1929-2015) под стереотипом понимал «чувственно окрашенные социальные образы»⁴⁶.

Игорь Семёнович Кон (1928-2011) дает такое определение: стереотип – это «предвзятое, то есть не основанное на свежей непосредственной оценке каждого явления, а выведенное из стандартизированных суждений и ожиданий, мнение о свойствах людей и явлений»⁴⁷. Действительно, в ходе взаимодействия с другими людьми человек использует стереотипы как «представления и парадигмы, которые сформировались как результат обобщения ранее накопленного опыта»⁴⁸.

Таким образом, анализ основных концепций социального стереотипа, которые представлены отечественными и зарубежными учёными, позволяет выявить общие характеристики в определении, методах исследования. Западными и отечественными учёными разделяется единая точка зрения, доказывающаяся, что стереотип представляет собой закономерное явление, обусловленное категоризацией, обобщением и фиксацией в общественном сознании.

Синтез рассмотренных концепций исследования социальных стереотипов позволяет предпринять попытку уточнения данного понятия. Под стереотипом понимается явление, которое возникает при социальном взаимодействии, является неотъемлемым элементом сознания, представляющим собой запас упрощенных теоретических и практических знаний о каком-либо предмете или явлении. Для стереотипа характерно наличие устойчивости, а также

⁴⁵ Бодалев А. А., Куницына В. Н., Панферов В. Н. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности // Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ. Л. 1971. № 9. С. 151 - 160.

⁴⁶ Ядов, В. Социальная идентификация личности. М., 1993. С. 53.

⁴⁷ Кон, И. С. Психология предрассудка: О социально-психологических корнях этнических предрассудков // Новый мир. 1966. № 9. С. 187-205.

⁴⁸ Кон, И. С. Социологическая психология: избранные психологические труды. Воронеж, 1999. С. 86.

присутствует тенденция к искажениям действительности, сближающейся в определенных пределах с явлениями предрассудка и догмы.

1.2 Характеристика социальных стереотипов

Стереотип представляет собой неотъемлемый элемент познания в сознании современного человека. При ежедневном столкновении людей с большим количеством информации, которая упрощается и схематизируется стереотипом, данный процесс представляется необходимым и полезным для психологического регулирования деятельности. С другой стороны, при упрощении и схематизации социальной реальности мышление характеризуется однотипностью, стандартностью, не оригинальностью. Происходит усвоение человеком готовых социальных, этических, эстетических и других стереотипов поведения в детстве, без осознания этого, что способствует приобретению соответствующих ценностных установок, мотивов, входящих как составные части в социальные отношения, при том группа индивидов объединяется в единое целое, формируется массовое сознание. Основой поведения людей служат стереотипы, нормы, стандарты, выступающие в качестве указателей, которые оказывают помощь индивиду в ориентации среди одобряемых в обществе моделей поведения и мышления.

По мнению большинства исследователей, стереотипы можно легко распространять, и даже навязывать с помощью средств массовой информации. Формирование стереотипа при этом происходит в три этапа, перечисленные в книге «Средства информации для миллионов», автором которой является американский исследователь Р. О'Хара – это выравнивание (leveling), усиление (sharpening) и ассимиляция (assimilation)⁴⁹. В результате указанных этапов сложный объект превращается в определенную схему с уже известными признаками. После этого определенным характеристикам объекта

⁴⁹ Карпенко, Л. А. Краткий психологический словарь. М.: Политиздат, 1985. С. 23.

приписывается особое значение по сравнению с тем, которое они имели в составе данного объекта. Затем выбираются «сглаженные» и «усиленные» признаки объекта для построения наиболее близкого и понятного образа для конкретного человека. Реакция его в данном случае будет автоматической. По мнению Р. О'Хара, интенсивность этой реакции пропорциональна силе эмоционального воздействия⁵⁰.

Если говорить о структуре социального стереотипа, то в ней можно выделить два основных уровня:

1 когнитивный уровень – это получаемые человеком сведения об объективных явлениях действительности. Эти сведения трансформируются в стереотипные суждения в том случае, если они представлены «схематизированным и генерализированным содержанием». Когнитивной базой стереотипов почти всегда является естественное желание человека упрощать любые сложные взаимосвязи и процессы. Такая схематизация окружающей действительности, а нередко и ее искажение, являются важной отличительной чертой стереотипов. Именно поэтому, когда в большом потоке информации люди сталкиваются с явлениями или ситуациями, не требующими подробного и глубокого анализа, начинает работать механизм стереотипизации;

2 ценностный уровень – это отношение субъекта к отражаемой действительности, обычно включающее в себя различные эмоции, чувства симпатии или антипатии к реальному или абстрактному объекту.

Нередко в стереотипах сделан акцент именно на этой составляющей. Поэтому можно встретить вывод исследователей о том, что в стереотипе практически отсутствует этап рационального осознания чего-либо, что стереотип является «образованием, предшествующим разуму» и используется человеком бессознательно⁵¹. Но это не совсем так. Любой стереотип, даже если он не артикулируется, имеет когнитивную основу, поскольку возникает благодаря знанию (или познанию) объекта, с которым человек

⁵⁰ Карпенко, Л. А. Краткий психологический словарь. М.: Политиздат, 1985. С. 24 - 25.

⁵¹ Кон, И. С. Социологическая психология: избранные психологические труды. Воронеж, 1999. С. 32.

взаимодействует. Социальному стереотипу присущи определенные свойства, такие как предвзятость, ригидность, оценочная окрашенность, однозначность, репрезентативность. Стоит рассмотреть их более подробно. Наиболее ярким и четко проявляемым свойством стереотипов является предвзятость. Люди часто могут воспринимать информацию с определенной долей предвзятости, даже не всегда понимая это. Они пребывают в полной уверенности, что их негативное отношение к человеку, группе людей или событию вызвано их отрицательными свойствами или плохим поведением.

Прошлый негативный опыт общения с участником группы может затем проецироваться на всех членов этой группы. Свойство предвзятости в отношении воспринимаемой информации или действительности проявляется следующим образом: человек сначала «сканирует» источник воздействия и только затем переходит к смысловому содержанию коммуникации, то есть к сообщению уже заранее формируется положительное или отрицательное отношение. Это является частой причиной возможных ошибок и неточностей в практической деятельности людей. Другим свойством социальных стереотипов является их ригидность. Функции стереотипов изучены современными социологами более подробным образом. Анализ литературы позволил выделить некоторые классификации, на описании которых остановимся более подробно.

В целом функции стереотипов делятся на социальные, индивидуальные, групповые, информационные и социально-информационные. Социальные функции включают адаптацию к условиям окружающей среды, которая проявляется не только на мыслительном, но и на поведенческом уровне посредством создания ментальных репрезентаций объекта и формирование соответствующих поведенческих реакций. Кроме того, в рамках этих функций также осуществляется интегративное формирование единых представлений социума, охрана и социально-психологическая стабилизация сознания. Индивидуальные функции предполагают схематизацию и упрощение

определенных образов и ситуаций, а также создание и сохранение положительного Я-образа⁵².

Групповые функции включают формирование и сохранение идеологии, объясняющей и оправдывающей поведение группы, а также создание и сохранение положительного образа МЫ-группы⁵³. Выполняя информационные функции, стереотип активно реализуется в познавательной деятельности, участвует в процессе производства, преобразования, упорядочивания, передачи, восприятия, хранения и использования информации, он формируется на уровне чувственного восприятия и призван блокировать избыток поступающей информации, с помощью стереотипа субъект ищет устойчивые ориентиры в информационной среде. Реализация социально-информационных функций позволяет осуществлять как синхронное, так и диахронное информационное взаимодействие⁵⁴. В числе этностереотипов выделяют более устойчивые, стабильные (характеристики традиционно-бытового уклада жизни, природных условий, трудовой деятельности, национальной кухни, одежды, обычаев) и периферийные (характеристики экономических и политических событий, формы организации свободного времени) компоненты⁵⁵.

Таким образом, будучи стабилизирующим фактором, стереотипы облегчают, упрощают взаимоотношения людей, их общение, обеспечивают взаимопонимание⁵⁶, они позволяют «экономить мышление», являясь как бы «контейнерами»⁵⁷ для хранения и трансляции некоторых константных единиц, в которых хранится информация.

Изучение стереотипа на групповом уровне привело Г. Тэжфела к созданию теории социальных стереотипов. Автором подчёркивается, что в рамках различных наук (социальная психология, история, культурология,

⁵² Ковалев, В. А. Стереотипы или новые способы манипулирования общественным сознанием. М.: Palmarium Academic Publishing, 2013. С. 83-86.

⁵³ Там же С. 83.

⁵⁴ Куимов, Д. К. Проблема управления в социальной психологии // Психология, социология и педагогика. 2013. № 2. С. 46-48.

⁵⁵ Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. М.: ИНФРА-М, 2008. С. 78.

⁵⁶ Ядов, В. Социальная идентификация личности. М., 1993. С. 42.

⁵⁷ Кон, И. С. Социологическая психология: избранные психологические труды. Воронеж, 1999. С. 211.

антропология) и простого житейского опыта происходит накопление эмпирического материала, свидетельствующего о выполнении социальным стереотипом представленных выше функций на групповом уровне⁵⁸.

Немецким исследователем У. Квастгофом (U. Quasthoff) были выделены следующие функции стереотипов⁵⁹:

- когнитивная – происходит генерализация (иногда чрезмерная) при упорядочении информации – когда отмечается что-либо, что сильно бросается в глаза. К примеру, усвоение чужой культуры на занятиях по иностранному языку способствует замене одних стереотипов (регулирующих интерпретацию речи) на другие;

- аффективная – определенная мера этноцентризма в межэтническом общении, которая проявляется в качестве постоянного выделения «своего» в противовес «чужому»;

- социальная – разграничение «внутригруппового» «внегрупповому»: приводит к социальной категоризации, к образованию социальных структур, на которые активно ориентируются в обыденной жизни.

Для стереотипов характерны стабильность и консервативность на протяжении долгого периода времени. Именно поэтому люди со стереотипным мышлением и поведением могут успешно противостоять рациональным доводам, любой информации, направленной на их изменение. Но при этом ригидность стереотипов не абсолютна, им свойственна также и определенная пластичность. Люди вынуждены приспосабливаться к изменениям, происходящим в обществе, соответственно, и социальные стереотипы подвержены трансформации под влиянием объективных социально-экономических и политических факторов, хотя происходит это довольно медленно.

