

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ивановский государственный университет»**

На правах рукописи

ПАНТЮШИНА София Владимировна

**ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ РЕЗУЛЬТАТА СОЦИАЛЬНОЙ
ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Научный руководитель:
доктор психологических наук,
профессор В.И. Назаров

Иваново – 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ _____	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ _____	17
1.1 Основные положения современной теории социальной перцепции _____	17
1.2 Основные результаты исследований социальной перцепции в управлении _____	31
1.3 Роль системы ценностных ориентаций в процессе социального восприятия _____	38
1.4 Удовлетворенность работников предприятий элементами производственной обстановки _____	44
Выводы по 1 главе _____	48
ГЛАВА 2. ВЫБОР МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ _____	51
2.1 Методологическая база и принципы исследования _____	51
2.2 Постановка проблемы исследования _____	55
2.3 Организация и методы исследования _____	60
2.4 Диагностический инструментарий эмпирического исследования процессов социальной перцепции в управлении _____	63
Выводы по 2 главе _____	68
ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ СТРУКТУРЫ РЕЗУЛЬТАТА СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ _____	71
3.1 Изучение социально-перцептивного процесса в управлении (ретроспективный анализ) _____	71
3.2 Изучение динамики структуры результата социальной перцепции в управлении у сотрудниц предприятий _____	83
3.3 Эмпирическая оценка динамики структуры ценностных ориентаций работников промышленных предприятий _____	91
3.4 Эмпирическая оценка удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки _____	103
Выводы по 3 главе _____	107
ЗАКЛЮЧЕНИЕ _____	109
ЛИТЕРАТУРА _____	113
ПРИЛОЖЕНИЯ _____	140

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Социальная перцепция в управлении (СПУ), отражая вопросы восприятия людьми друг друга, остается одной из актуальных исследовательских проблем социальной психологии. Результаты изучения СПУ пополняют представления о базисных психологических механизмах восприятия и формирования взаимоотношений между отдельными субъектами. Психология восприятия социальных объектов становится актуальной для понимания направлений развития информационно-технологического общества. Эти обстоятельства указывают на необходимость дальнейшей теоретической и прикладной разработки важнейших для общества проблем взаимодействия субъекта с социальными объектами и группами. Важность поставленных вопросов является основанием исследований, посвященных различным сторонам социально-перцептивного процесса.

За последние годы уменьшилась исследовательская активность авторов по тематике социальной перцепции в управлении. Это происходит в то время, когда психологические рекомендации и технологии формирования взаимоотношения между руководителем на производстве и его сотрудниками имеют возрастающее значение. В результате актуализируется потребность исследований СПУ, необходимых в интересах роста эффективности производства.

Необходимость изучения процессов социальной перцепции обусловлена и её широкой практической направленностью. Объективно возникшие требования, предъявляемые современным менеджерам в связи с решением ими кардинально новых задач развития экономической и социальной сфер жизни в сегодняшних условиях, во многом уже изменили и продолжают менять факторы, механизмы и характеристики социально-перцептивных процессов в управлении. Детерминанты бесконечной метаморфозы социальной перцепции требуют их дальнейших систематических исследований.

Проблему получения знаний о структуре формирования образа руководителя при восприятии его подчиненными пытались решить и ранее. Однако за основу брались данные с непродолжительным сроком исследования или при анализе какой-либо конкретной социальной ситуации. Всё это не позволяло выявить особенности и специфику формирования образа руководителя при перцептивном взаимодействии. Это сделало необходимым и обоснованным изучить социально-перцептивный процесс за длительный период. Таким образом, основной проблемой, на решение которой направлено данное исследование, является выявление психологических механизмов и принципов формирования элементов структуры образа непосредственного руководителя при восприятии его подчиненными в зависимости от периодизации общественно-социальных изменений.

Степень разработанности темы исследования. История изучения социальной перцепции в отечественной психологии длительная. Наиболее ранней попыткой изучения проблемы социальной перцепции является работа И.А.Сикорского (1904 г.). Позднее стали изучаться так называемые эффекты восприятия, такие как эффекты «ореола», «первого впечатления», «физической привлекательности» и другие. Однако их применимость в реальных производственных условиях оставалась в лучшем случае краткосрочной. Позднее существенными методологическими и более практикопримимыми стали результаты исследований А.А. Бодалёва, А.Л. Журавлёва, Е.В. Шороховой, А.Л. Свенцицкого, В.А. Барабанщикова, В.В. Новикова и других авторов. Особое внимание зарубежные и отечественные авторы уделяли отдельным аспектам социальной перцепции, таким как влияние внешности человека на восприятие его окружающими (В. Н. Панферов), связь представления лица с восприятием (Л. Н. Иванская), невербальное поведение и восприятие (А. Н. Лабунская), связь между результатами восприятия и психическими состояниями человека (Н. Д. Левитов), специфика межличностного восприятия в массовой коммуникации (Н. Н. Богомолова), процесс идентификации как один из основных психологических

механизмов, обеспечивающих процесс социальной перцепции (Р. Адамек, Е. Дейгер) и др. Обобщая существующие подходы, можно проследить смену ряда направлений и подходов в развитии теории социальной перцепции.

Определенным вкладом в исследование социальной перцепции и временным выходом из накапливающегося «кризиса» в изучении психологических механизмов этого процесса стали исследования лаборатории профессора Р.Б. Гительмахера. Их общую оценку можно связать с применением социологического метода изучения СПУ. Однако их главное значение иное. Каждое исследование проводилось в работающих на тот период коллективах и производствах, что позволяло получать результаты от объективизации реальных данных в рамках текущей производственной деятельности. Более того, производственные коллективы имели свою специфику при одном общем признаке: они были товаропроизводителями. Их результаты позволили, поняв многое в структуре отношения сотрудников и рабочих к непосредственным руководителям, описать картину «реальной прикладной психологии СПУ». Однако за десятилетний период этих же изысканий они приблизились к естественному тупику: перестали давать новые информативные результаты для дальнейшего понимания психологии формирования отношения сотрудника к своему руководителю. Становилось понятным, что проблемы связаны с методологией исследований. На сегодняшний период имеются многочисленные работы, которые исходят из установленных фактов и положений об ограниченности традиционного системного подхода. Для них характерна общая мысль о необходимости поиска принципиально иной парадигмы и системы категорий в целях изучения психологических процессов в пространстве поведения сложных нелинейно меняющихся систем, среди которых психика субъекта и одна из ее частей – социальная перцепция в управлении.

На данный момент имеются различные подходы, которые могут становиться основанием исследовательских разработок. Вопрос состоит в оценках перспективности их теоретиконаправленного использования. Общим при этом

остаётся осознание несовершенства теории классического системного подхода и выбор перспективной стратегии. Мы считаем, что на эту роль претендуют методологические принципы метасистемности. Её сформулированные концепты могут стать основанием для дальнейшего развития теории и практики исследования выбранного объекта.

Цель исследования – изучить динамику структуры результата социальной перцепции в управлении.

Теоретические задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ современных подходов изучения социально-перцептивного процесса в управлении.
2. Выявить специфичность процесса социальной перцепции в управлении, заключающуюся в метасистемном характере его функциональной организации.
3. Сформулировать заключения относительно перспективности исследований социально-перцептивных процессов на основе метасистемного подхода.

Эмпирические задачи исследования:

1. Провести ретроспективный анализ динамики структуры результата социальной перцепции в управлении при формировании отношения перцепиента к непосредственному руководителю.
2. Сопоставить сроки появления стабильного отношения субъекта к руководителю, полученные в предшествующих работах, с результатами данного исследования.
3. Выявить у перцепиентов структуру ценностных ориентаций личности (как фактора воздействия на результаты СПУ), основные тенденции динамики их трансформаций за период 1980-х гг. по 2016 г.

4. Установить ориентированность деятельности руководителей производства, наиболее значимые качества, по мнению перцепиентов, для совместной работы в диаде «подчиненный-руководитель».

5. Провести анализ особенностей социальной перцепции в управлении у сотрудниц предприятий.

6. Доказать исходное наличие у субъекта «ординарного образа» руководителя, функционально значимого в качестве ядерной части последующего формирования окончательного образа.

Объект исследования – социально-перцептивный процесс в управлении.

Предмет исследования – специфика комплекса факторов, влияющих на формирование отношения перцепиента к своему непосредственному руководителю в условиях совместной деятельности на товаропроизводящих производствах.

Общая гипотеза исследования. Результат процесса социальной перцепции в управлении (образ руководителя) формируется при взаимодействии постоянных элементов структуры, которые имеют исходное и продолжающееся действие, и элементов, дополняющих их в динамике субъективного оценивания, сообразно среде и ситуации взаимодействия с руководителем. При этом мезосоциум выступает в качестве метасистемы, меняющий результат восприятия.

Частные гипотезы:

1. Социально-перцептивный образ руководителя как результат социально-перцептивного процесса не является абсолютным, он относителен и изменяется в определенной системе координат.

2. Метасистема, представленная в виде мезосоциума, не просто встраивается в процесс, но и перестраивает, изменяет социально-перцептивный образ руководителя. Изменяющиеся характеристики мезосоциума становятся характеристиками социально-перцептивного образа руководителя и влияют на его формирование.

Научная новизна исследования. Впервые рассмотрен процесс формирования результата социально-перцептивного процесса с позиций

метасистемного подхода. Определено, что трансформации, происходящие в мезосоциуме (который рассматривается нами как метасистема), являются главным фактором изменения образа руководителя на производстве. Мезосоциум является не просто детерминантом, он фактически встраивается в само содержание системы.

Результаты исследования расширили представления в области теории лидерства. Впервые осуществлен анализ процесса формирования структуры результата социально-перцептивного процесса в динамике с 1980-х гг. по настоящее время. Установлено, что трансформации, происходящие в мезосоциуме в разные временные периоды, проявляются в структуре образа руководителя на двух уровнях: ядерном и поверхностном. При этом в структуре ядра не предполагается качественных изменений, поскольку сохраняются две группы характеристик Р и М (Р - деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации; М – ориентация на поддержку индивидуальных и групповых потребностей членов организации), что с учетом определенных сдвигов в рамках инвариантного ядра согласуется с теорией лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон. Поверхностный уровень сензитивен, выполняет своеобразную функцию «буфера обмена» между социумом и образом (т.е. по ходу динамики какие-то характеристики теряют свою актуальность (отмирают), другие, напротив, появляются). Стабильность проявления этих параметров наблюдалась на фоне изменений производственно-нормативных взаимоотношений. Механизмом действия является мультиплицирование мезосоциума в образе, что соответствует метасистемному походу (он же выступает необходимым объяснительным средством).

Впервые осуществлен анализ динамики формирования образа руководителя в различные временные периоды (80-90-2000-ые гг.) на примере выборок мужского и женского пола. В результате изучения структуры перцептивных образов руководителей производственных сегментов и воссоздания у респонденток так называемого «идеального образа» установлена тождественность основных параметров ядерного уровня этих психологических конструктов. Доказанный факт

отражает сходство системы идей, установок, ценностных ориентаций, которые разделяются большими социальными группами современных работников производственной сферы и их предшественниками в течение длительного периода. На этом основании установленный феномен может определяться как «социальное представление о руководителе». Тождественность характеристик ядерного уровня структуры образа руководителя демонстрирует общность и фундаментальность выявленных закономерностей.

Выявленное минимизированное по числу характеристик сочетание структурных элементов «перцептивного образа руководителя» представляет собой начальную информационную единицу социальной перцепции в управлении. Последующий генезис образа руководителя происходит в направлении уточнения, дополнения и установления уровня позитивности оценок для выбранных субъектом процесса характеристик руководителя.

Выделены объективные и субъективные факторы, действие которых вызывает трансформации спектра ценностных ориентаций жизни субъектов перцепции, тем самым отражаясь на их отношении и оценивании отдельных характеристик личности своих непосредственных руководителей. Основными независимыми (объективными) факторами стали изменения макросреды (общественно-политические, социальные, экономические, нормативы организации производственного процесса и др.). Этот процесс последовательно проанализирован за период с 1982 по 2016 гг. При этом изменения на ядерном уровне формируемого субъектом образа своего непосредственного руководителя не произошли (как в женской, так и мужской частях общей выборки). Это показало обоснованность функционального рассмотрения СПУ как процесса с группо-динамическими свойствами.