⁵⁸ Агеев, В. С. Психология межгрупповых отношений. М.: Изд-во МГУ, 1983. С. 92.

⁵⁹ Вервейко, О. И. Социальные стереотипы как барьеры на пути развития соревновательных отношений // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). 2013. Т.2. №8. С. 295-300.

Гибкость стереотипов проявляется в корректировке ценностей, установок, мотиваций, моделей поведения в той или иной ситуации. Если человек готов воспринимать информацию, которая не совпадает с его стереотипными представлениями и суждениями, то происходит «ломка» стереотипного мышления. Но, тем не менее, человек не может моментально изменить ракурс уже сложившегося мнения, ему сложно выйти за рамки своего повседневного восприятия. Рассуждая о вероятности абсолютного исчезновения стереотипов, исследователи сходятся во мнении о том, что с течением времени стереотипы видоизменяют свое содержание, но полностью исчезнуть не могут, так как выступают инструментами сознания и деятельности. Не существуют абсолютно одинаковые проблемные ситуации, для решения которых потребуются те или иные социальные стереотипы, поэтому их содержание изменчиво. Оценочная окрашенность, как одно из значимых свойств социальных стереотипов, проявляется главным образом в их наглядности, в реальных действиях и поступках людей.

Например, стереотип негативного отношения к каким-либо индивидам или группам приводит к напряжению между ними со всеми вытекающими последствиями – от оскорблений до физического насилия. Таким образом, социальные стереотипы не являются нейтральными с точки зрения аксиологического подхода. Стереотипизация любого явления всегда предполагает его оценку, которая, в свою очередь, зависит от ряда факторов: личности оценивающего и ракурса оценки, поскольку оценка «предназначена для того, чтобы упорядочивать, облегчать и регулировать человеческую деятельность»⁶⁰.

Оценка любого социального явления носит необъективный характер, так как часто зависит от стереотипов тех, кто оценивает. При единичной оценке неизбежно упускаются из виду многие объективные признаки оцениваемого

⁶⁰ Андреева, Г. М. Социальная психология. М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1999. С.5.

субъекта, а получившееся стереотипное суждение наполняется ошибочными представлениями.

Социальные стереотипы, подчиняясь также строгим логическим законам мышления, обладают свойством однозначности. Это означает, что по поводу одного и того же объекта одновременно не могут появиться два противоречащих друг другу суждения. Репрезентативность, как еще одно свойство социальных стереотипов, проявляется в следующем. Стереотипизация выступает упрощенным способом представления какого-либо множества явлений, черт, признаков и т.п. При этом несколько характеристик соединяются в один, довольно простой образ, который представляет и выражает сущность всей группы⁶¹.

Многочисленные разновидности социальных стереотипов (гендерные, этнические, профессиональные, политические, конфессиональные, этические, эстетические, бытовые и др.) в том или ином виде проявляются в жизнедеятельности современного общества как стереотипы социальной идентификации его членов. Нередко в ряде ситуаций можно увидеть сочетание сразу нескольких видов стереотипов.

Механизм стереотипизации (образования стереотипа) не является врожденным и не бывает результатом индивидуального опыта. С того времени, как ребенок начинает осознавать себя членом определенной группы, он в процессе социализации и инкультурации принимает уже существующие социальные стереотипы мышления и поведения данной группы. Поэтому можно с определенной долей уверенности говорить о том, что социальные стереотипы, прививаемые человеку в процессе социализации, затем становятся личностными. Следовательно, персональные стереотипы (или автостереотипы) являются «подвидом» социальных, они проявляются в самых разных ситуациях, в которых индивид имеет свободу решения или действия по отношению к тому или иному явлению. С другой стороны, это не означает, что

⁶¹ Грибов В. Д., Кисляков, Г. В. Управленческая деятельность. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2015. С. 146.

человек не может иметь своих собственных сформированных стереотипов. Но и здесь присутствует один нюанс: самостоятельно выработанные человеком стереотипы формируются в ходе его совместной деятельности с другими людьми, поэтому они также носят общественный характер.

Более глубокое познание сущности социального стереотипа затруднительно без выяснения его роли в обществе и способах «моделирования» (конструирования) реальности с его помощью. Любой субъект испытывает потребность в психологической устойчивости, которая обеспечивается за счет самоидентификации, то есть формирования собственного образа и самооценки. Для этого индивиду необходимо определить себя в терминах подобия и отличия от другого человека.

Таким образом, общество, социальная группа или отдельный индивид осознают свою тождественность только через выявление своих отличий и их закрепления в образцах поведения по отношению к другим, чужим. Эти различия служат границей, где заканчиваются «я» или «мы» и начинается чужой внешний мир – «они». Осознавая свою принадлежность к определенной группе, человек практически всегда дает ей более благоприятную оценку, чем чужой. Такое предпочтение характеризуется двумя важными аспектами. Во-первых, элементы своей культуры (норм, ролей, ценностей) воспринимаются человеком позитивно, как естественные и правильные, а элементы других культур – негативно (неестественные и неправильные).

Происходит так называемая позитивная самоидентификация: мы – хорошие, они – плохие. Люди склонны рассматривать явления и факты чужой культуры, чужого народа, группы или семьи через призму собственных культурных традиций и ценностей. Различия могут быть воображаемыми, но могут привести к серьезной проблеме в том случае, когда они (различия) возводятся в ранг главного качества и превращаются во враждебную психологическую установку по отношению к какой-либо другой группе. Такая установка психологически разделяет отдельных людей или их общности, а затем объясняет дискриминацию, которая возникает в большей степени из

внутренних процессов своего носителя, чем из фактических свойств самой группы. В конечном итоге малые по численности группы, в особенности, дискриминируемые, обнаруживают очень высокую степень сплоченности. Сама дискриминация (острое ощущение своей исключительности) выступает фактором укрепления внутригрупповой солидарности. Во-вторых, с самого начала наиболее характерными чертами популяций предков человека и человеческих групп, по мнению американского социолога П. Ван ден Берге, являлись два альтруистических качества – «непотизм» (поведение, имеющее целью не только собственное выживание, но и заботу о родственниках) и «реципрокность» (поведение, при котором особи внутри популяции взаимодействуют по принципу «добро за добро»)⁶².

В самом деле, человек естественным образом сотрудничает с членами своей группы, помогает им, предпочитает свою группу, гордится ею и даже конфликтует с представителями других групп. В сложных ситуациях он ищет поддержку и нередко получает ее именно от своего окружения.

Таким образом, удовлетворяется человеческая потребность в психологическом комфорте, безопасности и защищенности. В целях сохранения внутренней сплоченности каждая социальная группа максимизирует межгрупповые различия и при этом минимизирует различия между членами своей группы, закрепляя их в форме автостереотипов и гетеростереотипов – своеобразных шаблонов восприятия, которые позволяют «быстро, просто и достаточно надежно категоризировать, упрощать, схематизировать ближайшее и более отдаленное социальное окружение». Социальный автостереотип описывает самосознание группы, ее представление о себе, а гетеростереотип представляет сложившийся образ другого социального образования⁶³. Данный процесс межгрупповой стереотипизации нельзя назвать плохим или хорошим, он лишь выполняет объективно

⁶² Куимов, Д. К. Проблема управления в социальной психологии // Психология, социология и педагогика. 2013. № 2. С. 38.

⁶³ Грибов В. Д., Кисляков, Г. В. Управленческая деятельность. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2015. С.152.

необходимую функцию, является способом восприятия социальной действительности.

Таким образом, социальные стереотипы, выполняя ряд важных функций, могут нести в себе положительный момент в том случае, когда они выступают способом решения ряда проблем для человека, а не подавляют его индивидуальность. Каждый человек в первую очередь является личностью, несмотря на все свои особенности мышления, поведения и характера. И если в обществе приходит необходимость развенчания какого-либо стереотипа, то стоит помнить о том, что данный процесс всегда сопровождается довольно острыми внутриличностными, межличностными и межгрупповыми конфликтами. В обществе всегда присутствует «глубокое противоречие, кажущееся непреодолимой пропастью между индивидуальными потребностями и склонностями, и потребностями существования общества»⁶⁴, где каждый индивид в своей внутренней жизни изолирован, а во внешней – он только часть общественной системы.

Для удовлетворения всех уровней потребностей, для поддержания самоуважения, адекватной самооценки, и, как следствие, общественного порядка каждый человек нуждается в определенных реакциях и оценках со стороны других людей или социальных групп. Все это свидетельствует об устойчивости и направленности социальных стереотипов. В свою очередь, доля истинности человеческих оценок пропорциональна глубине познания окружающей действительности, на основе которого только и может сформироваться стереотипный образ.

⁶⁴ Агеев, В. С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. 1986. № 1. С. 95-101.

2 Место и роль социальных стереотипов в управленческой деятельности (на материалах социологического исследования)

2.1 Основные виды социальных стереотипов в управленческой деятельности

Стереотипы – обобщенные и, вместе с тем, упрощенные схемы действий (мыслительных, оценочных, практических и т.д.) довольно широко распространены в управленческой деятельности, оказывая существенное влияние на ее результативность и эффективность. Но если применительно к любой другой деятельности стереотипы занимают достойное место в научном дискурсе, то управленческая деятельность оказывается в этом отношении обойденной вниманием. И это связано, скорее всего, с сохранившейся мифологизацией управленческой практики как неизменно рациональной и функционально безупречной деятельности, в которой нет места таким «тромбообразованиям» как стереотипы.

Внимание к управленческим стереотипам в этой ситуации могло быть расценено как признание помех и «сбоев» в управлении, что расходилось с господствующими идеологическими установками. В настоящее время таких установок уже нет, и можно свободно приступить к исследованию стереотипов в управленческой практике.

В литературе отмечается снижение эффективности управленческой деятельности менеджеров при наличии у них сложившихся стереотипов (при использовании шаблонов, трафаретов, клише) поведения, взаимоотношений, выработки и принятия решений⁶⁵. Стереотипы способствуют ограничению творчества, представляют собой препятствие при введении инноваций, преодолении кризисных явлений, оздоровлении морального климата в коллективе, возникают трудности при принятии рациональных, адекватных

⁶⁵ Васькин, А. А. Оценка менеджеров: Учебно-практическое пособие. М.: Компания спутник+, 2000. С. 62.

ситуации решений, не дают найти выход из сложного положения, прийти к соглашению, приводят к чрезмерным издержкам в деятельности организации (материальным и моральным).

Основные источники, способствующие формированию управленческих стереотипов у руководителей, заключаются в их индивидуальных особенностях, специфике взаимоотношений между руководителем и подчинёнными, в сфере деятельности организации, существующих в организации традиций, совместной деятельности конкретных лиц и организаций, а также в эффектах, возникающих в совместном действии нескольких факторов.

Один из основных источников управленческих стереотипов – это различные типы организационных культур. Наиболее часто встречающиеся негативные управленческие стереотипы, которые свойственны административной организационной культуре:

1 Стереотип ненужности для руководителей комплекса методологических знаний. Для некоторых руководителей характерно убеждение, что методология, а также комплекс профессиональных знаний являются менее важными для выполнения функций на руководящем посту, чем наличие управленческих навыков, что они в принципе не нужны. В особенности данная точка зрения характерна для руководителя, выросшего из так называемого узкого специалиста. При обучении будущие «узкие специалисты» считают важным для себя преимущественное накопление фактологических знаний, в отличие от мировоззренческой, методологической информации, которая не входит в их понимание и интересы.

Интерес руководителей к философии управления и методологии управления как системе принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности в современных условиях является редким⁶⁶. После продвижения по карьерной лестнице и назначении на

⁶⁶ Вудкок М., Фрэнсис, Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. С. 32.

вышестоящую должность, либо при перемещении в руководящее кресло в другой сфере деятельности, руководитель часто считают лишним дальнейшее собственное развитие, поэтому не посещают курсы, на которых повышается квалификация, не занимаются самообразованием. Нахождение в незнакомой сфере профессиональной деятельности и при отсутствии развитой методологической культуры, руководитель не способен к распознаванию ключевых факторов и общих закономерностей развития процессов в их конкретной, ранее неизвестной ему форме проявления, хотя с данными факторами и закономерностями он, скорее всего, сталкивался в других сферах деятельности и в иных формах проявления.

Результатом оказывается нахождение специфики сферы профессиональной деятельности, подчиненных вне поля зрения руководителя, при этом невозможно самостоятельная выработка обоснованных управленческих решений. Принимая решения относительно профессиональной деятельности возглавляемого коллектива, руководитель опирается исключительно на мнения различных консультантов.

Вместе с тем, отсутствие методологической культуры и профессиональных знаний приводит к невозможности проведения руководителем самостоятельной оценки и контроле корректности получаемых рекомендаций⁶⁷. Результатом является жёсткая зависимость от подчиненных специалистов в незнакомой сфере деятельности, что способствует падению оперативности принимаемых управленческих решений, а также их качества.

Недостаточная прочность мировоззренческих позиций, отсутствие осведомленность о философии и этике управления и администрирования, не позволяют осуществлению обоснованного, уверенного выбора управленческих решений в нестандартных, нештатных, выходящих за привычные рамки профессиональной деятельности ситуаций. Постепенно происходит формирование боязни ответственности, ожидаются конкретные указания

⁶⁷ Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. С. 33.

«сверху»⁶⁸. Этому способствует также наличие чрезмерного прагматизма, отсутствие стратегического видения проблем, отсутствие представлений о макропроцессах общественного развития.

2 Стереотип рационального управления. Эффективное управление нередко связано с процессами упорядочения и жесткой регламентацией деятельности организации. Руководитель стремится к руководству всеми процессами в организации. Любые предложения, которые касаются изменений в организации работы в соответствии с изменившимися условиями рассматриваются как опасная попытка нарушения ее функционирования. У каждого работника есть алгоритм деятельности, выход за пределы которого возможен только при получении разрешения вышестоящего руководства. Это считается залогом стабильности организации, необходимым условием устойчивости её деятельности.

Вместе с тем следование установленным правилам и процедурам, в том числе и при принятии решений, стремление осуществлять контроль над всеми процессами в организации, неукоснительное следование принципам отделения управленческой деятельности от исполнительской, управление в соответствии с формализованными схемами приводит к противоречиям с практикой управления социальными процессами, для которой свойственно наличие:

- уникальности конкретной управленческой ситуации;
- управленческих рисков и кризисов в деятельности организации;
- динамизма производственных связей;
- изменчивости окружающей среды;
- конкурирующих между собой вариантов управленческих решений.

Присутствие шаблонов в мышлении и руководстве, преобладание в деятельности управленца привычного, типового, стандартного решения, утверждение в сознании руководителя не всегда бесспорных схем и трафаретов решения различных практических вопросов приводят к необходимости

⁶⁸ Там же С. 34.

серьезной корректировки в современных условиях экономического и политического развития в стране⁶⁹.

3 Стереотип вседозволенности в отношениях с подчиненным. В практической деятельности у некоторых руководителей возникают низменные мотивы: зависть, подозрительность, месть, стремление расправиться с неудобными⁷⁰ («неуправляемыми», самостоятельными и так далее).

Так, иногда происходит возникновение зависти руководителя к молодому, более успешному работнику, имеющему, по мнению руководителя, профильное образование, комплекс современных знаний и навыков и, как следствие, перспектив служебного роста.

Некоторые сложные служебные ситуации способствуют возникновению у руководителя подозрительности, он считает, что его стараются «подсидеть», «подставить», «столкнуть лбами» с другим руководителем.

Мотив мести подчиненному, стремление расправиться с неудобным появляются у руководителя при проявлении подчиненными самостоятельности мышления, высказываниями собственных идей и предложений перед вышестоящими начальниками, в том числе предварительно не согласовав их с непосредственным руководителем.

Возникновение «административного восторга» связано с ситуациями, когда руководитель не может противостоять различным низменным мотивам в отношениях с подчиненным⁷¹. В этом случае возникает ощущение собственной безнаказанности за любые действия в отношении подчиненного, даже неправомерные. Пользуясь беззащитностью подчиненного, находящегося под угрозой увольнения или иных санкций, руководителем применяется наказание, несоразмерное проступку, оскорбительное поведение в отношении подчиненным, в частности, употребляется ненормативная лексика, даются

⁶⁹ Янг, С. Системное управление организацией. М.: Сов. Радио, 1972. С. 248.

⁷⁰ Зигерт В., Ланг, Л. Руководитель без конфликтов. М.: Экономика, 1990. С. 163.

⁷¹ Там же С. 169.

поручения, не относящиеся к выполнению прямых служебных обязанностей и т.д.

Поводом для такого поведения руководителя может стать, в частности:

- высказывание подчиненным нетривиальной идеи, нестандартные предложения;
- требования со стороны подчиненного к руководителю соблюдения положений - нормативного акта;
- отказ подчиненного от выполнения незаконных требований начальника;
- доклад подчиненным вопросов «через голову» непосредственного начальника;
- неформальное лидерство подчиненного в коллективе.

Формированию негативного управленческого стереотипа способствует:

- отсутствие желания и умения руководителя признавать допущенные им ошибки;
- отсутствие умения в нейтрализации действия собственных отрицательных качеств (агрессивности, высокомерия, раздражительности и т.д.), которые провоцируются подчиненными или складываются в условиях неблагоприятной ситуации, которая не позволяет им адекватно отреагировать на некоторые проблемы;
- подверженность руководителей управляющему воздействию со стороны возникающих у них спонтанно или под воздействием ситуаций негативных психических состояний (ощущения собственного величия, сведения счетов, всезнайства и т.д.);
- уязвимость руководителей для рефлексивного управления и манипулятивного воздействия со стороны средств массовой информации и отдельных недобросовестных личностей;
- привычка руководителя принимать решения, опираясь на настроение или суждения.

4 Стереотип элитарности описан Д. Степановым. Как только менеджер начинает чувствовать себя таким «неприкасаемым», он тотчас теряет интерес к добросовестному исполнению своих обязанностей⁷². В качестве более важных дел он теперь рассматривает дележ премий, получение служебного автомобиля новой, более престижной марки, достижение новых привилегий и льгот. Бездеятельность менеджера ведет сначала к снижению эффективности, а затем и к разрушению самой организации.

Единственной привилегией членов элиты может быть только нахождение в составе элиты возможность решать более интересные и творческие задачи, набираться опыта, знаний и навыков, необходимых для перехода в следующую, еще более высокую категорию управленцев (топ-менеджеров), решающих еще более масштабные, сопряженные с еще большей ответственностью⁷³. Вследствие своей принадлежности к элите такой менеджер должен работать больше и эффективнее нижестоящих, учиться интенсивнее, обладать более высокими нравственными качествами, быть примером для подчиненных. Топ-менеджер должен осознавать себя как члена элиты. Входя в элиту, человек должен сознавать, что это плод его труда. При несоблюдении этих условий ему не место в элите. Он может быть из элиты выведен, если перестанет соответствовать ее высочайшим требованиям. Спрос с представителей элиты должен быть всегда жестче, чем с нижестоящих менеджеров и подчиненных.

5 Стереотип блокирования изменений. Изменения, на которые направлена блокирующая активность руководителя, применяется в следующих случаях:

- разрабатываются новые стратегические установки организации;
- внедряется новая технология;
- изменяется организация работы, создаются новые организационные структуры;

⁷² Гапоненко, А. Л. Общий и специальный менеджмент: Учеб. Пособие: в 2-х частях. М.: Изд-во РАГС, 2001. С. 551.

⁷³ Там же С. 552.

- изменяется состав функций, выполняемых подразделением организации;
- распределения функций между подразделениями;
- изменяются параметры изготавливаемой продукции;
- изменяется направленность научно-исследовательской или опытно-конструкторской работы;
- изменяется состав и содержание внешних связей организации и так далее.

Достаточно типичным является пример сопротивления руководителя и трудового коллектива при внедрении в деятельность организации компьютерной техники, организации автоматизированных рабочих мест, различного рода автоматизированных банков данных и систем управления.

Основой представляемого стереотипа является опасение менеджера оказаться неспособным руководить организацией в новых условиях, боязнь не справиться с задачей при внедрении нововведений, потери имеющихся рычагов управления организацией, воздействия на вышестоящее руководство⁷⁴. Некоторыми руководителями высказываются опасения получить в лице работника, которые инициируют изменения, успешного карьерного конкурента, более образованного и имеющего практические навыки применительно к новой организации работы. Нередкими являются также опасения, что заработанный авторитет уже не будет «работать» в новых условиях.