Теоретическая значимость работы. Результаты диссертационного исследования вносят вклад в разработку теории социальной перцепции в управлении. Процесс формирования отношения сотрудника к своему

непосредственному руководителю рассмотрен в понимании функциональной организации психологических процессов с позиций метасистемного подхода.

В работе проведен анализ структуры социально-перцептивного образа руководителя на производстве, в результате которого установлено, что трансформации, происходящие в разные временные периоды, проявляются в структуре образа руководителя на двух уровнях: ядерном и поверхностном. Содержание ядерного уровня, сохраняющего для перцепиента относительное постоянство своего информационного содержания, включает приоритетность черт производственной деятельности руководителя в направлении следования интересам организации и приоритетность следования интересам коллектива подчиненных. Доказана стабильность проявления этих параметров на примере выборок мужского и женского пола.

Полученные результаты исследования дополняют разделы социальной психологии в области изучения социальной перцепции с позиций метасистемности. В работе сформулированы заключения относительно перспективности дальнейших исследований социальной перцепции на основе метасистемного подхода.

Практическая значимость работы. Полученные результаты исследования имеют информативную ценность и могут служить основой для совершенствования образовательных программ по таким направлениям подготовки, как Социальная психология, Управление персоналом, Менеджмент и др.; использоваться при создании и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в сфере управленческой деятельности.

Выявленные трансформации ценностных ориентаций могут использоваться для решения практических задач профессионального становления и самоопределения руководителя, формирования его статусного имиджа, обеспечения психологической поддержки преодоления препятствий в процессе осуществления управленческой деятельности.

Результаты работы могут служить основанием для проведения различных психологических исследований в управленческой деятельности и организации психологического обеспечения различных социальных мероприятий в условиях изменения макросреды.

Теоретическую основу исследования составили:

- социально-психологические исследования перцептивного процесса в управлении и структуры его результата (Г. М. Андреева, А. А. Бодалёв, Е. Е. Вендров, И. П. Волков, Р. Б. Гительмахер, Ю. Н. Емельянов, Н. С. Жеребова, А. Л. Журавлев, В. И. Зацепин, А. Г. Ковалев, Р. Л. Кричевский, Е. С. Кузьмин, С. Н. Михеева, В. И. Назаров, В. В. Новиков, Н. Н. Обозов, Ю. Д. Степкин, Л. И. Уманский, Д. Браун, Д.Дженнингс, К. Дэвис, Д. Кэмпбелл, Т.Ньюк, Р.Хайдер, Р.Хари и др.);

- исследования, направленные на изучение содержания и структуры психологических отношений, особенностей межличностного взаимодействия (Г.М.Андреева, Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, А. Л.Журавлёв, В.Н.Дружинин, А.Н.Леонтьев, В.В.Новиков и др.);

- исследования социально-психологическими методами трансформаций личности при сменах общественно социальных условий и ситуаций (М.И. Бобнева, А.Л. Журавлёв, Е.В. Журавлёва, В.П.Позняков и др.);

- социально-психологические исследования деятельности управленческого аппарата и личности руководителя (Б.А. Аникин, С.Л. Евенко, А.Л. Журавлев, В.В. Козлов, Е.А. Смирнов и др.).

Методология и методы исследования. Методологическую основу исследования составили общеметодологические принципы психологии: принцип системности (применимость положений общей теории систем, классического системного анализа и метасистемности) (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, А.В.Карпов, Б.Ф. Ломов, В. И. Назаров, В.Д. Шадриков и др.), принцип детерминизма (А.В. Петровский, С.Л. Рубинштейн, М.Г. Ярошевский и др.),

принцип единства сознания и деятельности (А.Г. Асмолов, Л.С. Выгодский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн).

Для решения поставленных задач использован комплекс взаимодополняемых **методов исследования**: теоретические методы (изучение и системный анализ научной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы (анкетирование, опрос, психологическое тестирование, анализ документов); методы статистического обобщения и систематизации результатов эмпирических исследований.

Методы обработки эмпирических данных включают корреляционный анализ Спирмена, факторный анализ, непараметрический критерий Краскела-Уоллиса, критерий множественных сравнений Данна. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования и визуализации данных послужили программы Excel (MS Office Профессиональный плюс 2013); IBM SPSS STATISTICS 23.

Выбранные методы исследования были апробированы в предшествующих исследованиях нашей лаборатории, которая на протяжении с 1982 г. по 2016 г. вела исследования в коллективах предприятий различных форм собственности в целях выявления психологических ресурсов управленческого взаимодействия, улучшения психологического климата в коллективе и др. Ретроспективная часть исследования первичного («сырого») материала проводилась нами для других задач. Общий её характер может быть определен как архивное исследование с прерывистой временной последовательностью (Д. Гудвин, 2004).

Базой для проведения эмпирических исследований послужили коллективы предприятий различных форм собственности (г. Иваново). Отличительной особенностью производств является тот факт, что все они относились к товаропроизводящим в различных отраслях. Общий объем выборки составил 3180 чел., в том числе: объем выборки, использованный при **ретроспективном анализе** (использовались «сырые» фактические данные) составил 2690 чел. (выборки по

отдельным коллективам предприятий находились в диапазоне 25-80% от общего числа работавших, в том числе: 1986-1993 гг. – 2080 чел.; 1996-1997 гг. – 610 чел.; 2000-2010 гг. – 340 чел.); общий объем выборки на **современном этапе** (2014-2017 гг.) составил – 150 чел.

При организации и проведении исследований мы исходили из того, что в качестве субъектов перцепции выступали работники промышленных предприятий, в качестве объектов перцепции – руководители тех же предприятий.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту.

1. Социально-перцептивный образ руководителя как результат социально-перцептивного процесса обладает свойством относительности, которое заключается в изменении структуры образа руководителя в разные временные периоды. Он подвержен закономерным трансформациям в зависимости от совокупности факторов заданной системы координат.

2. Социально-экономические трансформации, происходящие в разные временные периоды, проявляются в структуре образа руководителя на двух уровнях - ядерном и поверхностном. При этом в структуре ядерного уровня не предполагается качественных изменений, поскольку сохраняются две группы характеристик: деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации, и ориентация на поддержку индивидуальных и групповых потребностей членов организации. Поверхностный уровень сензитивен, он выполняет своеобразную функцию «буфера обмена» между социумом и образом (по ходу динамики какие-то характеристики теряют свою актуальность (отмирают), другие, напротив, появляются). Механизмом действия является мультиплицирование социума в образе, что соответствует метасистемному походу (он же выступает необходимым объяснительным средством).

3. Анализ ядерного уровня социально-перцептивного образа руководителя на производстве выявил, что оценки характеристик образа непосредственного руководителя представительниц трудового коллектива не отличаются от оценок

мужской части респондентов. Подобное обстоятельство сохраняется на фоне изменений производственно-социальной ситуации, смены характера производственно-нормативных взаимоотношений, часть которых может относиться к факторам, вызывающим негативные последствия. Отсутствие различий демонстрирует общность и фундаментальность несензитивности полученных результатов, так как они не подвержены фактору пола.

4. Появление дополнительных характеристик в образе руководителя необходимо для участия в процессе социальной перцепции актуализирующихся психологических механизмов. Последнее выявляет наличие «внутреннего субъективного времени системы» и указывает на функциональный признак систем со встроенным метасистемным уровнем. Потребность во временном отрезке для приспособления структуры к оцениванию характеристик объекта перцепции говорит о том, что система проявляет свойство управления используемыми функциональными механизмами своего бытия. В итоге наблюдается организация всего процесса СПУ, придание ему закономерности и результативности.

Достоверность и обоснованность основных положений и выводов диссертации обеспечивалась длительной ретроспективой исследования, всесторонним анализом проблемы в соответствии с теоретико-методологической базой исследования; применением апробированного инструментария, корректным применением методов математической обработки и анализа полученных результатов.

Апробация результатов исследования. Материалы диссертационного исследования докладывались на заседаниях кафедры психологии ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет», на заседании методологического семинара факультета психологии Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Основные результаты и выводы исследования были представлены и обсуждались в ходе выступлений на следующих мероприятиях: Международный Конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль, 13 – 15 мая 2016 г.; 27 – 29

октября 2017 г.); Всероссийский симпозиум «Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского)» (Кострома, 27-29 октября 2016 г.); X Международная научно-практическая конференция «Новая наука: История становления, современное состояние, перспективы развития» (13 апреля 2016г. г. Саратов); Научная конференция фестиваля студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодая наука в классическом университете», (25–29 апреля 2016г; 24–28 апреля 2017 г. г. Иваново); Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции развития науки и технологий; (31 января, 2016 г.); Международная научно-практическая конференция «Инструменты и механизмы современного инновационного развития» (5 сентября 2016 г., Волгоград); Международная научно - практическая конференция «Практическая педагогика и психология: Методы и технологии» (10 сентября 2016г. г. Казань); Международная научно - практическая конференция «Новая наука: проблемы и перспективы» (4 марта 2016 г., г. Стерлитамак), Международная научно-практическая конференция «Психология отношения человека к жизнедеятельности: проблемы и перспективы» (10–13 июля 2016 г., г. Владимир); Международная научно - практическая конференция «Традиционная и инновационная наука: история, современное состояние, перспективы» (1 июня 2016 г., г. Уфа); Международная научно-практическая конференция «Инновационные процессы в научной среде» (8 декабря 2016 г., г. Новосибирск); Международная научно – практическая конференция «Динамика взаимоотношений различных областей науки в современных условиях» (3 мая 2017 г., г. Казань). По материалам исследования было опубликовано 26 печатных работ, в т. ч. 5 в реферируемых ВАК журналах.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности.

Диссертационное исследование соответствует формуле специальности 19.00.05 — «Социальная психология», п. 2 (в контексте изучения социально-перцептивных процессов, проблем социального восприятия), п. 4 (изучение социально-психологических качеств личности, перцептивных механизмов социального

взаимодействия личности) паспорта специальности ВАК 19.00.05 – «Социальная психология».

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, выводов и заключения, списка литературы и приложений. Текст диссертации изложен на 155 страницах, иллюстрирован 7 таблицами и 6 рисунками. Библиографический список включает 265 источников, в т. ч. 72 — на иностранном языке.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Основные положения современной теории социальной перцепции

Проблема социальной перцепции является одной из важных проблем в системе социально-психологического знания. Традиционно социальная перцепция считалась одним из разделов социальной психологии, где изучались проблемы межличностного и межгруппового восприятия. Позднее она стала составной частью относительно новой самостоятельной области психологической науки – психологии социального познания. В отечественной психологии это новое направление связано с работами К. А. Абульхановой-Славской «Социальное мышление личности: проблемы и стратегия исследования» [3] и Г. М. Андреевой «Психология социального познания» [18].

За рубежом термин «социальное познание» получил распространение с начала 70-х годов. Наиболее значимой работой в этой области является фундаментальный труд С. Фриске и Ш. Тейлор «Социальное познание» [219]. Существенный интерес представляют также работы Ф. Серафика «Развитие социального познания в контексте» [252] и В. Деннона «Социальное познание: новые направления в исследовании развития ребенка» [206]. В европейской социальной психологии развитие этого направления связано с именами Г. Тэшфела и С. Московичи. Уже в работе Г. Тэшфела и К. Фрейзера «Введение в социальную психологию» [259], изданной в 1978 г., была обозначена основная проблематика психологии социального познания.

Академик К. А. Абульханова-Славская указывает, что посредством социального мышления личность вырабатывает систему взглядов на

действительность, осуществляет определенную теоретизацию способа жизни в своей концепции жизни и в своем внутреннем мире [3]. В концепции социального мышления личности автор представила развернутое обоснование мышления личности о социальной действительности как способности индивидуального сознания.

С. Л. Рубинштейн еще в начале XX века предложил подход к рассмотрению социального восприятия как составной неотъемлемой части человеческого познания: «Человеческое восприятие является обусловленной всем предшествующим историческим развитием человечества общественной формой познания» [157, с. 280].