Определенное значение имеет также стремление не допустить возможного увеличения нагрузки, появления дополнительных забот и «головной боли», связанной с внедрением инноваций, нежелание самому осваивать новые технологии, идеологию, тратить время и силы на получение дополнительного образования, да и просто стремление избежать сопряженного с нововведениями изменения сложившихся управленческих стереотипов.

⁷⁴ Веснин, В. Р. Менеджмент для всех. М.: Юрист, 1994. С. 128.

В практической деятельности наиболее ожесточенными противниками нововведений в организацию работы являются менеджеры, которые разработали и внедрили существующую организацию работы.

В результате распространение стереотипа блокирования изменений осуществляется на весь коллектив и далее – на всю организацию. Работники все более склонны к сопротивлению любому нововведению. Организацией упускаются шансы предпринять меры, которые направлены на то, чтобы отвечать изменяющимся условиям внешней среды, требованиям времени, начинает отставать по основным показателям деятельности от конкурентов.

б Стереотип трудоголика заключается в переносе руководителем акцента с целей и результатов, с организации деятельности подчиненных на процесс собственной исполнительской деятельности. Основные проявления данного стереотипа следующие:

- склонность руководителя к разрешению самостоятельно максимального количества служебных вопросов, он избегает давать поручения своим подчиненным;
- наличие чрезмерной увлеченности руководителя трудовым процессом, вплоть до наслаждения;
- постановка задачи подчиненным (даже опытным работникам) руководителем осуществляется с проведением подробнейшего инструктажа, в котором разъясняется шаг за шагом этапы и алгоритм выполнения поручения;
- осуществление руководителем постоянного контроля деятельности подчиненных, иногда это переходит в мелочную опеку;
- стремление руководителя принимать личное участие в выполнении конкретного задания, полученного подчиненным, что часто отвлекает его от выполнения задания, иногда даже мешает;
- наличие любимых поговорок у руководителя: «никому ничего нельзя поручить», «легче сделать самому, чем долго объяснять, как это сделать, подчиненному»;

– постепенное возникновение у руководителя ревности в отношении к перегруженным работой подчиненным.

Основой формирования данного стереотипа являются особенности личности руководителя, абсолютизация им трудовой деятельности, чрезмерно акцентированная потребность и привычка трудиться⁷⁵. Кроме того, причиной могут быть невысокие организаторские способности менеджера, его недостаточное понимание важности коллективной работы, в недостаточной степени развитые способности участвовать в работе, преувеличенное представление о собственной профессиональной квалификации и физических возможностях, недоверие к своим подчиненным.

Действие рассматриваемого управленческого стереотипа неблагоприятным образом сказывается на менеджере, а также на трудовом коллективе. Менеджер работает «на износ», что приводит к нарастанию хронической усталости, падению его авторитета как руководителя. Акцент на личном участии руководителя способствует возникновению в коллективе низкой исполнительской дисциплины, постепенному снижению активности и инициативности подчиненных. Наличие у менеджера подобного стереотипа управления нередко порождает различные конфликтные ситуации.

7 Стереотип «жизни на работе» – данный стереотип тесным образом связан с предыдущим (стереотипом трудоголика). Основными проявлениями данного стереотипа являются:

- нахождение на работе 10 - 14 и более часов в день;
- нахождение на рабочем месте допоздна, причём не только в рабочие, но и в выходные и праздничные дни;
- отсутствие отпуска в течение нескольких лет;
- отсутствие перерывов на обед, решение в это время безотлагательных вопросов, что принимает систематический характер;

⁷⁵ Власова, Н.М. И проснешься боссом. Справочник по психологии управления. М.: ИФНРА-М, 1994. С. 73.

- проведение многочасовых совещаний, которые изнуряют как самого руководителя, так и подчиненных;
- пребывание руководителя на рабочем месте даже в состоянии болезни;
- имитация руководителем постоянной занятости;
- искажение в целом режима труда и отдыха.

Источником формирования подобного стереотипа является склонность руководителя к формализму, наличие у него психологических черт трудоголика, карьерные соображения (опасения, что в его отсутствие конкуренты «обойдут» по служебной лестнице), а также наличие подобной практики у вышестоящего руководства и другое⁷⁶.

Вследствие действия подобного рода управленческого стереотипа внимание руководителя смещается с целей и результатов на процесс труда, главным образом на его формальные аспекты. Работников начинают оценивать, прежде всего, по количеству времени, проведенному ими на рабочем месте, по их умению имитировать «кипучую деятельность».

Для самого руководителя следование этому стереотипу означает нередко хроническое недосыпание, дефицит новых впечатлений, притупление творческих способностей, проблемы в семье, обусловленные недостаточностью уделяемого ей времени, различного рода невроты и так далее.

8 Стереотип «радостной вести». Считается (и на практике это нередко подтверждается), что хорошую карьеру делает тот, кто приходит к руководству с «хорошими» вестями. Сообщения, передаваемые на вышестоящие уровни организационной иерархии, часто искажаются.

Причиной служит стремление подчиненных снабдить руководителя исключительно позитивной или положительно воспринимаемой им информацией⁷⁷. Менеджеры среднего звена из опасения оказаться неудобными нередко ограждают высокопоставленного руководителя от правдивой, но

⁷⁶ Власова, Н. М. И проснешься боссом. Справочник по психологии управления. М.: ИФНРА-М, 1994. С. 77.

⁷⁷ Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика. М.: Дело, 1991. С. 36.

нелицеприятной для него информации о деятельности организации. Не желая «расстраивать» руководителя, подчиненные сообщают ему только то, что тот хочет слышать (успехи, выполнение плана, головокружительные перспективы). Они не информируют руководителя о потенциальных проблемах (авось, обойдется), о сложных ситуациях и негативных тенденциях. Замалчиваются или искажаются важные обстоятельства, имеющие принципиальное значение для принятия решения. Иногда подчиненные стремятся самостоятельно разрешить неприятные проблемы, выходящие за рамки их компетенции.

Другими причинами искажений информации могут быть желание подчиненного приукрасить себя в глазах руководителя, его стремление извлечь некую личную выгоду из сложившейся ситуации, наличие правил и процедур, затрудняющих доступ к руководителю подчиненных, либо их недоверие к руководителю.

В результате руководитель лишается исчерпывающей информации, необходимой для принятия правильного решения. Это нередко усугубляет ситуацию, создает новые, еще более масштабные проблемы. После внесения ясности в базовую информацию руководитель, поглощенный решением проблемы, нередко забывает об источнике первоначальной искаженной информации, подчиненный получает свою карьеру, а организация в результате такой практики теряет зачастую немало.

В этой связи следует иметь в виду, что руководитель, полагающийся исключительно на собственные оценки происходящего, а также на информацию и видение своего непосредственного окружения, обречен на искаженное представление об организации. Следствием этого являются неадекватные и неэффективные управленческие решения. Информационная база для принятия решения может стать достаточной и объективно отражающей реальность только в том случае, когда соответствующие сведения регулярно поступают к руководителю со всех уровней управления. Необходимыми условиями для этого является доверие подчиненных к руководителю и его доступность. В свою очередь, доверие завоевывается

конкретными действиями руководителя, демонстрирующими его стремление и готовность работать на благо организации и ее работников.

При всей, очевидно, полезности указанных правил в общей постановке, их абсолютизация означает доведение до абсурда. Более того, в острых ситуациях, требующих принятия незамедлительного решения (а такие ситуации имеют место, хотя и с разной частотой во всех организациях), подобные управленческие стереотипы способны нанести вред.

Проблемы и стереотипы руководства коллективами людей, с одной стороны, имеют тенденцию к разрастанию по мере повышения руководителя в должности, а также с возрастом, а с другой – обостряются в условиях реформирования общества.

Формальное использование руководителем управленческого инструментария, формализованность отношений подчинения в организации, злоупотребление методами административного воздействия, неоправданная тотальность контроля, использование властных полномочий в личных, корыстных целях, игнорирование этики деловых отношений, волюнтаризм в управлении наносят ущерб авторитету руководителя, не только снижает, но и сводит на нет синергетический эффект, дезорганизует деятельность трудового коллектива, существенно затрудняет достижение целей организации. Вместе с тем своего рода позитивными управленческими стереотипами можно считать:

- открытость руководителя для нового, готовность к изменениям;
- уважение к подчиненным, партнерам и вышестоящему руководству;
- стремление к гармоничному разрешению конфликтных ситуаций;
- творческий подход даже к типовым, стандартным ситуациям;
- оправданный и обоснованный риск;
- стремление к саморазвитию.

Такого рода позитивные стереотипы, безусловно, будущему менеджеру следует культивировать и укреплять.

Таким образом, в практической деятельности по руководству организацией менеджер вынужден учитывать кризисы в обществе

(экономические, социальные, политические и др.) и в деятельности организации, межличностные и иные конфликты, управленческий риск, цикличность в развитии организации, этапность в становлении и развитии трудового коллектива, ограниченность жизненного цикла производимых организацией продуктов (товаров), господствующие представления об оптимальных формах и методах управления организациями, а также индивидуальные особенности (психологию) вышестоящего руководителя, коллектива и отдельных подчиненных, субъективное восприятие людьми управленческих ситуаций, наконец, различного рода предрассудки, стереотипы, штампы, формирующие оценки происходящего, управляющие поведением и деятельностью менеджеров, отдельных работников, трудового коллектива в целом.

С течением времени происходят изменения в субъекте и объекте управления, в окружающей среде, в характере их взаимодействия.

Реагируя на изменения внутри организации и вне ее, менеджер разрабатывает новые подходы к управлению организацией, к разрешению управленческих ситуаций, к подбору и расстановке кадров и т.д.; организует внедрение нововведений в технологии, в управлении, в оплате труда и т.д.; формирует новые стратегические установки, цели, возможно, миссию организации; вносит изменения в существующие организационные структуры; принимает нестандартные, нетрадиционные решения. Менеджер находится в постоянной готовности к генерации такого рода решений, воплощению их в жизнь.

Недостаточная эффективность практических руководителей коренится преимущественно в следующем:

– в недостаточно прочных мировоззренческих позициях, неосведомленности о философии и этике управления и администрирования, неспособности осуществить обоснованный, уверенный выбор управленческих решений в нестандартной, нештатной ситуации. В боязни ответственности, ожидании конкретных указаний «сверху»;

– в чрезмерном прагматизме, отсутствии стратегического видения проблем, недостаточности представлений о макропроцессах общественного развития;

– в неумении нейтрализовать действие собственных отрицательных качеств (агрессивность, высокомерие, раздражительность и т.д.), провоцируемых нередко подчиненными или складывающимися неблагоприятными ситуациями, не позволяющими им адекватно реагировать на вопросы, которые ставит перед ними жизнь;

– в подверженности управляющему воздействию со стороны возникающих у них спонтанно или под воздействием ситуаций негативных психических состояний («административного восторга», ощущения собственного величия, сведения счетов, всезнайства и т.д.);

– в уязвимости для рефлексивного управления и манипулятивного воздействия со стороны средств массовой информации и отдельных недобросовестных личностей.

Таким образом, слепое следование руководителем негативным управленческим стереотипам, формальное применение им управленческого инструментария сводит на нет синергетический эффект, дезорганизует деятельность трудового коллектива, существенно затрудняет достижение целей организации. В то время как культивирование руководителем саморазвития, открытость новому, уважение к коллегам и партнерам могут улучшить эффективность деятельности организации и ускорить достижение её целей.

2.2 Методология и методические аспекты исследования социальных стереотипов в управленческой деятельности

Тема эмпирического исследования: Диагностика стереотипов в структуре административных подразделений ДВФУ.

Стереотип представляет собой неотъемлемый элемент познания в сознании современного человека. При ежедневном столкновении людей с

большим количеством информации, которая упрощается и схематизируется стереотипом, данный процесс представляется необходимым и полезным для психологического регулирования деятельности. С другой стороны, при упрощении и схематизации социальной реальности мышление характеризуется однотипностью, стандартностью, не оригинальностью. Происходит усвоение человеком готовых социальных, этических, эстетических и других стереотипов поведения в детстве, без осознания этого, что способствует приобретению соответствующих ценностных установок, мотивов, входящих как составные части в социальные отношения, при том группа индивидов объединяется в единое целое, формируется массовое сознание. Основой поведения людей служат стереотипы, нормы, стандарты, выступающие в качестве указателей, которые оказывают помощь индивиду в ориентации среди одобряемых в обществе моделей поведения и мышления.

Роль стереотипов в структуре управленческой деятельности неоднозначна: они или способствуют успешности этой деятельности, или, напротив, мешают ей, и речь идет не только о разных стереотипах, но и об одном и том же стереотипе, меняющем функциональную направленность в зависимости от управленческой ситуации. Необходимо принять к сведению еще одно важное обстоятельство, относящееся к латентному – непроизвольному и непрогнозируемому – характеру возникновения и функционирования большей части стереотипов.

Во время зарождения любой компании руководители и персонал делают ставку на заданный набор стереотипов – на конкретные стратегические и организационные схемы, ресурсы, идеологические ценности и виды взаимоотношений с инвесторами, клиентами и партнерами. Они формируют характер дальнейшего развития организации. При этом изначальные стереотипы, заключенные в самой сущности данной организации, по-прежнему оказывают ограничивающее влияние на управленческую деятельность.

Проблема исследования – недостаточность современного научного знания о социальных стереотипах в управленческой деятельности.

Структуру социологической программы составляют два раздела: методологический и методический (методико-процедурный). Методологический раздел включает в себя: постановку проблемы и проблемной ситуации, обзор литературы по проблеме исследования, определение объекта и предмета исследования, постановку цели и задач исследования, теоретическую и эмпирическую интерпретацию основных понятий, выдвижение рабочих гипотез.

Методический раздел включает в себя: выбор и обоснование метода сбора информации, определение выборочной совокупности, разработку инструментария.

Рассмотрим методологический раздел, в нее входят следующие элементы:

Объект – сотрудники административных подразделений ДВФУ.

Предмет – социальные стереотипы в деятельности сотрудников административных подразделений ДВФУ.

Цель – определить, действию каких социальных стереотипов в деятельности подвержены сотрудники административных отделов ДВФУ.

Задачи:

- а) определить осведомлённость респондентов о содержании социального стереотипа;
- б) определить отношение респондентов к социальным стереотипам в управленческой деятельности;
- в) определить действию каких стереотипов в управлении подвержены респонденты;
- г) выявить, действию каких негативных стереотипов в управлении подвержены респонденты.

Теоретическая интерпретация основных понятий исследования

Стереотип – обобщенные и, вместе с тем, упрощенные схемы действий (мыслительных, оценочных, практических и т.д.); это особое общественно-значимое образование в сознании и поведении людей.

Стереотип поведения – это устойчивые, повторяющиеся формы поведения определенной группы и принадлежащих к ней индивидов, связанных едиными ценностями, нормами, системой представлений.

Управленческая деятельность – деятельность, направленная на выработку, принятие и практическую реализацию управленческих решений, призванных изменять состояние и течение общественных процессов, сознание, поведение и деятельность людей.

Управленческий персонал – это сотрудники аппарата управления, служащие, входящие в администрацию предприятия, организации, конторские работники, дирекция предприятий и учреждений.

Персонал – это работники учреждения, предприятия, составляющие группу по профессиональным или иным признакам.

Стратегическое планирование – процесс выбора целей организации и путей их достижения.

Организационная структура – состав, соподчиненность, взаимодействие и распределение работ по подразделениям и органам управления, между которыми устанавливаются определенные отношения по поводу реализации властных полномочий, потоков команд и информации.

Ресурсы организации – это люди и оборудование, технология и архитектура продукта, брэнды и информация, наличные деньги и отношения с поставщиками, дистрибьюторы и потребители

Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав.

Гипотезы:

- а) большинство респондентов считают, что социальные стереотипы – это упрощенные схемы действий;
- б) большинство респондентов полагают, что социальные стереотипы тормозят развитие организации;

- в) в управленческой деятельности персонала ДВФУ распространены такие стереотипы, как «рационального управления», «стереотип трудоголика» и «жизни на работе»;
- г) меньше всего в управленческой деятельности персонала ДВФУ распространены такие стереотипы, как «ненужности методологических знаний», «вседозволенности в отношениях с подчиненным» и «блокирования изменений».

Методический раздел включает в себя следующее:

1 Принципиальный (стратегический) план исследования.

В данном исследовании будет применен разведывательный план исследования в силу того, что по теме исследования существует немного научной литературы и проведенных исследований в русле, заданном исследователем, либо отсутствует широкий доступ к соответствующим исследованиям и литературе, а также исследованиям, проведенным в г. Владивостоке, в частности, в ДВФУ.

Полученные в ходе опроса результаты могут стать основой для дальнейшего развития исследования по этой актуальной на сегодняшний день теме и построения научных моделей в отношении управленческих стереотипов в целом. Инструментарий может быть в дальнейшем адаптирован для применения на более широких выборках, а также выявления особенностей социальных стереотипов на принятие и реализацию различных управленческих решений.

2 Обоснование метода сбора информации

В данном исследовании будет использоваться анонимный анкетный опрос – это количественный метод получения информации о склонностях людей, мотивах деятельности, мнениях. Анкетирование дает возможность выполнить компьютерную обработку информации, а также задачи работы и

поставленная проблема полагают анонимную форму, увеличив вероятность открытых ответов⁷⁸.

3 Обоснование метода обработки данных

Полученная в ходе исследования информация будет обработана с помощью таблиц Excel и SPSS.

Во-первых, будет проведена проверка методического инструментария на точность, полноту и качество заполнения, и выбраковка некачественно заполненных анкет.

Во-вторых, будет произведено кодирование информации - перевод данных на язык формализованной обработки и анализа путем создания переменных.

В-третьих, будет проведено выявление статистических закономерностей и зависимостей, которые дают возможность сделать определенные обобщения и выводы.

И, в-четвертых, интерпретация - превращение социологических данных в показатели, которые являются социологическими данными, соотнесенными с целями и задачами исследования.

4 Обоснование системы выборки единиц наблюдения

Генеральная совокупность: 600 сотрудников административных подразделений ДВФУ.

Выборочная совокупность: 100 сотрудников административных подразделений ДВФУ.

Случайная (вероятностная) выборка — это выборка, для которой каждый элемент генеральной совокупности имеет определенную, заранее заданную вероятность быть отобранным. Это позволяет исследователю рассчитать, насколько правильно выборка отражает генеральную совокупность, из которой она выделена (спроектирована)⁷⁹.

⁷⁸ Добренъков В. И., Кравченко, А. И. Методы социологического исследования: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. С. 285.

⁷⁹ Добренъков В. И., Кравченко, А. И. Методы социологического исследования: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2004. С. 97.

Простой случайный отбор предполагает, что вероятность быть включенным в выборку известна и является одинаковой для всех единиц совокупности. В данном исследовании будет реализован методом отбора вслепую (метод лотереи или жребия).

2.3 Результаты исследования социальных стереотипов в управленческой деятельности (на примере административных подразделений ДВФУ)

С целью выявления особенностей формирования социальных стереотипов в управленческой деятельности, было проведено анкетирование. Исследование проводилось в ДВФУ, а именно в его административных подразделениях. В опросе приняли участие 100 человек.

Общее распределение ответов респондентов на вопросы анкеты представлено в Приложении В, в данном разделе будут рассмотрены гипотезы исследования.

Гипотеза 1 – большинство респондентов считают, что социальные стереотипы – это упрощенные схемы действий. Данная гипотеза была выражена в вопросе 4 (см. табл. В.1). Гипотеза не подтвердилась: большинство респондентов считают, что социальный стереотип – это принятый в обществе образец восприятия (26%). 24% респондентов считают, что социальный стереотип – это устойчивая система социальных установок человека, определяющая отношения большинства людей в данном обществе или социальной группе к чему-либо, и, на третьем месте, уже социальный стереотип как крайне упрощенное, устойчивое мнение о чем-либо, сложившееся в данной социальной среде (21%).

Гипотеза 2 – большинство респондентов полагают, что социальные стереотипы тормозят развитие организации. Данная гипотеза была выражена в вопросе 6 (см. табл. В.2). Гипотеза не подтвердилась: 56% респондентов

считают, что социальные стереотипы в управленческой среде носят двойственный характер, то есть приводят как к позитивным, так и негативным последствиям. На втором месте 31% респондентов считающих, что социальные стереотипы в рабочей среде приводят к негативным последствиям.

Гипотеза 3 – в управленческой деятельности персонала ДВФУ распространены такие стереотипы, как «рационального управления», «стереотип трудоголика» и «жизни на работе».