В более ранних работах Г. М. Андреева подчеркивает значимость изучения социальной перцепции, считая «исследования социального восприятия исходным пунктом психологии социального познания» [18, с. 38]. Позднее (2013 г.) автор раскрывает современные перспективы социального познания в контексте изучения социальных проблем [15].

Термин «социальная перцепция» впервые, как известно, был предложен Дж. Брунером (1947г.) в период разработки программы психологических исследований восприятия, получившей название NewLook («Новый взгляд»). Первоначально термин употреблялся для обозначения факта детерминации перцептивных процессов социальными факторами, что являлось одной из задач в программе «Новый взгляд». Позднее социальной перцепцией стали называть процесс восприятия так называемых «социальных объектов», таких как личность, социальные группы, большие социальные общности [19, с. 117]. Именно в этом употреблении термин закрепился в социально-психологической литературе.

Следует заметить, что под социальной перцепцией нами понимается восприятие субъектом объектов и явлений окружающего мира. В целом это понятие является устоявшимся, хотя, по замечанию Г.М. Андреевой, термин «социальная перцепция» употребляется не слишком точно. Она отмечает, что «восприятие

человека человеком относится, конечно, к области социальной перцепции, но не исчерпывает ее» [19, с. 117], подчеркивает: «даже сам термин «социальная перцепция» в значительной мере метафоричен, поскольку им обозначается область исследований, включающих анализ не только строго перцептивных процессов, но и всей совокупности когнитивных процессов, происходящих при взаимном познании партнеров по общению» [20, с. 153]. Предложенная Г. М. Андреевой теоретическая схема исследования социальной перцепции включает в себя различные варианты не только объекта, но и субъекта восприятия [10; 18]. Кроме того, по ее мнению, необходимо учитывать, что в условиях социальной нестабильности модифицируется процесс социального познания [14, с. 316].

А. А. Бодалёв в качестве синонима понятия «восприятие другого человека» употребляет словосочетание «познание другого человека», акцентируя внимание на том, что результатом восприятия выступает именно понимание другого человека. Поэтому термины «восприятие» и «понимание», по мнению автора, также связаны весьма тесно [30, с. 5].

Разработке вопросов, связанных с восприятием и пониманием человека человеком, посвящено значительное количество трудов отечественных и зарубежных ученых (Г. М. Андреева, А.А. Бодалёв, И.П. Волков, Р. Б. Гительмахер, Л. Я. Гозман, А. И. Донцов, Е. С. Кузьмин, А. К. Мукашева, В.И. Назаров, В. В. Новиков, В. Н. Панферов, Л. А. Петровская, А. А. Русалинова, А. Л. Свенцицкий, А. Г. Сороковой, Д. Браун, Д. Дженнингс, К. Дэвис, Д. Кэмпбел, Г. Линдсей, Т. Ньюком, Г. Олпорт, Ст. Тулмин, Ф. Хайдер, Р. Хари и др.). Следует кратко остановиться на обзоре некоторых из них.

В определенные периоды становления социальной и общей психологии теория социальной перцепции развивалась в различных направлениях, что зависело от доминирующего в конкретное время подхода. Процесс восприятия рассматривался в системе других познавательных процессов (мышление, эмоции, мотивация и т. д.) в

связи с появлением и развитием теорий информации, каузальной атрибуции и др. [1; 31; 39; 139; 158; 197; 198; 203; 216; 223; 242].

На начальном этапе целенаправленной работы в изучении феноменологии, закономерностей и механизмов межличностного познания отечественные психологи исследовали преимущественно особенности социальной перцепции и формирование понятия о личности конкретного человека у тех людей, которые с ним взаимодействовали [30; 31]. Были прослежены в сравнительном плане особенности восприятия людьми человеческого лица и просто предмета, раскрыты изменения, происходящие в восприятии и понимании другого человека на протяжении жизни (в различные возрастные периоды). Изучалось влияние приобретенной человеком профессии на перцептивный процесс и установлены психологические условия, облегчающие или, наоборот, замедляющие складывание у человека эталонов и стереотипов (возрастных и профессиональных), которые воздействуют на восприятие им внешнего облика других людей и на социально-психологическую интерпретацию этого облика [32]; изучались способность «оценивать» других, измерение этой способности, зависимость восприятия от ситуации, когнитивные характеристики этого процесса, отношение между наблюдателем и наблюдаемым (взаимозависимость их характеристик).

Многочисленные подходы позволили выявить ряд функций, осуществляемых в ходе восприятия. Обычно выделяют четыре основные функции социальной перцепции [110, с. 45]:

- 1) познание себя, являющееся начальной базой для оценки других людей;
- 2) познание партнеров по взаимодействию, дающее возможность сориентироваться в социальном окружении;
- 3) установление социальных отношений, обеспечивающее выбор наиболее надежных или предпочтительных партнеров;
- 4) организация совместной деятельности на основе взаимопонимания, позволяющая достигать наибольшего успеха.

В структуре перцептивного процесса выделяют четыре составляющих: субъект восприятия, объект восприятия, собственно процесс восприятия и результат этого процесса – образ [18, с. 41; 110, с. 45]. Длительное время в социальной психологии интерес был сосредоточен на выявлении характеристик субъекта и объекта восприятия. Сам же процесс оставался мало исследованным и оказывался во внимании лишь как условие порождения образа.

В ходе социального восприятия формируются образы-представления о себе и партнерах, имеющие индивидуальные особенности [30; 244; 256; 257]. Их содержательная структура соответствует многообразию свойств человека. В ней обязательно присутствуют компоненты внешнего облика, которые прочно связываются с характерными психологическими чертами личности человека. Конституциональные признаки внешнего облика и своеобразие его оформления одеждой и косметикой играют роль эталонов и стереотипов социально-психологической интерпретации личности. Другая особенность этих образов связана с тем, что взаимопонимание направлено, в первую очередь, на понимание тех качеств партнера, которые наиболее значимы в данный момент для участников взаимодействия [110, с. 45].

В отечественной науке изучены понятия механизма и феномена социального восприятия. Под механизмом социального восприятия подразумевается более элементарный уровень анализа перцепции, под феноменом – более сложный уровень, связанный с пониманием действия, лежащего в основе восприятия. До настоящего времени, однако, не произведено четкого разграничения значения и функции этих двух понятий, поэтому во многих трудах имеет место их смешение, замена одного другим [5, с. 211]. Выделен ряд универсальных психологических механизмов, обеспечивающих процесс восприятия и оценки другого человека и позволяющих осуществлять переход от внешне воспринимаемого к оценке, отношению и прогнозу, а именно:

- 1) восприятие других людей (стереотипия),

2) познание и понимание людьми друг друга (идентификация, эмпатия, аттракция),

3) познание самого себя (рефлексия) в процессе общения,

4) прогнозирование поведения партнера по взаимодействию (каузальная атрибуция) [110, с. 46].

В содержательной интерпретации функций и значения каждого из этих механизмов нет полного единства, но большинство исследователей согласны в самом их определении.

В контексте изучения межличностного восприятия под идентификацией понимается процесс уподобления себя другому, процесс отождествления себя с другим. Современные ученые это понятие трактуют по-разному. А. Бандура, основываясь на материалах большого числа исследований, полагает, что идентификация относится к процессу копирования субъектом мыслей, чувств или действий другого лица, служащего моделью [199]. По мнению Дж. Гевиртца, идентификация есть приобретение или усвоение ценностей, идеалов, ролей и нравственных качеств значимого другого лица (модели), в особенности родителей [222]. Согласно дефиниции Р. Адамека и Е. Дейгера, когда один субъект идентифицируется с другим (моделью), он (субъект идентификации) рассматривает модель как значимого другого, испытывая к ней чувство симпатии, усваивая ее нормы и ценности, воспринимая прямой контроль модели над собой как законный [193].

В более современных психологических работах разделяются понятия идентичности и идентификации [117; 141]. Когда речь идет об идентичности, акцент делается на некотором состоянии как на относительно конечном результате самоотождествления; идентификацию же определяют как процесс, как специфику проявления психологических и социальных механизмов, ведущую к этому состоянию [81, с. 12].

Общественные изменения создают противоречия в социальном сознании. Это явление психологии называют кризисом социальной идентичности, который наблюдается на уровне самосознания [18; 99; 172 и др.].

Кризис идентичности рассматривается как один из показателей противоречивости исторического процесса в период радикальных преобразований социальной среды, смены образа мира, появления новых социальных общностей [10].

Установлена тесная связь между идентификацией и эмпатией, которая в контексте изучения межличностного восприятия тоже выступает как один из способов понимания другого человека, хотя и весьма специфически: слово «понимание» используется метаморфически, так как в действительности речь идет о способности человека эмоционально откликнуться на проблемы другого человека.

Социально-психологическая рефлексия определяется чаще всего как осознание каждым из участников процесса межличностного восприятия того, как он воспринимается другим партнером по общению. С механизмом децентрации – близким, но не тождественным механизму идентификации – связывается способность человека принять точку зрения другого, отойти от собственной эгоцентрической позиции.

Под каузальной атрибуцией – механизмом, привлекающим особое внимание исследователей в последнее время, – понимается процесс приписывания причин, объясняющих поведение другого человека, причинная интерпретация социальных событий и т. п. [6]. В русле социальной психологии в основном как средство разрешения проблем, связанных с социальной перцепцией, развивалась теория каузальной атрибуции (Ф. Хайдер [225; 226], Э. Джонс, К. Дэвис [230], В. Харрис [231], Г. Келли [233; 234; 235] и др.), согласно которой специфика восприятия человека человеком заключается во включении момента причинной интерпретации поведения другого человека, что привело к построению целого ряда схем, претендующих на раскрытие механизма такой интерпретации.

Исследования казуальной атрибуции в широком смысле слова рассматриваются как изучение попыток «рядового человека», «человека с улицы» понять причину и следствие тех событий, свидетелем которых он является. Эта теория также имеет дело с проблемами, связанными с восприятием самого себя. Данный ее аспект базируется на теории социального сравнения Дж. Тернера, основанной на работах Л. Фестингера [209; 210] и положениях работы С. Шахтера об эмоциях («теория эмоциональной лабильности» [253; 254]). К исследованию проблемы казуальной атрибуции неоднократно обращались многие авторы: Ф.Фидлер [213], М.Ньюстон [227], Д.Хилтон и К.Книббс [228], Дж.Джеллисон и Дж.Грин [229], Р.Карниоль, М.Росс и Дж.Флетчер [232; 247], рассматривающие атрибутивные процессы в структуре социального познания и социальной перцепции.

Отечественные исследователи (В. С. Агеев, Г. М. Андреева, А. И. Донцов и др.) считают, что каузальная атрибуция является одним из базовых механизмов, представляющих в совокупности иерархически организованную систему, которая состоит из качественно различных и соподчиненных элементов и которая должна быть отнесена к категории межгрупповых механизмов [5, с. 216-218].

В. С. Агеев делает акцент на существовании межгрупповых и межличностных механизмов социального восприятия, отмечая при этом, что они взаимодополняют, но не дублируют друг друга, выполняя свои специфические функции. Межличностные механизмы, как известно, получили приоритет в исследованиях, поскольку изучение социально-перцептивных процессов началось с межличностного восприятия [21]. Однако в последнее время с ростом интереса к межгрупповой проблематике возник интерес к межгрупповым механизмам.

Наиболее изученной и богатой фактическим материалом является та область социальной перцепции, которая связана с описанием ее основных феноменов, эффектов, проявлений («феноменологическое направление»). Все эти эффекты и феномены обладают одной общей чертой. Они одновременно являются своеобразными «ошибками» (проявлением неточностей социальной перцепции) и

важнейшими закономерностями, причины которых коренятся в фундаментальных особенностях психики.

В настоящее время определены такие феномены социальной перцепции, как эффект ореола, эффект бумеранга, эффект новизны и др., а также условия их проявления [36].

«Эффект ореола» (гало эффект) является наиболее известным среди всех «ошибок» межличностной перцепции. Его суть состоит в том, что общее благоприятное впечатление (мнение) о человеке переносится и на оценку его неизвестных черт, которые также воспринимаются как позитивные. И наоборот, общее негативное впечатление ведет к отрицательной оценке тех черт, которые неизвестны.