Первый стереотип «рационального управления» был выражен в вопросе 9 (см. табл. В.5). Данная гипотеза не подтвердилась, так как 50% респондентов не согласились с тем, что руководитель должен управлять всеми процессами в организации. В то же время 56% респондентов согласились с тем, что сотрудники должны обсуждать с руководителем все принимаемые решения.

Второй стереотип «трудоголика» был выражен в вопросе 14 (см. табл. В.10). Данная гипотеза не подтвердилась, так как 70% респондентов, то есть большинство, считают, что руководитель должен позволить подчиненным самим выполнять свою работу, предлагая свою помощь лишь в случае необходимости.

Третий стереотип «жизни на работе» был выражен в вопросе 15 (см. табл. В.11). Данный стереотип не подтвердился, так как 57% респондентов считают, что руководитель должен уходить с работы в одно время с подчиненными.

Гипотеза 4 – меньше всего в управленческой деятельности персонала ДВФУ распространены такие стереотипы, как «ненужности методологических знаний», «вседозволенности в отношениях с подчиненным» и «блокирования изменений».

Первый стереотип «ненужности методологических знаний» был выражен в вопросе 8 (см. табл. В.4). Данная гипотеза подтвердилась, так как 84% респондентов считают, что руководитель должен постоянно посещать курсы квалификации и 39% согласны с тем, что руководителю не требуется повышать квалификацию, если он итак справляется с работой.

Второй стереотип «вседозволенности в отношениях с подчиненным» был выражен в вопросе 11 (см. табл. В.7). Данная гипотеза подтвердилась, так как 55% респондентов не согласны с тем, что руководитель может принимать решения, опираясь на настроение и 72% не согласны с тем, что руководитель может принимать решения, опираясь на чужое суждение.

Третий стереотип «блокирования изменений» был выражен в вопросе 13 (см. табл. В.9). Данная гипотеза подтвердилась, так как 67% респондентов согласны с тем, что руководитель должен открыто относиться к различным нововведениям в работе организации.

Таким образом, большинство из представленных гипотез не подтвердились, что указывает на то, что сотрудники административных подразделений ДВФУ слабо подвержены действию негативных стереотипов в трудовой среде. Большинство респондентов разделяют мнение, что:

- руководитель должен постоянно посещать курсы повышения квалификации;
- сотрудники должны обсуждать с руководителем все принимаемые решения;
- руководитель должен уходить с работы в одно время с подчиненными;
- руководитель должен тщательно обдумывать все принимаемые решения;
- руководитель должен открыто относиться к различным нововведениям в работе организации.

Заключение

Социальный стереотип – это особое общественно значимое образование в сознании и поведении людей. Именно в нем продуцируется как привычный образ, так и отношение к определенной жизненной ситуации. Социальные стереотипы выступают устойчивыми оценочными представлениями людей друг о друге. Они являются универсальным инструментом обработки социально значимой информации и, несмотря на часто негативное к ним отношение, необходимым средством регуляции жизни и деятельности людей в обществе. Изучение их связано с потребностями современной жизни и массовой культуры.

Необходимо сознать тот факт, что привычный, формируемый нашими ограниченными знаниями образ “другого” или “другой культуры”, как правило, не соответствует реальности. Но, как гласит “принцип Томаса”, осознание действительности превращается в саму действительность. Искусственно созданные представления начинают играть активную роль в воспитании, формировании ментальности людей, в их отношениях с другими людьми.

Многообразие концептуальных подходов к интерпретации и исследованию социальных стереотипов сводится к трем основным – психологическому, социокультурному и когнитивному; Сторонники психологического подхода акцентируют индивидуальные особенности личности и видят пути возможного преодоления стереотипов в изменении взглядов личности – субъекта стереотипизации. Сторонники социокультурного подхода связывают появление и функционирование стереотипов с воздействием социокультурных факторов. Когнитивный подход рассматривает стереотипы как когнитивную структуру, которые ассоциируют членов определенной социальной группы с конкретным набором характеристик, и обуславливает ожидания, соответствующие данных характеристикам.

Таким образом, социальные стереотипы очень стойки; зачастую они передаются из поколения в поколение. Однако стереотипы стираются, если

люди разных групп начинают теснее контактировать, узнавать больше друг о друге, добиваться общих целей. Это позволяет избавляться от догматичных стереотипов, разного рода предубеждений и предрассудков.

Каждый стереотип требует тщательной эмоциональной проработки для того, чтобы он перестал влиять. В управленческой деятельности стереотипы могут нести как негативную, так и позитивную нагрузку, однако, ни в том, ни в другом случае они не являются в полной мере продуктом ложных или, наоборот, истинных интерпретаций. Стереотипы могут быть также нейтральными (аксиологический аспект).

Поскольку управленческая деятельность всегда вплетена в конкретные социально-экономические условия, связана с определенными социально-профессиональными группами, локализована во времени и пространстве, то управленческие стереотипы должны выполнять функцию фиксации эффективных управленческих приемов. Из широкого набора стереотипов поведения в управлении должны выбираться наиболее целесообразные и продуктивные, отшлифованные личным и коллективным опытом взаимодействия с внешней средой. Они и обеспечивают организационные принципы системы жизнеобеспечения народа. Если же на смену традиционным формам приходят новые виды ведения хозяйства, то общественное сознание еще достаточно долгий период времени может удерживать старые.

Список литературы

1. Агеев, В. С. Влияние факторов культуры на восприятие и оценку человека человеком // Вопросы психологии. – 1985. – № 3. – С 135-140.
2. Арутюнова, Н. Д. Проблемы структурной лингвистики / Н. Д. Арутюнова. – М. : Наука, 1984. – 247 с.
3. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : АСПЕКТ-ПРЕСС, 1999. – 375 с.
4. Агеев, В. С. Психологическое исследование социальных стереотипов // Вопросы психологии. – 1986. – № 1. – С. 95-101.
5. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования / Д. Белл. – М. : Академия, 1999. – 949 с.
6. Бодалев, А. А. Личность и общение / А. А. Бодалев. – М., 1983. – 272 с.
7. Бодалев, А. А., Куницына В. Н., Панферов, В. Н. О социальных эталонах и стереотипах и их роли в оценке личности // Ученые записки ЛГУ. НИИКСИ. Л. – 1971. – №9. – С. 151-160.
8. Васькин, А. А. Оценка менеджеров: Учебно-практическое пособие. / А. А. Васькин. – М. : Компания спутник+, 2000. – 238 с.
9. Вервейко, О. И. Социальные стереотипы как барьеры на пути развития соревновательных отношений // European Social Science Journal (Европейский журнал социальных наук). – 2013. – Т.2. – №8. – С. 295-300.
10. Веснин, В. Р. Менеджмент для всех. / Веснин В. Р. – М. : Юрист, 1994. – 234 с.
11. Власова, Н. М. И проснешься боссом. Справочник по психологии управления. / Н. М. Власова. – М. : ИФНРА-М, 1994. – 214 с.
12. Волкогонова О. Д., Зуб, А. Т. Управленческая психология: Учебник. – М. : ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005 г. – 352 с.

13. Вудкок М., Фрэнсис, Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / Пер. с англ. В. Т. Рысин, В. А. Гончаров. – М. : Дело, 1991. – 320 с.
14. Гапоненко, А. Л. Общий и специальный менеджмент: Учеб. Пособие: в 2-х частях / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. Н. Панкрухина. – М. : РАГС, 2001. – 568 с.
15. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании. / В. И. Герчиков. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 280 с.
16. Грибов В. Д., Кисляков, Г. В. Управленческая деятельность. Учебник и практикум / В. Д. Грибов, Г. В. Кисляков. – М. : Юрайт, 2015. – 336 с.
17. Зигерт В., Ланг, Л. Руководитель без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М.: Экономика, 1990. – 335 с.
18. Карпенко, Л. А. Краткий психологический словарь / Л. А. Карпенко; под общ. Ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1985. – 431 с.
19. Ковалев, В. А. Стереотипы или новые способы манипулирования общественным сознанием / В. А. Ковалев. – М. : Palmarium Academic Publishing, 2013. – 360 с.
20. Кон, И. С. Психология предрассудка: О социально-психологических корнях этнических предрассудков // Новый мир. – 1966. – № 9. – С. 187-205.
21. Кон, И. С. Социологическая психология: избранные психологические труды / И. С. Кон. – М. – Воронеж, 1999. – 560 с.
22. Куимов, Д. К. Проблема управления в социальной психологии // Психология, социология и педагогика. – 2013. – № 2. – С. 42-57.
23. Култыгин, В. П. Классическая социология / В. П. Култыгин. – М. : «Наука», 2000. – 526 с.
24. Липман, У. Общественное мнение / У. Липман. – М. : Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.

25. Лукичева, Л. И. Управление организацией / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2004. – 354с.
26. Майерс, Д. Социальная психология. Интенсивный курс / Д. Майерс. — СПб. : Прайм-Еврознак, 2002. – 512 с.
27. Мацумото, Д. Психология и культура / Д. Мацумото. – СПб. : ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. – 414 с.
28. Мельник, Г. С. Mass Media: Психологические процессы и эффекты / Г. С. Мельник. – СПб. : СПбГУ, 1996. – 159 с.
29. Мишагина, О. М. Акмеологические технологии преодоления негативных стереотипов у будущих социальных педагогов / О. М. Мишагина. – М. : РУКОНТ, 2011. – 227 с.
30. Мокшанцев, Р. И. Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов / Р. И. Мокшанцев. – М. : Сибирское соглашение, 2001. – 402 с.
31. Налчаджян, А. А. Социально-психическая адаптация личности / А. А. Налчаджян. – Ереван, 1988. – 264 с.
32. Оллпорт, Г. У. Личность в психологии / ред. Л. М. Шпионский, пер. И. Ю. Авидон. – М. : КСП+, 1998. – 345 с.
33. Русаков, С. А. Основы управленческой деятельности / С. А. Русаков. – М. : Академия, 2008. – 240 с.
34. Сорокин, П. А. Человек. Цивилизация. Общество. / П. А. Сорокин. – М. : Политиздат, 1992. – 543 с.
35. Спивак, В. А. Управление персоналом: учебное пособие / В. А. Спивак. – М. : Эксмо, 2010. – 344 с.
36. Стефаненко, Т. Г. Социальные стереотипы и межличностные отношения / Под ред. Г. М. Андреевой, Я. Яноушека. – М.: изд-во Моск. Ун-та, 2007. – 320 с.
37. Суходольская, Н. П. Социальный стереотип в жизнедеятельности людей // Философия и общество. – 2007. – № 3 (47). – С. 152-160.
38. Тренев, Н. Н. Управление конфликтами / Н. Н. Тренев. – М. : Приор, 2001. – 360 с.