«Эффект первичности» состоит в тенденции сильной переоценки первой информации о человеке, в ее фиксации и высокой устойчивости в дальнейшем по отношению к другой, поступившей позже, информации. Как показывают исследования, начальная информация крайне важна субъективно, она получает несоразмерную ее объективной важности субъективную оценку и в дальнейшем очень трудно поддается коррекции. Первое впечатление о человеке как личности складывается у общающихся с ним людей, как правило, при не очень длительном и, главное, не очень тесном знакомстве; в дальнейшем даже тесные контакты с людьми приводят к тому, что «оценщик» с опозданием замечает или вообще не замечает изменений в личности другого человека и результате этого строит свое поведение на основе устаревших представлений о его личности.

На восприятии информации может оказать влияние «эффект бумеранга». Он заключается в том, что человек, принимая и оценивая информацию, направленную на изменение его социальных установок, суждений и мнений, не только не изменяет своих исходных позиций, но еще более укрепляется в них. Это социально-психологическое явление чаще всего проявляется в случаях, когда люди, которым адресована информация, с явно выраженной неприязнью относятся к ее источнику

или человеку ее передающему. Эффект бумеранга может возникнуть и тогда, когда людей силой вынуждают длительное время воспринимать информацию, не представляющую для них никакого интереса.

«Эффект новизны» заключается в том, что по отношению к знакомому человеку наиболее значимой оказывается последняя, т. е. более новая информация о нем, тогда как по отношению к незнакомому человеку более значима первая информация.

А.В. Карпов выделяет эффект «снисходительности», эффект «физиогномической редукции», эффект «отрицательной асимметрии начальной самооценки», феномен «внутригруппового фаворитизма», феномен «презумпции взаимности», феномен «предположения о сходстве» и др. [86]. Поясним некоторые из них.

Эффект «снисходительности» предполагает необоснованно позитивное восприятие руководителем подчиненных и гипертрофировании их позитивных черт при недооценке негативных.

Эффект «физиогномической редукции» заключается в поспешном заключении о внутренних психологических характеристиках человека на основе его внешнего облика.

Феномен «внутригруппового фаворитизма» состоит в тенденции благоприятствовать в восприятии и оценочных суждениях членам собственной группы в противовес членам какой-либо другой группы.

Человек, порой незаметно для себя, неосознанно приписывает собственное состояние другим людям. Это явление в теории социальной перцепции называется проецированием. А. А. Бодалёв указывает, что такая тенденция характерна для людей, отличающихся малой самокритичностью и слабым проникновением в собственную личность. Кроме того, она характерна для представителей авторитарного типа личности, но почти не обнаруживается у представителей демократического типа [33, с. 126-128].

Изучались и иные аспекты социальной перцепции: влияние внешности человека на восприятие его окружающими (В. Н. Панферов [140]), связь представления лица с восприятием (Л. Н. Иванская [83]), невербальное поведение и восприятие (А. Н. Лабунская [114]), связь между результатами восприятия и психическими состояниями человека (Н. Д. Левитов [118]), специфика межличностного восприятия в массовой коммуникации (Н. Н. Богомолова [29]) и др.

Огромное влияние на психологию социального познания оказала концепция социальных репрезентаций С. Московичи [240; 241]. Социальные представления – это идеи, мифы, ценности, мнения, убеждения и т. п., в которые люди верят и передают их из поколения в поколение. Коллективные представления являются необходимой частью реального существования людей, а не просто его отражением [130]. Теория С. Московичи стремится объяснить деятельность индивида, исходя из его социально-культурного и коллективного окружения. Согласно этой теории, восприятие человека опосредовано и определяется его принадлежностью к тому коллективу людей, с которым он разделяет взгляды, совместную деятельность, территорию и язык.

Опираясь на теорию формирования человека как субъекта труда, познания и общения, основы которой были заложены Б. Г. Ананьевым [9-13], А. А. Бодалёв в систематизированном виде разработал проблему восприятия и понимания человека человеком [30,31].

Исследованиями, связанными с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку (аттракция), занимаются отечественные психологи Г. М. Андреева [17], Л. Я. Гозман [57], и др. «Буквально, - пишет Г. М. Андреева, – «аттракция» – привлечение, но специфический оттенок в значении этого слова в русском языке не передает всего содержания понятия «аттракция». Аттракция – это процесс формирования привлекательности какого-то человека для воспринимающего и продукт этого процесса, т. е. некоторое качество отношения» [19, с. 152-153]. Если общее всегда

есть реализация как общественных отношений, так и межличностных, то аттракция связана преимущественно со вторым типом отношений.

На направленность и избирательность восприятия, а также на общую его структуру, обмен и количество информации во многом влияют установки личности. В установке проявляется механизм саморегуляции психологической деятельности человека и его жизнедеятельности в целом [113, с. 71].

Понятие «социальная установка» стало широко применяться в социальной психологии после выхода в свет работ У.И. Томаса и Ф. Знанецкого [261]. Эти авторы определяли установку как психологический процесс, который характеризует отношение индивида к социальному миру и определяется социальными ценностями. Существует множество определений установки, которые определяют её как состояние психонервной готовности (Г. Олпорт [220]), целостное состояние субъекта (Д.Н. Узнадзе [203]), оценочную реакцию (Д. Майерс [194]), оценочное отношение (Э. Праткинс и Э. Гринвальд [224]).

Психологический словарь дает следующую формулировку: «под установкой понимается готовность, предрасположенность субъекта, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый, целенаправленный характер протекания деятельности по отношению к данному объекту [150, с. 419].

Многие вопросы межличностной перцепции объясняются положениями диспозиционной концепции личности, разработанной В. А. Ядовым. В ней делается попытка вписать целостную личность в целостный социальный контекст окружающей среды. Системообразующим признаком являются диспозиции - «различные уровни предрасположенности (предуготовленности) человека к восприятию условий деятельности, его поведенческих готовностей, направляющих деятельность, которые фиксируются в личностной структуре» [188, с. 92]. Генезис диспозиций связан с условиями предшествующей деятельности, где и формируются предрасположенности реализовывать потребности в соответствующих социальных

условиях. В то же время «различные специфические свойства или черты индивида влияют, видимо, на различные свойства диспозиционной системы» [187, с. 23], прежде всего на нижележащих уровнях, и, следовательно, на своеобразии поведения. По В. А. Ядову, модель личностной регуляции деятельности представляет собой систему, состоящую из четырех соподчиненных уровней.

В зарубежной психологии представляют интерес психологические исследования, рассматривающие восприятие через взаимодействие, мотивацию, понимание другого и т. п. К. Котрелл и С. Ньюберг [204] выявили, что часто негативной оценкой группа маскирует различные эмоции, вызванные ситуациями, представляющими для группы угрозу. С. Фиске и ее коллеги показали, что в ситуации конкуренции в зависимости от комбинаций воспринимаемого статуса и компетентности различные группы могут вызывать четыре вида эмоций: зависть, жалость, презрение и восхищение [214; 217; 218].

Под руководством Э. Кентрила развивалась транзактная психология и появилась идея о том, что всякая перцепция есть обмен или взаимодействие (транзакция) между воспринимающим и воспринимаемым. Фиксируя активное участие субъекта восприятия в транзакции, авторы этой идеи подчеркивали роль ожиданий, желаний, намерений, прошлого опыта субъекта как специфических детерминант перцептуальной ситуации [198, с. 141].

Расшифровать некоторые аспекты социального восприятия позволили доминировавшие в 60-ых гг. теории когнитивного диссонанса, мотивационно-побудительные модели познания (Л. Фестингер, Ф. Хайдер, М. Розенберг). Так, например, по теории когнитивного диссонанса Л. Фестингера [209] в результате рассогласования имеющегося у человека опыта с восприятием актуальной ситуации появляется мотивация, стимулирующая и направляющая деятельность человека. Когнитивный диссонанс (иначе – рассогласование) возникает, когда два когнитивных образования – когниции, мысли, установки, убеждения – не соответствуют или прямо противоречат друг другу. [124; 209].

Значительную роль в изучении проблемы социального восприятия сыграл американский психолог Г. Олпорт [195; 196]. Ученый внес существенный вклад в исследования причинно-следственных связей и динамики начального процесса восприятия (первого впечатления о человеке). Для этого этапа, по мнению исследователя, характерны эмоциональность и быстрота, причем с первого контакта перцепция личности протекает как восприятие целостной структуры, а не фрагментарно.

За рубежом исследовалось влияние пространства и времени на межличностную перцепцию [134]. В частности Г. Лидсеем установлено, что точность суждений детерминирована резонансом между субъектом и объектом, зависящим от степени сходства между ними, а также свойств характера объекта, систематической взаимосвязи между различными переменными личности и способностью судить [237, с. 76]. С.Фиске и С.Ньюберг [220] представили континуум формирования восприятия от базовой категории к индивидуальным процессам, в котором показали влияние информации и мотивации на интерпретацию поведения другого человека.

В настоящее время актуализируется тематика изучения специфики процессов социальной перцепции в условиях электронного — опосредствованного Интернетом общения как среди отечественных [46], так и среди зарубежных авторов [200]. Авторы данных исследований особое внимание уделяют механизмам управления процессами социальной перцепции в социальных сетях.

Одним из важных направлений в области социальной перцепции является изучение процессов социальной перцепции в управлении. Основные теоретические разработки и результаты эмпирических исследований по этой тематике рассмотрены в следующем параграфе.

1.2 Основные результаты исследований социальной перцепции в управлении

Одним из важнейших направлений прикладных исследований процесса восприятия человека человеком в условиях совместной деятельности является изучение социально-перцептивных процессов в управлении (СПУ).

Непосредственная разработка этого аспекта началась не так давно, и специальных исследований на эту тему к настоящему времени имеется сравнительно немного. Однако в большей части трудов по социальной психологии и психологии управления рассматриваются вопросы, связанные с социальной перцепцией в управлении [35; 67; 73; 80; 137; 167]. Наиболее значительный вклад в изучение проблемы внесли отечественные ученые: Г. М. Андреева, А. А. Бодалёв, Е. Е. Вендров, И. П. Волков, Р. Б. Гительмахер, Н. С. Жеребова, А. Л. Журавлёв, В. И. Зацепин, Е. С. Кузьмин, Р. Л. Кричевский, Е. С. Кузьмин, С. Н. Михеева, В. И. Назаров, В. В. Новиков, Н. Н. Обозов, А. Л. Свенцицкий, А. А. Русалинова, Л. И. Уманский, и др. Отдельными вопросами занимались и зарубежные ученые: Т. Ашуар, Д. Бем, Р. Бейлс, Д. Грем, К. Гуичи, Р. Дьюбин, Д. Макгрегор, Д. Маклеланд, Т. Мичел, Э. Мэйо, Л. Понди, С. Сейлз, К. Томас, Ф. Фидлер, М. Эрджайл и другие.

Е. С. Кузьминым, И. П. Волковым, А. Л. Свенцицким предложена классификация типов социального поведения человека в условиях групповой деятельности: тип сотрудника, стремящегося к совместному с другими решению задачи, тип ведомого, тип индивидуалиста [112]. Ими же установлено, что степень удовлетворенности взаимоотношениями рабочих между собой выше, чем между рабочими и администрацией, это подтверждается и исследованиями, проведенными под руководством Р. Б. Гительмахера [51].

Исследования В. В. Новикова и А. А. Русалиновой говорят о том, что большую значимость для рабочих представляют их взаимоотношения с коллегами, нежели с мастером [160].

Изучая социально-перцептивные процессы в научном коллективе, В. Н. Шубкин и др. выявили, что «при выборе коллеги взаимные симпатии играют значительную роль, но, выбирая руководителя, коллектив исходит не из личных симпатий, а прежде всего, из функциональной пригодности» [186, с. 251].

А. Л. Свенцицким рассматривается феномен совокупного авторитета личности как субъекта социальной роли. Он формируется на основе оценочных «эталонов» (А. А. Бодалёв) путем интерпретации трех форм авторитета: морального, функционального и формального [166, с. 143-144]. Р. Б. Гительмахер подтверждает, что при реальном восприятии подчиненным руководителя моральный и функциональный авторитеты последнего в значительной степени идентифицируются [50].