39. Урбанович, А. А. Теория и практика управленческой деятельности / А. А. Урбанович. – М. : Современная школа, 2008. – 608 с.
40. Шибутани, Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – М., 1969. – 447 с.
41. Шипунов В. Г., Кишкель, Е. Н. Основы управленческой деятельности. Социальная психология, менеджмент / В. Г. Шипунов, Е. Н. Кишкель. – М. : Высшая школа, 2004. – 327 с.
42. Шихирев, П. Н. Современная социальная психология / П. Н. Шихирёв. – М. : Наука, 1999. – 448 с.
43. Шихирев, П. Н. Современная социальная психология в Западной Европе / П. Н. Шихарев. – М. : Наука, 1985. — 175 с.
44. Штомпка, П. Социология: анализ современного общества / П. Штомпка. – М. : Логос, 2005. – 664 с.
45. Шюц, А Избранное: мир светящийся смыслом / ред. С. Я. Левит, пер. с нем. В. Г. Николаев, С. В. Ромашко, Н. М. Смирнова. – М. : РОССПЭН, 2004. – 1056 с.
46. Ядов, В. Социальная идентификация личности / В. Ядов. – М., 1993. – 185 с.
47. Янг, С. Системное управление организацией / Под ред. С. П. Никанорова, С. А. Батасова. – М.: Сов. Радио, 1972. – 455 с.

Приложение А

Эмпирическая интерпретация

Таблица А.1 – Эмпирическая интерпретация

Операциональное понятие	Индикаторы	Источники информации	Метод сбора информации	Тип шкалы	№ вопроса
Персонал	Пол	Сотрудники административных подразделений ДВФУ	Анкетный опрос	Номинальная	1
	Возраст				2
	Стаж работы				3
Стереотип	Отношение			Номинальная	5
	Применение				6
	Оценка				4, 5
Управленческая деятельность	Контроль			Порядковая	10, 15
	Управление				9, 12
	Планирование				11, 13
Управленческий персонал	Руководитель			Порядковая	7, 8, 15
Организационная структура	Модель управления			Порядковая	9
	Кооперация труда				9, 12, 14
	Принятие решений				9, 11
	Правила				10
Трудовые ресурсы	Квалификация работников			Порядковая	8, 14
	Мотивация работников	16			
	Продвижение по службе	16			

Приложение Б

Инструментарий

Анкета

Уважаемый респондент!

Просим Вас принять участие в опросе, цель которого определить, действию каких социальных стереотипов в деятельности подвержены сотрудники административных отделов ДВФУ.

Мы гарантируем анонимность Ваших ответов. Материалы опроса будут использованы исключительно в обобщённом виде.

1 Пожалуйста, укажите Ваш пол

- а) Мужской;
- б) Женский.

2 Укажите Ваш возраст

3 Укажите Ваш стаж работы в ДВФУ

4 С Вашей точки зрения социальный стереотип – это?

- а) Устойчивое, сложившееся мнение группы лиц о каком-либо событии или явлении
- б) Принятый в обществе образец восприятия
- в) Приписывание каких-либо качеств объекту, типичных для данной категории объектов
- г) Крайне упрощенное, устойчивое мнение о чем-либо, сложившееся в данной социальной среде
- д) Устойчивая система социальных установок человека, определяющая отношения большинства людей в данном обществе или социальной группе к чему-либо
- е) Другое _____

5 Сталкивались ли Вы в своей жизни с социальными стереотипами?

- а) Да, сталкивался
- б) Нет, не сталкивался
- в) Затрудняюсь ответить

6 Как Вы считаете, к каким последствиям приводит социальный стереотип в рабочей среде?

- а) Приводит к положительным последствиям
- б) Приводит к негативным последствиям
- в) Носит двойственный характер (приводит как к положительным, так и отрицательным последствиям)
- г) Не приводит ни к чему

Таблица 7 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен обладать всеми методологическими знаниями в своей области.					
Руководителю достаточно обладать лишь базовыми методологическими знаниями в своей области.					
Руководителю не обязательно обладать методологическими знаниями в начале работы, он может обрести их позже.					
Руководитель не обязан обладать методологическими знаниями в своей области.					

Таблица 8 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен постоянно посещать курсы повышения квалификации.					
Руководитель должен повышать квалификацию лишь при необходимости.					
Руководителю не требуется повышать квалификацию, если он итак справляется с работой.					

Таблица 9 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен управлять всеми процессами в организации.					
Сотрудники должны обсуждать с руководителем все принимаемые решения.					
Руководитель должен позволять сотрудникам самостоятельно					

принимать решения.					
--------------------	--	--	--	--	--

Таблица 10 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен строго следовать регламентации и уставу.					
В случае необходимости, руководитель может отступить от положений регламента и устава.					
Руководитель не должен строго следовать регламенту и уставу.					

Таблица 11 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель может принимать решения, опираясь на чужое суждение.					
Руководитель может принимать решения, опираясь на настроение.					

Таблица 12 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель обязан делить всю работу в равной степени между собой и своими подчиненными.					
Руководитель обязан распределить большую часть работы между подчиненными, себе оставив лишь малую долю.					
Руководитель обязан распределить всю работу между своими подчиненными.					

Таблица 13 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен открыто относиться к различным нововведениям в работе организации.					
При нововведениям руководитель не обязан им следовать, но допускать возможность их					

использования среди подчиненных.					
----------------------------------	--	--	--	--	--

Продолжение таблицы 13

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен запретить различного рода нововведения в работе организации.					

Таблица 14 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен стремиться принимать личное участие во всех выдаваемым им заданиях.					
Руководитель должен позволить подчиненным самим выполнять свою работу, предлагая свою помощь в случае необходимости.					
Руководитель не должен вмешиваться в работу подчиненных.					

Таблица 15 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен уходить с работы раньше подчиненных.					
Руководитель должен уходить с работы в одно время с подчиненными.					
Руководитель должен уходить с работы позже подчиненных.					

Таблица 16 – Насколько Вы согласны с данными утверждениями:

Утверждение	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Успешную карьеру делает тот, кто сообщает руководителю только «хорошие» вести, не упоминая реальные проблемы.					
Успешную карьеру делает тот, кто сообщает руководству только реальные факты.					

Благодарим за участие!

Приложение В

Распределение ответов респондентов на вопросы анкеты

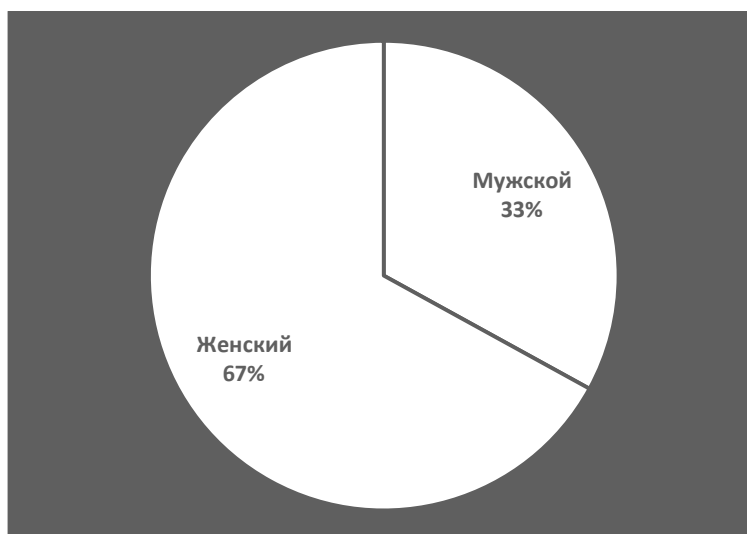


Рисунок В.1 – Вопрос 1: Укажите, пожалуйста, Ваш пол

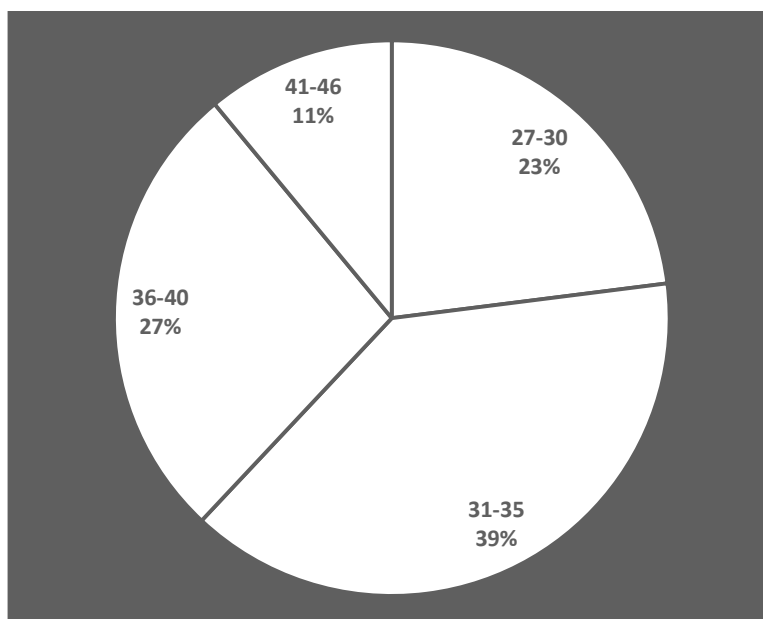


Рисунок В.2 – Вопрос 2: Укажите Ваш возраст

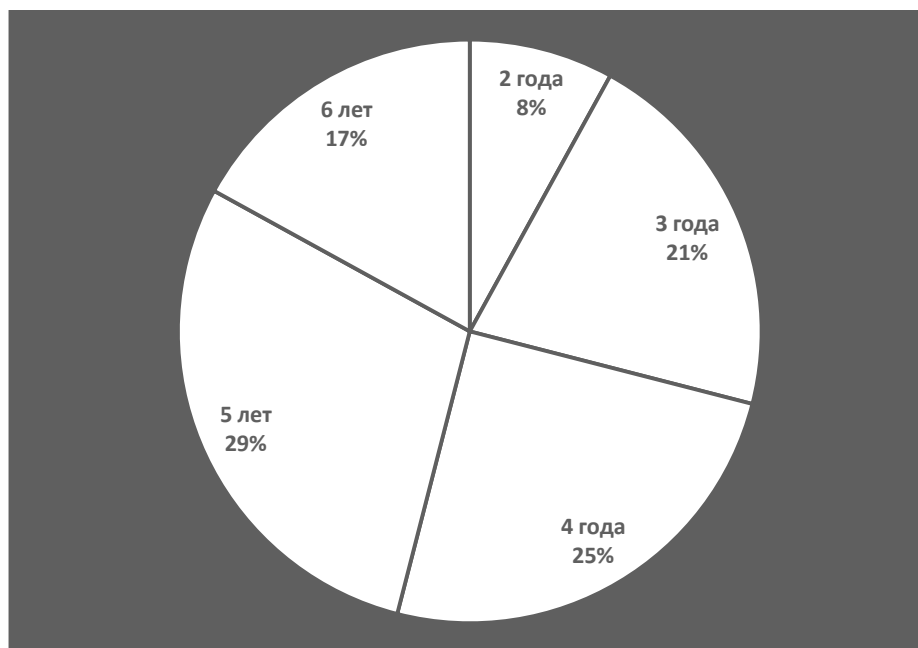


Рисунок В.3 – Вопрос 3: Укажите Ваш стаж работы в ДВФУ

Таблица В.1 – Вопрос 4: С Вашей точки зрения социальный стереотип – это?