Начиная с 1980-х гг., лаборатория кафедры Ивановского государственного университета под руководством Р. Б. Гительмахера, занималась изучением процессов социальной перцепции в управлении. Автор, выдвигая гипотезу, «что социальная перцепция в системе «руководитель – подчиненный» детерминированы не столько социально-экономическими факторами производства, сколько социально-психологическими и социально-демографическими характеристиками общающихся», разработал общую концептуальную схему исследования СПУ. Наряду с объективными факторами состояния производства, позволяющими учитывать обстановку, в которой общаются руководитель и подчиненный, в схеме выделены объективные и субъективные факторы, относящиеся как к личности руководителя, так и к личности перцепиента [54, с. 1116].

Изучая организаторские способности, Л. И. Уманский ввел три обобщенных качества личности руководителя: организаторское чутье, эмоционально-волевое воздействие и склонность к организаторской деятельности. Позднее И. С. Мангутов

и Л. И. Уманский предложили модель структуры личности способного организатора, в которой вычленены пять основных компонентов: качества направленности личности, ее подготовленность, общие качества, специфические свойства и индивидуальные особенности [19].

М.И. Марьин, Л.Е. Киселева исследовали лидерский статус руководителя в коллективе, используя программу «Мониторинг» для получения объективной информации о социально-психологических процессах и явлений в коллективе и изучения профессиональных, деловых и личностных качеств сотрудников [125].

Рядом ученых исследовалась связь между престижностью оцениваемого качества личности, самооценкой и групповой оценкой. По мнению А. Л. Журавлева, связь между самооценкой и групповой оценкой тем теснее, чем выше престижность качества [71]. Кроме того, выдвинута гипотеза о наличии линейной связи между престижностью и адекватностью самооценки определенного качества личности [183].

Взаимоотношения между людьми, особенно в условиях их совместной деятельности, во многом зависят от социально-психологического воздействия руководителя на коллектив, в значительной мере определяемого стилем руководства. Н. Н. Обозов считает, что адекватность взаимопонимания имеет непосредственное влияние на срабатываемость людей. Идентификация в системе «субъект–субъект» напрямую связана с совместимостью людей [136, с. 109].

Говоря о стилях руководства, И.П. Волков, А.Л. Журавлев, Е.С. Кузьмин, А.Л. Свенцицкий и другие исследователи выделяют три основных компонента индивидуального стиля руководства: авторитарный, коллегиальный и разрешительный [45; 75; 149].

В работах отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблеме стиля руководства, высказываются различные мнения. В частности, Ф. Фидлер на основе ситуационной модели эффективности управления приходит к выводу, что авторитарический стиль руководства наиболее эффективен либо при очень

благоприятной, либо при очень неблагоприятной ситуации, тогда как демократический – в неопределенной обстановке [211]. В данном случае стиль управления связывается с ситуацией и эффективностью, при этом не уделяется должного внимания личностям подчиненных и межличностным отношениям.

Среди зарубежных исследований, посвященных изучению влияния стиля руководства на производственную деятельность и взаимоотношения с подчиненными, можно отметить результаты американской компании Leadership IQ, занимающейся консалтингом в области управления персоналом. Исследователи провели опрос более пяти тысяч американских руководителей и выяснили, что лишь треть из них избрали «сбалансированный» стиль, подразумевающий постановку сложных, но интересных задач, приводящих к росту производительности и эффективности персонала, предоставление сбалансированного сочетания позитивной и корректирующей обратной связи и влияние на результаты компании через реализацию сотрудниками своего потенциала. Остальные придерживаются еще более «демократичной» системы управления персоналом.

Существует ряд отечественных исследований взаимовлияния социально-перцептивных процессов и стиля руководства. Так, Ю. Д. Красовским выделена особенность восприятия стиля руководства, состоящая в том, что своеобразие данного стиля связывается с личностью руководителя. Это может приводить к подмене понятий в оценках стиля руководства, т. к. оцениваются, прежде всего, личностные качества. Исследователь считает, что с возрастанием роли научно-технического фактора работник как личность требует к себе большего внимания [107, с. 45-50]. А. Г. Сороковой выявил определенную зависимость между авторитарным компонентом в индивидуальном стиле работы руководителя и стажем работы, а также возрастом управленца [171, с. 206-213]. По мнению большинства исследователей, стиль руководства является эталоном поведения, общения, взаимодействия и взаимоотношений в коллективе [179].

Влияние профессии на восприятие руководителя и отношение подчиненного к нему является малоизученным аспектом проблемы. Среди зарубежных исследований можно отметить работу Л. Сейлса [251]. В отечественной психологии этот аспект освещен в исследованиях Р. Б. Гительмахера, который на основе эмпирических данных делает вывод, что набор доминирующих качеств, составляющих стереотип мастера, создается под воздействием главным образом специфики профессии, требующей определенной квалификации рабочего [51]. Н. П. Фетискиным раскрыты механизмы социально-психологической компенсации в профессиональной деятельности и особенности неблагоприятных эмоциональных состояний в различных видах учебной и трудовой деятельности [174]. В нашей стране и за ее пределами исследуется статус индивида на межгрупповом уровне взаимодействия [60].

Некоторые современные исследования показывают, что представляет ценность не только профессиональные компетенции руководителя, но и дополнительные знания и умения, такие как креативность, ответственность, учтивость и многие другие. Эти понятия определяют эмоциональную компетентность руководителя и названы «мягкими навыками» - softskills.

Американские ученые (J. Avolio, William L., 2005) определили, что харизматическое руководство приводит не только к развитию позитивных чувств по отношению к руководителю со стороны его подчиненных, но и способствует росту самоуважения последних, усиливает их восприятие себя как высокоэффективных работников. Вектор мотивации подчиненных сдвигается с полюса собственных интересов к интересам коллективным, что естественным образом повышает эффективность их работы [201].

Проблема влияния эмоционального состояния субъекта СПУ на восприятие непосредственного руководителя также нашла отражение в исследовании В.И. Назарова. Изучение ситуативных эмоций перцепиентов, составивших группу работников современных промышленных производств (а именно их выборка была

основной), показало значительную дифференцированность подобного рода реакций. Представленная автором модель социально-перцептивного процесса в управлении позволяет исследовать отношение подчиненных к непосредственному руководителю с учетом генезиса процесса, психологических характеристик субъекта и объекта перцепции, разноуровневых свойств перцепиента и условий реализации процесса в целом. Есть основания предположить, что в процессе социального восприятия формирующийся образ подвергается структурной и системной трансформации, принципиально влияющей на ролевое взаимодействие [132, 133].

К современным зарубежным концепциям изучения этой тематики можно отнести теорию опосредованного лидерства Ф. Фишера и А. Шарпа, теорию лидерства Р. Блейка и Дж. Моутон, теорию «двигателя лидерства» Н. Тичи, теорию связующего лидерства и концепцию «горячих групп» Дж. Липман - Блюмена и многих др. [180].

Исследуя проблемы лидерства, некоторые зарубежные авторы пришли к достаточно интересным выводам. Например, Р. Мэнн установил, что у экстравертированного, хорошо приспособленного члена группы с высоким интеллектом шансы на лидерство по нескольким характеристикам жизнедеятельности группы выше среднего [238]. И.Эндрюс, Дж. Стратерс [262] и Г. Юкл, Дж. Трейси [265] выявили особенности во влиянии лидера при взаимодействии с подчиненными, коллегами (равными) и руководителями. С. Заккардо, Р. Фоти и Д. Кенни [260], исследуя особенности руководства в различных ситуациях, установили, что гибкость руководства зависит от адекватности само восприятия лидера и его профессиональной компетентности.

Интересны исследования, проведенные в университете штата Огайо, авторы которых выдвинули предположение о наличии двух поведенческих характеристик у лидеров, которые они обозначили как «ориентация на работников» и «ориентация на производство». Лидеры, чье поведение ориентировано на работников, особое внимание уделяют межличностным отношениям; они проявляют искренний интерес

и индивидуальный подход к каждому из своих подчиненных. А лидеры, чье поведение ориентировано на производство, основное внимание уделяют техническим аспектам работы. Главное для них - выполнение поставленных задач, а к своим подчиненным они относятся лишь как к средству для достижения этой цели. Авторы пришли к заключению, что более предпочтительной является, безусловно, ориентация на работников, так как, когда лидеры демонстрируют ее, это обеспечивает более высокую производительность группы и большую удовлетворенность работой [180]. Выявленные исследователями два ключевых параметра поведения лидеров – «ориентация на работников» и «ориентация на производство» – легли в основу модели «управленческой решетки», разработанной Р. Блейком и Д. Моутон.

Авторы теории (Д. Хемфилл и Э. Кунс) «структурирование (англ. “initiating structure”) и внимательность» (англ. “consideration”) университета штата Огайо опубликовали результаты своих многолетних исследований, посвященных изучению особенностей лидерского поведения. Первоначально они рассматривали более 1000 потенциальных независимых характеристик поведения лидеров, но постепенно сократили их количество до двух: структурирования и внимательности (Robbinz, 2006; Nelson, Quick, 2012). Согласно этой теории лидер с высоким уровнем структурирования умеет распределить задания между подчиненными, требует неукоснительного соблюдения установленных стандартов качества, следит за своевременностью выполнения порученных подчиненным заданий; в то время как лидер с высоким уровнем внимательности выстраивает с подчиненными основанные на взаимном доверии и уважении равноправные рабочие отношения, беспокоится о благополучии, статусе и комфорте подчиненных, помогает им решать их персональные проблемы, всегда дружелюбен и стремится к эффективной коммуникации.

Таким образом, анализ основных положений и результатов отечественных и зарубежных исследований процессов социальной перцепции в управлении

позволяет сделать заключение о том, что социальная перцепция является одной из важнейших теоретических и практических проблем социальной психологии. Некоторые ее аспекты освещаются в работах зарубежных и отечественных психологов. Вместе с тем в этой проблеме имеется много открытых, требующих решения вопросов, так как именно в области социально-перцептивных процессов в управлении практически нет самостоятельных исследований.

1.3 Роль системы ценностных ориентаций в процессе социального восприятия

Одной из задач нашего исследования является изучение динамики системы ценностных ориентаций и их роль в процессе социальной перцепции в управлении. Формирование отношения сотрудника к своему непосредственному руководителю рассмотрено нами в понимании рассматриваемой системы как структурно-функциональной организации. На основе проведенного анализа установлена возможность этой системы, обеспечивающей социально-перцептивную активность, вариативно менять состав элементов структуры, уточняющих, дополняющих и детализирующих образ руководителя. Одним из таких элементов являются ценностные ориентации работников в их обобщенном виде (элементы жизненного и социального опыта, знаний, воспитания и др.) Среди объективных факторов смены ценностных ориентаций работников являются трансформации внешней общественно-социальной среды и среды производственного взаимодействия в диаде «сотрудник – руководитель». Изменение системы ценностных ориентаций перцепиентов является своеобразным аттрактором выбора и оценивания характеристик личности руководителя.

Ценностные ориентации, образуя высший уровень диспозиционной иерархии в структуре личности, являются основанием для оценок окружающей действительности и детерминируют предрасположенность субъектов к той или иной

социальной активности. Процесс формирования ценностных ориентаций является многоплановым, обусловлен многими социальными и психологическими факторами. В своих фазах (обеспечивающих взаимодействие со средой) он, в том числе базируется на информации от социальной перцепции. При этом изучение динамики ценностных ориентаций фактически может служить теоретической и эмпирической базой для исследования социально-психологических процессов личности, включая социальную перцепцию в управлении. Формирование ценностной структуры в большой степени детерминировано макросоциальными условиями. Любая конкретная система ценностей изменяется в результате экономических, социальных, духовных и др. трансформаций. В условиях общественных преобразований появляются новые социальные нормы и ценности, с учетом которых возникают новые взгляды и производственные отношения. Чем более динамичны и радикальны социально-экономические преобразования, тем значительнее меняются сами ценностные ориентации и взаимосвязанные с ними процессы.

С этих позиций становится актуальным исследование ценностных ориентаций работников промышленных предприятий, влияющих на результат СПУ, а именно отношение перцепиента к непосредственному руководителю.

Теоретический и практический анализ исследований свидетельствует о значительном влиянии системы ценностных ориентаций работников на результаты процесса восприятия ими своих руководителей.

Необходимо дать ряд определений понятий «ценности» и «ценностные ориентации». Ценности обычно трактуются как представления субъекта о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности. Существуют ценности материальные, социальные, духовные и другие. Они формируются на основе потребностей и интересов, но не копирует их. Ценности могут

соответствовать содержанию потребностей и интересов, а могут и не соответствовать. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводят к тому, что ценности – это не слепок потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание обладает относительной самостоятельностью [64, с.139].

Б.Г. Ананьев, рассматривая структурно-динамические свойства личности, отнес ценностные ориентации, равно как общественный статус и общественные роли, к «первичному» классу личностных свойств, определяющих мотивацию поведения и структуру общественного поведения человека [11, с.219].

В.А. Ядов считает, что «система ценностных ориентаций образует высший уровень диспозиционной иерархии личности». «Диспозиция личности – это фиксированная в ее социальном опыте предрасположенность воспринимать и оценивать условия деятельности, собственную активность и действия других, а также предуготовленность действовать в определенных условиях определенным образом» [191, с.170]. Этим понятием объединяют разнообразные потребностно-мотивационные структуры субъекта, которые, так или иначе, регулируют его социальное поведение. Также он считает, что «личностные диспозиции образуют иерархически организованную систему, вершину которой составляет общая направленность интересов и система ценностных ориентаций» [291, с.173].

Л.Г. Здравомыслов рассматривает ценности как интересы, обособившиеся в ходе развития самой истории благодаря «разделению труда в сфере духовного производства» [79, с.166].

Ценности принадлежат к фактам духовной жизни и относятся к субъективным явлениям макроуровня. Посредством ценностей предметы материального и духовного мира обретают социальную значимость. Именно ценности конструируют

социальный мир, цели, смысл существования и деятельности индивида, коллективов, общества в целом. [24, с.12].

В.Н. Аргунова дает следующее определение ценностей: «... ценности – это социокультурные стандарты, усвоение которых индивидами способствует поддержанию и воспроизведению определенного общественного порядка» [24, с.13].

Для разных социальных групп одни и те же объекты и явления могут иметь разную значимость. Так, для одних главным ориентиром поведения является материальное благополучие, для других важнее творческая сторона в деле, для третьих – возможность общения. Направленность личности на те или иные ценности материальной и духовной культуры общества характеризует ее ценностные ориентации, служащие общим ориентиром в человеческом поведении. Среди ценностей различают ценности – цели (терминальные) и ценности – средства (инструментальные). Терминальные ценности отражают стратегические цели существования человека – здоровье, интересная работа, любовь, материальная обеспеченность, карьера, знакомство с нужными и полезными людьми и другие. Инструментальные ценности представляют собой средства достижения целей, требовательность к себе и окружающим, скромность, бескорыстие, честолюбие и другие. Это могут быть различные личные качества, способствующие реализации целей (чувство долга, сильная воля, умение держать слово). Это могут быть и убеждения личности (понимание нравственности и безнравственности того или иного пути достижения цели) [64, с.139 - 140].

Ценности и ценностные отношения людей к окружающему миру с развитием общества претерпевали существенное изменение в процессе формирования потребностей, стремления к их удовлетворению [25, с.10]. В 90-х годах на фоне существенных изменений в стране стали уже заметными изменения в ориентациях широких слоев населения России на те или иные ценности. При этом эти изменения

происходили не только в системе ценностные ориентации молодежи, но и у зрелых людей, для которых характерна, как правило, довольно устойчивая система взглядов. Эти изменения были отмечены целым рядом авторов: В.Г.Алексеевой, А.В. Андреевской, Л.М. Архангельским, С.С. Бубновой, Л.Б. Косовой, Н.М. Малиновской и др. [8; 22; 41; 106; 115; 125]. Н.И Лапин выделил приоритетные ценности, используемые в начале 90-х годов предпочтительнее, чаще других. В контексте труда работы человека это оказались доброжелательные отношения, независимость, творчество, надежное будущее, хороший заработок. Около ядра располагается периферия, составляющая резерв ценностей, к которым индивид обращается реже, чем к первым: уважение людей, польза обществу, долг перед ним, не слишком тяжелый труд, профессиональное совершенствование. Наконец, «хвост» реже всего используемых ценностей – ценностный резерв второго эшелона, или, по другой авторской гипотезе, – те ценности, которые никогда не попадут в ядро: организаторские способности, чистая спокойная самостоятельная работа, не требующая большого умственного напряжения [115, с.7].

А.В.Андреевская также пишет об изменениях, происходящих на уровне ценностных приоритетов общества. «Тихая революция» состоит в постепенном переходе общества от приоритета ценностей «материализма» к приоритету ценностей «постматериализма». Под ценностями «материализма» имеется ввиду предпочтение физической и психологической безопасности и благополучия, а под ценностями «постматериализма» - подчеркнутое значение принадлежности к группе, самовыражения и качества жизни. В условиях серьезной экономической нестабильности и отрицательного экономического роста российской экономики ценности экономической безопасности имеют преобладающее влияние в обществе [22, с. 73, 77]. О трансформации системы ценностных ориентаций пишет и Е.К. Казарина-Волшебная, полагая, что современное общество в целом переживает

кризис ценностей, преимущественно в направлении вытеснения общественно значимых ценностей сугубо индивидуалистскими [85]. По мнению отдельных авторов, сегодня также актуализируется потребность детального изучения феномена ценностной неопределенности и ее возможных последствия для стабильности общества [111 с. 47-55].

В.Е. Семёнов подчеркивает необходимость формирования в сознании людей ценностей, позволяющих воспитать высоконравственную личность для духовно-нравственного преобразования России и построение в ней общества социальной справедливости [164].

Ценностные ориентации, являясь одним из центральных личностных образований, выражают сознательное отношение человека к социальной деятельности и в этом своем качестве определяют широкую мотивацию, оказывая существенное влияние на все стороны его деятельности. У каждого человека может существовать своя система ценностей, и в этой системе ценности выстраиваются в иерархической взаимозависимости, представляя собой определенную структуру, которая меняется с возрастом и обстоятельствами жизни. Система ценностных ориентаций — это система личностных установок по отношению к существующим в данном обществе материальным и духовным ценностям. В основе отнесения того или иного объекта окружающей действительности к ценностям лежит его оценка, выраженная способностью этого объекта удовлетворить потребности, интересы или цели человека [41].

Ценностные ориентации включают не только оценочные суждения относительно объектов, но и определенный способ ориентировки, на основе которого формируются критерии ценностного отбора. Эти критерии образуют систему внутренних предпочтений, для которой свойственна актуализация объекта ценностного выбора ситуации, где ценностные представления выступали бы

побудителем психической деятельности. Такая точка зрения на психологическое содержание ценностных ориентаций позволяет рассмотреть взаимодействие ценностно-потребностной сферы субъекта профессиональной деятельности и процесса восприятия им других субъектов этой деятельности.

Наше предположение, что перцептивный процесс в управлении может иметь специфические особенности, подтверждается и мнением Г.М. Андреевой. Отмечая, что в социальной психологии выявлены многие детерминанты процесса восприятия, а также и конкретные параметры восприятия, на которые оказывает влияние совместная деятельность - это точность, полнота и его динамика по мере развития совместной деятельности, Г.М. Андреева утверждает, что это не случайно, так как для социально-психологического исследования перцептивных процессов значимо их изучение в условиях реальной социальной группы [18, с.42 – 43].

1.4 Удовлетворенность работников предприятий элементами производственной обстановки

В более ранних исследованиях установлено, что при рассмотрении вопросов о характеристиках метасистемности социально-перцептивного процесса имеют значение социальные представления перцепиентов о профессионально значимых качествах руководителя производственной деятельности. Изменение социально-экономических условий (развитие рыночных механизмов управления экономикой и производством) привело к изменению ведущих требований к роли и авторитету руководителя на производстве. Общим заключением о тенденциях в этих вопросах становится то, что наряду со сменой базисных основ формирования авторитета руководителя происходит изменение ведущих ориентаций исполнителей в процессе оценивания своих непосредственных руководителей. Характеристики специфики

проблем управления, возникшие в условиях глубоких социальных и общественных преобразований, к настоящему времени нельзя называть систематизированными в их полной мере. В тоже время есть основания говорить о выявлении устойчивых, закрепившихся признаков. Заявленной характеристикой настоящего исследования является изучение динамики структурных и функциональных элементов социальной перцепции в управлени. Однако окончательные заключения требуют получения данных при существенном нивелировании отрицательных эмоциональных состояний, когда в общих оценках перцепиентов своей производственной деятельности, частью которой являются взаимоотношения с непосредственным руководителем, отсутствуют признаки конфликтности (или высокой степени апперцептивности). Это делает необходимым часть исследования провести с контролем оценок уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки.

Анализ литературных источников показывает, что единого признаваемого авторами понимания удовлетворенности (в том числе «удовлетворенности трудом») нет. Мы считаем подобное обстоятельство характерным для психологической науки, исходя из сложности и многогранности человека как объекта и субъекта социально-общественных взаимоотношений. В то же время основополагающий признак данного понятия остается более определенным. Его характеризуют эмоционально-оценочные отношения субъекта перцепции (также и группового субъекта) к выполняемой работе, условиям ее осуществления. Поэтому условия труда, социальная значимость выполняемой работы, поведение администрации по отношению к работающим и ряд других признаков выполняют роль критериев. Ведущим доводом в пользу необходимости использовать определение уровня удовлетворенности в качестве фоновой характеристики может служить следующее. Как следует из данных изучения социально-перцептивного процесса, его система за некоторый срок формирует отношение перцепиента к его же непосредственному руководителю. Постепенно происходит детализация перцептивного образа, что

говорит о получении системой возрастающего числа степеней свободы и тем самым расширении функциональных возможностей. Последнее свидетельствует о привлечении в процесс метасистемных возможностей. В целях и задачах данного исследования является необходимость дифференциации качественной определенности и качественной специфичности того системного функционального «образования», которое возникает в динамике. Как отмечает А.В. Карпов [97], качественная определенность – это совокупность качеств, характеризующих систему в ее относительной автономности. В силу расширения включенности метасистемных возможностей может выявиться качественная специфичность, которая также является совокупностью свойств, возникших в результате взаимодействия системы с более общими системами в результате включения в них. При этом автор также отмечает важное методологическое обстоятельство. Качественная специфичность существует как результат взаимодействия исходной системы с более общей. Тем самым специфичность как свойство имеет место только в процессе этого актуального взаимодействия, а за его пределами утрачивается.

Удовлетворенность трудом как эмпирический показатель используется психологами и другими категориями специалистов для анализа складывающейся на производстве ситуации, оценки отношения к ней работников. В этих случаях под удовлетворенностью производственной обстановкой понимается прежде всего удовлетворенность работников (промышленных предприятий) своим профессиональным трудом и взаимоотношениями в трудовом коллективе. Это относится к непосредственным руководителям и коллегам по работе.

В.А. Ядов [189] отмечал, что состояние удовлетворенности рассматривается как самый простой итоговый показатель субъективного аспекта отношения к труду. Удовлетворенность как отношение (или как чувство) не означает, что человек, удовлетворенный своей работой, должен непременно быть на работе в хорошем настроении. Он может находиться в состоянии тревоги, сомневаться, испытывать чувство переживания, ожидания, разочарования и т.п., которые вовсе не являются

положительными эмоциями. Поэтому в оценках «удовлетворен» и «неудовлетворен» отражается как отношение к объекту оценки, так и эмоциональное состояние в момент оценки. Автор также, проведя анализ эволюции понятия «отношения к труду» в социологии, пришел к выводу, что эволюция в понимании удовлетворенности трудом является следствием эволюции парадигмы социологии труда.

Ф.Н. Ильясов [81] отмечает, что представление термина удовлетворенность трудом во многом зависит от подхода к пониманию особенностей труда. Если труд интерпретируется как процесс удовлетворения потребностей человека, тогда удовлетворенность трудом понимается как оценка степени насыщения потребностей, которые личность стремится удовлетворить в сфере, связанной с процессом труда.