Категории ответов	Кол-во человек
Устойчивое, сложившееся мнение группы лиц о каком-либо событии или явлении	9%
Принятый в обществе образец восприятия	26%
Приписывание каких-либо качеств объекту, типичных для данной категории объектов	18%
Крайне упрощенное, устойчивое мнение о чем-либо, сложившееся в данной социальной среде	21%
Устойчивая система социальных установок человека, определяющая отношения большинства людей в данном обществе или социальной группе к чему-либо	24%
Другое	2%
Итого:	100%

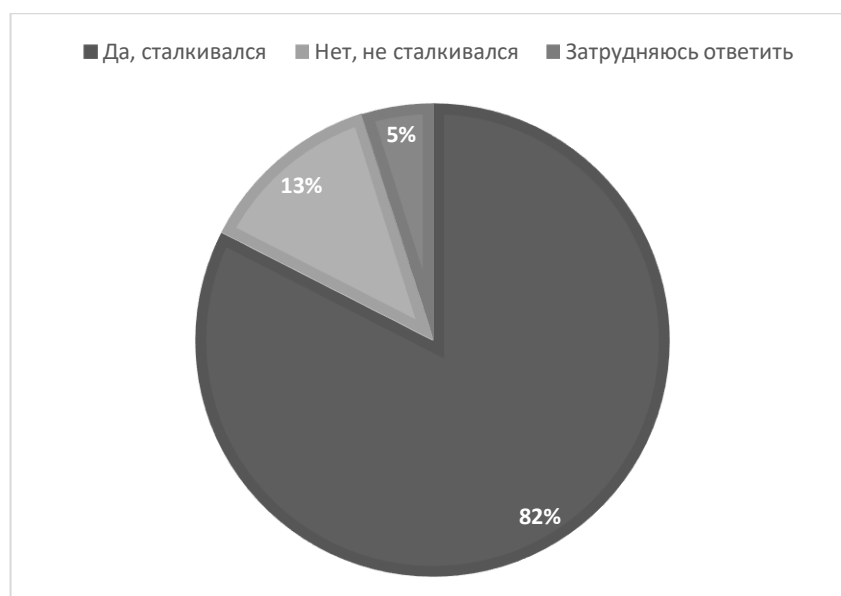


Рисунок В.4 – Вопрос 5: Сталкивались ли Вы в своей жизни с социальными стереотипами?

Таблица В.2 – Вопрос 6: Как Вы считаете, к каким последствиям приводит социальный стереотип в рабочей среде?

Категории ответов	Кол-во респондентов
Приводит к положительным последствиям	16%
Приводит к негативным последствиям	31%
Носит двойственный характер	56%
Не приводит ни к чему	9%
Итого:	100%

Таблица В.3 – Вопрос 7: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен обладать всеми методологическими знаниями в своей области.	23%	62%	8%	3%	4%
Руководителю достаточно обладать лишь базовыми методологическими знаниями в своей области.	6%	19%	39%	36%	

Продолжение таблицы В.3

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководителю не обязательно обладать методологическими знаниями в начале работы, он может обрести их позже.	19%	40%	34%	7%	
Руководитель не обязан обладать методологическими знаниями в своей области.	1%	12%	29%	57%	1%

Таблица В.4 – Вопрос 8: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен постоянно посещать курсы повышения квалификации.	63%	21%	12%	4%	
Руководитель должен повышать квалификацию лишь при необходимости.	48%	33%	10%	7%	2%
Руководителю не требуется повышать квалификацию, если он итак справляется с работой.	16%	23%	34%	21%	6%

Таблица В.5 – Вопрос 9: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен управлять всеми процессами в организации.	28%	16%	21%	29%	6%

Продолжение таблицы В.5

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Утверждение					
Сотрудники должны обсуждать с руководителем все принимаемые решения.	13%	43%	38%	6%	
Руководитель должен позволять сотрудникам самостоятельно принимать решения.	9%	28%	52%	10%	1%

Таблица В.6 – Вопрос 10: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Утверждение					
Руководитель должен строго следовать регламентации и уставу.	9%	52%	24%	13%	2%
В случае необходимости, руководитель может отступить от положений регламента и устава.	46%	22%	19%	10%	3%
Руководитель не должен строго следовать регламенту и уставу.	16%	12%	38%	34%	

Таблица В.7 – Вопрос 11: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Утверждение					
Руководитель может принимать решения, опираясь на чужое суждение.	7%	15%	24%	48%	6%
Руководитель может принимать решения, опираясь на настроение.	19%	22%	18%	37%	4%

Таблица В.8 – Вопрос 12: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель обязан делить всю работу в равной степени между собой и своими подчиненными.	22%	36%	34%	8%	
Руководитель обязан распределить большую часть работы между подчиненными, себе оставив лишь малую долю.	7%	31%	42%	13%	7%
Руководитель обязан распределить всю работу между своими подчиненными.	4%	33%	46%	17%	

Таблица В.9 – Вопрос 13: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен открыто относиться к различным нововведениям в работе организации.	41%	26%	27%	6%	
При нововведениям руководитель не обязан им следовать, но допускать возможность их использования среди подчиненных.	19%	52%	18%	11%	
Руководитель должен запретить различного рода нововведения в работе организации.	8%	12%	17%	63%	

Таблица В.10 – Вопрос 14: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен стремиться принимать личное участие во всех выдаваемым им заданиях.	16%	48%	19%	15%	2%
Руководитель должен позволить подчиненным самим выполнять свою работу, предлагая свою помощь в случае необходимости.	39%	31%	23%	7%	
Руководитель не должен вмешиваться в работу подчиненных.	13%	37%	34%	15%	1%

Таблица В.11 – Вопрос 15: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Руководитель должен уходить с работы раньше подчиненных.	8%	14%	43%	29%	6%
Руководитель должен уходить с работы в одно время с подчиненными.	30%	27%	24%	17%	2%
Руководитель должен уходить с работы позже подчиненных.	17%	33%	31%	10%	9%

Таблица В.12 – Вопрос 16: Насколько Вы согласны с данными утверждениями

Категории ответов	Абс. велич., частота ответов				
	Согласен (-а)	Скорее согласен (-а)	Скорее не согласен (-а)	Не согласен (-а)	Затрудняюсь ответить
Успешную карьеры делает тот, кто сообщает руководителю только «хорошие» вести, не упоминая реальные проблемы.	51%	20%	11%	14%	4%
Успешную карьеру делает тот, кто сообщает руководству только реальные факты.	12%	14%	26%	47%	1%

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

Департамент социальных наук

ОТЗЫВ РУКОВОДИТЕЛЯ

на выпускную квалификационную работу студента (ки) _____

Марченко Юлии Евгеньевны

(фамилия, имя, отчество)

Направление подготовки 39.03.01 Социология, профиль «Социология экономики и управления»

_____ группа Б4411

Руководитель ВКР кандидат социологических наук, доцент

А.В. Винокурова

(ученая степень, ученое звание, и. о. фамилия)

на тему Социальные стереотипы в управленческой деятельности

Дата защиты ВКР « 03 » июля 2018 г.

Выпускная квалификационная работа Марченко Ю.Е. посвящена одной из самых актуальных проблем в сфере социологии, поскольку вопросы стереотипного взаимодействия в процессе управленческой деятельности, несмотря на большое количество специальной литературы, различных источников, исследованы недостаточно. Также имеется потребность в повышении эффективности управленческой деятельности, в том числе и в образовательных организациях.

Автор ВКР достаточно обосновала актуальность темы и справедливо сконцентрировала свое внимание на анализе различных видов социальных стереотипов в

контексте управленческой деятельности. Дипломница использовала различные методы социологического анализа, представила основные результаты самостоятельно проведенного эмпирического исследования.

В первой главе рассматриваются теоретические аспекты, связанные с общей характеристикой социальных стереотипов, в том числе и в условиях развития современного российского общества. Представлены основные подходы, типология социальных стереотипов, их характеристики, проблемы, связанные со стереотипизацией в процессе социального управления.

Во второй главе автор переходит к описанию результатов эмпирического исследования. Представлена программа социологического исследования, основные результаты исследования с использованием количественных социологических методов.

Содержание выпускной квалификационной работы соответствует заявленной теме и заданию на проектирование. Работа написана на достаточном теоретическом уровне и практическом уровне, она относительно логична, имеются выводы и рекомендации.

Дипломница продемонстрировала заинтересованность при работе над выпускной квалификационной работой. График работы над ВКР соблюдался полностью. По результатам проверки в системе «Антиплагиат» уровень оригинальности работы составляет 75 %. В целом, ВКР отвечает основным требованиям, предъявляемым к работам подобного уровня.

Заключение: заслуживает оценки хорошо и присвоения квалификации «бакалавр» по направлению подготовки «Социология».

Руководитель ВКР

к.с.н., доцент
(уч. степень, уч. звание)



(подпись)

А.В. Винокурова
(и. о. фамилия)

« 18 » _____ июня _____ 2018 г.