Спектр понимания психологического смысла «удовлетворенности» связан с основными методологическими направлениями ее развития. К социально-психологическим теориям, которые служат основой для современной западной социальной психологии труда, следует отнести теории американского психолога А.Маслоу, выдвинутую в 1943 году, и концепцию Ф.Герцберга (1959 г.).

Позже американские психологи изучали взаимосвязь удовлетворенности трудом и урбанизации (Р.А. Катцелл, Р.С. Бэррет, Т.С. Паркер, Э.Э. Кюретон, М.Р. Блад, Ч.Л. Хулин и др.) Удовлетворенность трудом оказалась в обратной зависимости от урбанизации.

В середине 1960-х годов на два вида удовлетворенности как возможные мотивы трудовой деятельности указывает П.М. Якобсон [192] - «удовлетворение, испытываемое во время процесса труда или в конце этого процесса».

К.А. Абульханова-Славская [2] отмечает, что общая удовлетворенность есть результирующая перспективных для личности направлений активности степень достигнутого результата по выделенным в притязаниях критериям. По автору удовлетворенность соотносится не только с исходными потребностями и

притязаниями личности на успех, но и с представлением о своих возможностях достигнуть его, а также с определенными требованиями к собственной деятельности.

Следует признать, что формирующиеся за последние 15-20 лет новые (во многом радикально иные) социально-экономические условия на предприятиях обуславливают изменения требований к личности руководителей, как по «вертикали», так и по «горизонтали». В дополнение развитие (диверсификация) форм собственности на средства производства создает различия требований к руководителям со стороны групп наемных сотрудников и работников [70]. По этим причинам отношение к непосредственному руководителю не вписывается только в одну пригодную для большинства случаев тенденцию. Таким образом, методически оправданным становится оценка уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки. На фоне выявленных его показателей имеется возможность более основательно предполагать наличие или отсутствие устойчивых трендов изменения структуры элементов основного результата социальной перцепции в управлении – восприятия перцепиентом своего непосредственного руководителя.

Выводы по 1 главе

1. Термин «социальная перцепция» впервые был предложен Дж. Брунером (1947г.) в период разработки программы психологических исследований восприятия, получившей название NewLook («Новый взгляд»). Первоначально термин употреблялся для обозначения факта детерминации перцептивных процессов социальными факторами, что являлось одной из задач в программе «Новый взгляд». Позднее социальной перцепцией стали называть процесс восприятия так называемых «социальных объектов», таких как личность, социальные группы,

большие социальные общности. Именно в этом употреблении термин закрепился в социально-психологической литературе.

2. Социальная перцепция является одной из важнейших теоретических и практических проблем социальной психологии. Некоторые ее аспекты освещаются в работах зарубежных и отечественных психологов. Вместе с тем в этой проблеме имеется много открытых, требующих решения вопросов, так как именно в области социально-перцептивных процессов в управлении практически нет самостоятельных исследований. Результаты изучения социально-перцептивного процесса в управлении пополняют представления о базисных психологических механизмах восприятия и формирования взаимоотношений между отдельными субъектами.

3. Теоретический и практический анализ исследований свидетельствует о значительном влиянии системы ценностных ориентаций работников на результаты процесса восприятия ими своих руководителей. На основе ранее проведенного анализа установлена возможность этой системы, обеспечивающей социально-перцептивную активность, вариативно менять состав элементов структуры, уточняющих, дополняющих и детализирующих образ руководителя. Одним из таких элементов и являются ценностные ориентации работников в их обобщенном виде (элементы жизненного и социального опыта, знаний, воспитания и др.) Среди объективных факторов смены ценностных ориентаций работников выступают трансформации внешней общественно-социальной среды и среды производственного взаимодействия в диаде «сотрудник – руководитель». Изменение системы ценностных ориентаций перцепиентов является своеобразным аттрактором выбора и оценивания характеристик личности руководителя.

4. Окончательные заключения относительно динамики структурных и функциональных элементов социальной перцепции в управлении требуют получения данных при существенном нивелировании отрицательных эмоциональных состояний, когда в общих оценках перцепиентов своей производственной деятельности, частью которой являются взаимоотношения с непосредственным

руководителем, отсутствуют признаки конфликтности. Это делает необходимым часть исследования провести с контролем оценок уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки.

ГЛАВА 2. ВЫБОР МЕТОДОЛОГИИ И МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

2.1 Методологическая база и принципы исследования

Методология понимается нами в качестве системы принципов исследования, позволяющая через разработку теоретической концепции изучения некоторой предметной области стать инструментом поиска нового знания. По мнению В.А. Ядова, объективное значение «методологии исходит из того, что в ней реализуется эвристическая (т.е. поисковая) функция предметной области теории. Любая теоретическая система знания имеет смысл лишь постольку, поскольку она не только описывает и объясняет некоторую предметную область, но одновременно является инструментом поиска нового знания» [191, с. 24].

Теоретико-методологическую основу данного исследования составили научные концепции и положения: социально-психологические исследования перцептивного процесса в управлении и структуры его результата (Г. М. Андреева, А. А. Бодалёв, Е. Е. Вендров, И. П. Волков, Р. Б. Гительмахер, Ю. Н. Емельянов, Н. С. Жеребова, А. Л. Журавлёв, В. И. Зацепин, А.В. Карпов, А. Г. Ковалев, Р. Л. Кричевский, Е. С. Кузьмин, С. Н. Михеева, В. И. Назаров, В. В. Новиков, Н. Н. Обозов, Ю. Д. Степкин Д. Браун, Д.Дженнингс, К. Дэвис, Д. Кэмпбелл, Т.Ньюком, Р.Хайдер, Р.Харии др.); применимость положений общей теории систем, классического системного анализа и метасистемности к исследованиям процессов социальной перцепции (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, А.В.Карпов, В.И. Назаров, В.Д. Шадриков и др.); исследования, направленные на изучение содержания и структуры психологических отношений, особенностей межличностного взаимодействия (Г.М.Андреева, Б.Г. Ананьев, В.М. Бехтерев, А.

Л.Журавлёв, В.Н. Дружинин, А.Н. Леонтьев, В.В. Новиков, И.Р. и др.); исследования социально-психологическими методами трансформаций личности при сменах общественно социальных условий и ситуаций (М.И. Бобнева, А.Л. Журавлев, Е.В. Журавлева, В.П.Позняков и др.); исследования деятельности управленческого аппарата и личности руководителя (А.Л. Журавлев, Б.А. Аникин, В.В. Козлов, Е.А. Смирнов и др.).

Для изучения социальной перцепции авторы применяли различные теоретические концепции и методологические направления. Целесообразно остановиться на кратком изложении основных исследовательских подходов в изучении социальной перцепции в управлении.

Весьма многочисленны исследования в рамках деятельностного подхода (Запорожец, 1986; Леонтьев, 1975). В них логично подчеркивается активность восприятия и совершенствующаяся результативность по мере накопления опыта жизнедеятельности субъекта системами интрапсихических операций, вытекающая из практической и познавательной активности. При этом возможны перцептивные эталоны, которые обеспечивают восприятие объектов, вычлняя их значимые свойства, производя классификацию, вырабатывая оценки. Соответственно деятельностный подход связан с идеями культурно-исторического развития, постоянно соотнося перцепцию с усвоенными формами предметно-практического взаимодействия субъекта и окружающего мира.

Субъектный подход (Брунер,1977; Надирашвили, 1976; Узнадзе, 1966) является более многоликим, поскольку объединяет психологические исследования, объясняющие результаты перцепции характеристиками воспринимающего субъекта. В его рамках плодотворно развилось направление, учитывающее и объясняющее перцепцию, исходя из действия установок и оценок.

Конструктивистский подход (Марр,1987; Рок, 1980), на наш взгляд, более иных характеризуется тем, что исходит из наличия двух оснований процесса

построения картины мира - «интеллектуального» и «сенсорного». Эта связь становится в его концепциях глубокой и тесной.

Много приверженцев снискал так называемый прогностический подход (Брунер, 1977; Рок, 1980). Фактически в его рамках перцепция представлена как процесс решения задачи построения чувственного образа реальности. Его центральным понятием является «перцептивная гипотеза» (идеи, прогноз перспективы, «ожидание»), которая изначально создает настроенность субъекта на отражение определенных признаков (классов событий). Уточняясь по мере развертывания процесса, гипотеза обуславливает его цикличность. Становится важным динамика и хронология процесса.

Вплоть до конца девяностых годов прошлого века имел актуальность среди исследований так называемый информационный подход (Линдсей, Норманн, 1974), когда перцептивный процесс рассматривался в качестве приема содержательной интерпретации информации. В итоге исследователи воссоздавали многочисленные схемы переработки информации, отражающие, по их мнению, структуру процесса. Однако постепенно стало заметным, что в этом скорее отражаются логические, чем конкретно-психологические схемы структуры процесса перцепции. Помимо названных учеными использовались и иные подходы: когнитивно-структурный, генетический, нейрофизиологический, стимуляционный, социологический и др.

При выполнении исследования мы опирались на следующие принципы: принцип системности (Б.Г.Ананьев, В.А. Ганзен, Д.Н. Завалишина, Б.Ф. Ломов, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков и др.), принцип детерминизма (С.Л. Рубинштейн, В.В. Новиков и др.), принцип единства сознания и деятельности (С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев).

Использование системного подхода для анализа психологических явлений и феноменов является широко используемой методологической базой исследований, так как позволяет от анализа функционирования отдельных элементов перейти к интегрированию их взаимосогласованной деятельности. Так Б.Ф.Ломов,

конкретизируя представления о человеке как субъекте психической жизни, исходил из полисистемности его бытия, указывая тем самым на интегральность психических качеств [15]. Сама же полисистемность по автору предполагает взаимодействие природных и социальных систем в составе целостности. При этом деятельность перципиента и его общение с руководителем остается основными формами включения человека в систему производственной среды.

Наиболее серьезные попытки развития системного подхода осуществили В.Д. Шадриков, раскрывший теоретико-практический контекст системного подхода в применении к изучению психологических основ трудовой деятельности; Д.Н. Завалишина, которая ввела понятие «полисистемности»; Ю.Я. Голиков и А.Н. Костин представили обоснование «межсистемного подхода»; В.А. Барабанщиков отразил в работах комплексное методологическое развитие базовых положений системного подхода [26]; А. В. Карпов ввел в науку представление о метасистемном подходе в психологии [88; 90; 93]. Обоснование перспективности изучения процессов СПУ с позиции метасистемности рассмотрено в следующих параграфах.

При разработке общей схемы исследования, а также выборе методов и методик мы учитывали принцип единства сознания и деятельности. Раскрывая сущность этого принципа, С.Л. Рубинштейн писал: «...деятельность человека обуславливает формирование его сознания, его психических связей, процессов и свойств, а эти последние, осуществляя регуляцию человеческой деятельности, являются условием их адекватного выполнения» [159]. Выявляя особенности социально-перцептивных процессов в условиях совместной производственной деятельности людей, мы старались показать действие этой двусторонней связи, оставляя приоритет за производственными отношениями, которые из этих двух компонентов являются доминирующими.

В.В. Новиков считает, что естественнонаучный подход к общественной психологии предполагает обязательную опору на принцип единства сознания и

деятельности, т.к. групповая психология во многом детерминирована совместной деятельностью, в которой возникают социально-психологические процессы, отношения, состояния и свойства отдельных социальных общностей. По его мнению, социально-психологические явления проявляются в группе не только в общении, но и при взаимодействии членов конкретной группы, когда возникает совместная деятельность для достижения какой-либо цели [135].

Указанные подходы и принципы определили совокупность применяемых нами методов и методик исследования, отбор значимых факторов, влияющих на результат процесса социальной перцепции.

2.2 Постановка проблемы исследования

Перед социальной психологией стоит актуальная проблема исследования: изучение закономерностей взаимовосприятия и взаимопознания в диаде подчиненный/руководитель производства. Объективно возникшие требования, предъявляемые современным менеджерам в связи с решением ими кардинально новых задач развития экономической и социальной сфер жизни, в сегодняшних условиях во многом уже изменили и продолжают менять факторы, механизмы и характеристики социально-перцептивных процессов в управлении. Детерминанты бесконечной метаморфозы социальной перцепции требуют их дальнейших систематических исследований.

Реформирование экономики и производства на основе сугубо технического перевооружения нельзя считать достаточным, если оно не будет дополнено прогрессивной трансформацией взаимодействия и взаимоотношений людей, занятых в производственной сфере. Именно по этим причинам повышается роль социальной психологии для решения вопросов совершенствования управления и руководства взаимодействием участников производства. При этом социально-психологические

исследования процессов восприятия людьми друг друга приобретают особо важное значение. В современных работах восприятие человека человеком в системах управления трактуется как сложный социально-перцептивный процесс, детерминированный множеством факторов.

В рамках постановки проблемы необходимо определить понятия, которые используются в данном исследовании.

Под социальной перцепцией в управлении мы понимаем восприятие субъектом социальных объектов, в данном случае руководителя производственного взаимодействия в диаде субъект-объект. В ходе процесса восприятия субъект осуществляет оценивание и осмысление потенциальных возможностей руководителя в плане удовлетворения им потребностей, связанных с производственной деятельностью субъекта. В результате формируется «отношение» субъекта к непосредственному руководителю, которое закрепляется в формах взаимодействия (например, в особенностях поведения субъекта, преимущественных оценках деятельности руководителя и др.).

В качестве объектов восприятия в нашем исследовании выступили непосредственные руководители предприятий. Используемое нами понятие «непосредственный руководитель» относится к части руководителей производства, занимающих среднее положение по вертикали статусов и должностей. По ряду характеристик в различных отраслях эти руководители не только имеют отличия, но и обладают общими признаками. Руководители средней группы являются экспертами в определенной сфере технологии того или иного производства, обладают знаниями о порядке движения финансов (включая оплату труда), поддерживают контакты с поставщиками ресурсов и комплектующих в цикле производства, осуществляют оценку промежуточных и конечных результатов производства на подконтрольном участке деятельности. Понятие «непосредственный руководитель» не выходит за рамки должностных лиц средней группы, оно уточняет и подчеркивает обстоятельства, когда перцепиент регулярно

встречается с подобным руководителем, а тот, в свою очередь, влияет на заработную плату работника, сроки и периоды отпусков, дисциплинарные взыскания, поощрения за успешную работу и др. Этот термин применялся в нашей лаборатории в течение длительного времени исследований [132].

Процесс социальной перцепции не может осуществляться изолировано, в отрыве от социальных преобразований в социуме. Это касается как в целом процесса восприятия социальных объектов окружающего мира (людей, групп), так и процессов социального восприятия в отдельных сферах жизнедеятельности человека, в нашем случае, в системе «руководитель – подчиненный». В качестве метасистемы, которая оказывает влияние на результат социально-перцептивного процесса, мы применяем понятие «мезосоциум».

Основным критерием разделения социума на макро-, мезо- и микро- социум является прочность социальных связей или степень постоянства взаимодействия между индивидами, составляющими сообщество. Эта прочность определяется, во-первых, наличием или отсутствием единых, осознанных целей существования и, во-вторых, существенным или несущественным взаимодействием индивидов. В связи с этим макросоциум представляет собой наиболее общее объединение, сообщество, которому характерны общие признаки, например, мировое сообщество, народ, нация, население. Мезосоциум тоже не имеет очень четких границ, позволяющих оценить его массовость и размеры, но вместе с тем мезосоциальным формам присущи более конкретизированные виды взаимодействия и вполне осознаваемые совместные цели личностного деятельного опосредования. Как правило, к нему относят региональные структуры, общности, профессиональные сообщества и прочие социальные формы. К микросоциуму, как правило, относят такие социальные системы, которые характеризуются постоянством взаимодействия и наличием прочных связей и отношений. Такими социальными формами являются, например, семья, учебный коллектив и др.

Первично говоря о исходной методологической базе наших исследований, стоит отметить, что мы рассматриваем социальную перцепцию в деятельностной активности человека, связанной с его способностью селективно отбирать информацию, использовать её и интерпретировать для вынесения суждений о других людях, принятия решений. Среда производства и многочисленные контакты ее участников активизируют процессы, связанные с пониманием происходящего, осуществляя тем самым социальное восприятие субъекта перцепции.

Анализ теории указывает на то, что причиной сдерживания дальнейшего развития исследований процесса социальной перцепции в управлении становится планирование их экспериментальной части и интерпретация полученных результатов с позиций классического системного подхода. Можно привести наиболее частую по нашей предварительной исследовательской практике ситуацию, когда мы находили многочисленные психологические новообразования, отражающие трансформацию образа руководителя, увеличение численности новых характеристик его образа как ожидаемых. В этих и подобных случаях следовало предполагать наличие системы распознавания, формирующейся в виде структурно-функционального образования. С этих оснований обоснованно искать иные формы и психологические механизмы функционирования, которые справляются с «множеством» без экстенсивного роста их численности характеристик. В этой связи наиболее перспективной стратегией становится развитие системного подхода на основе методологии метасистемности и установления соответствующих принципов структурно-функциональной организации психических процессов [132]. Хотя, как отмечает А.В.Карпов [87], на данном этапе развития этой методологии само понятие метасистемного уровня пока содержит много неясных и противоречивых моментов. Многолетние исследования методологического плана на этот счет, выполненные автором, отражены в [92]. В работе приведена не только развернутая картина современного академического состояния исследований метасистемного уровня, но и

перспективности методологии метасистемности как стратегии дальнейшего развития системного подхода в целом.

При решении задач нашего исследования мы исходили из осознания организации психических процессов как гетерогенно сложных, что в полной мере относится к социальной перцепции. Последнее звучит в широком понимании её смысла. В тоже время она наравне с иными процессами психической деятельности базируется на структурно – уровневом принципе, имея в своих основаниях выделенные базисные процессы, которые по их роли ещё называют первичными. Речь может идти о собственно процессе восприятия, когда диапазон воспринимаемых характеристик начинается с фиксации зрительных и слуховых сигналов. Последующая обработка полученной информации требует участия иных дополняющих анализ систем. Это понимание психических процессов предложено в виде их структурно-уровневой организации для осуществления рефлексивной деятельности [90]. При обсуждении методологии наших исследовательских усилий вынуждены коснуться проблематики репрезентаций объективной реальности. Последняя, как известно, получает свое отражение (удвоение) субъективной реальности. Не требуется доказательств, чтобы оценить перспективность и сложность исследования дальнейших трансформаций субъективной репрезентации «соответствующих» объективной реальности. Более точно это называется формами репрезентаций, возникших как результат восприятия объективной реальности, подействовавшей на информационные входы первичных процессов. Структура и динамика формирования соответствующего субъективного образа способна вскрыть лежащие за этим психологические механизмы СПУ. Следует обратить внимание на логически необходимую предпосылку дальнейшего построения исследования СПУ: установление дальнейших доказательств взаимодействия социальной перцепции в управлении с метасистемным уровнем. В ходе формирования окончательного образа субъективной реальности его создание должно идти по направлению уточнения детализации и усложнения обобщающих характеристик. Таким образом,

система первичного восприятия внешней информации обязана получать возрастающее число степеней свободы за счет взаимодействия с метасистемным уровнем и его возможностями. Поэтому рискнем назвать рост числа степеней анализа информации дескриптором подобного функционального взаимодействия. Что им может быть? Если первичные процессы получения информации для начала её анализа и синтеза начинают проявляться по отношению к качественно различным или содержательно иным ситуациям, состояниям, пространственно временным обстоятельствам и другим случаям, число которых не ограничивается, стало быть, это возможно за счет метасистемных взаимодействий. С этой позиции надо признать, что структурно-функциональная организация психического качества предполагает включение метасистемного уровня в формирование содержания этого качества после или уже при наличии вхождения в структуру. Тогда метасистемный уровень приобретает «интрасистемный статус» [87]. В этой связи также логично говорить и о возникновении хотя бы и на временной основе единого функционального уровня (возможно в рабочем порядке назвать его функциональным комплексом). Как в этой логике быть с утверждением о единой структуре. Действительно, функция – это проявление, а структура, по крайней мере, в своих первичных образованиях исходная данность. Видимо, это ещё один из случаев диалектического взаимодействия.

2.3 Организация и методы исследования

На протяжении периода с 1988г по 2009 г. лаборатория кафедры психологии и социологии труда ИвГУ проводила исследования в коллективах предприятий различных форм собственности в целях использования психологических ресурсов управленческого взаимодействия, улучшения психологического климата в коллективе и др. С 2010 г. исследования ранее собранного материала проводилось

нами для других задач, при этом использовался первичный («сырой») материал. Общий характер этой части нашей комплексной научной работы может быть определен как *архивное исследование с прерывистой временной последовательностью*.

Базой для проведения эмпирических исследований послужили коллективы предприятий различных форм собственности (г. Иваново). Отличительной особенностью производств является тот факт, что все они относились к товаропроизводящим в различных отраслях. Общий объем выборки составил = 3180 чел., в том числе: объем выборки, использованный при **ретроспективном анализе** (использовались «сырые» фактические данные) составил 2690 чел. (выборки по отдельным коллективам предприятий находились в диапазоне 25-80% от общего числа работавших, в том числе: 1986-1993 гг. – 2080 чел.; 1996-1997 гг. – 610 чел.; 2000-2010 гг. – 340 чел.); общий объем выборки на **современном этапе** (2015-2017 гг.) составил – 150 чел.

При организации и проведении исследований мы исходили из того, что в качестве субъектов перцепции выступали работники промышленных предприятий, в качестве объектов перцепции – руководители тех же предприятий.

Эмпирическая часть работы включала в себя следующие **этапы исследования**.

На первом этапе (2011-2012 гг.) изучалось состояние проблемы и достигнутых прикладных результатов, разрабатывались основные теоретические концепты данного исследования, определены его методы и разработаны материалы экспериментальной работы.

На втором этапе (2013-2015 гг.), в ходе ретроспективного анализа обобщались «сырые» фактические данные проведенных исследований по выбранной нами схеме и методикам анализа показателей. Исследование было дополнено данными, полученными в современный период. Было проведено рейтингование характеристик «наибольшего внимания» респондентов относительно сторон

деятельности их руководителей, которые ими как сотрудниками выделяются прежде остальных. Методом исследования работниками значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей в современное время выступил очный стандартизированный опрос. Параллельно регистрировалось отношение перцепиентов к своему непосредственному руководителю с целью установления срока появления относительно стабильного отношения к непосредственному руководителю. Для этого были рассмотрены первичные данные, ранее полученные в нашей лаборатории (ретроспективный анализ) и далее полученные результаты исследований в период 2015-17 гг.

На третьем этапе нашего исследования проводилось психологическое тестирование, направленное на изучение ценностных ориентаций работников промышленных предприятий с применением методики «ЦОЛ-8» (Г.Е. Леевик, 1990). Представляющая собой ее модификацию методика применялась при получении первичных данных для ретроспективного и последующего анализа.

На этом же этапе был проведен контроль «удовлетворенности» работников промышленных предприятий трудовой деятельностью (как неспецифического фонового состояния). Для решения этой задачи был проведен очный стандартизированный опрос. Программа опроса включала оценку степени удовлетворенности работников своим профессиональным трудом и взаимоотношениями в трудовом коллективе, в частности, взаимоотношениями с оцениваемым руководителем и коллегами, а также социально-демографические характеристики респондентов.

На четвертом этапе исследования был проведен анализ и интерпретация полученных данных, сформулированы выводы, выполнено оформление диссертации.

Методы обработки эмпирических данных включают корреляционный анализ Спирмена, факторный анализ, непараметрический критерий Краскела-Уоллиса, критерий множественных сравнений Данна. Программным обеспечением

для обработки результатов эмпирического исследования и визуализации данных послужили программы Excel (MS Office Профессиональный плюс 2013); IBM SPSS STATISTICS 23. В совокупности данная методическая система обеспечила адекватное исследование поставленных цели и задач.

2.4 Диагностический инструментарий эмпирического исследования процессов социальной перцепции в управлении

Диагностический инструментарий исследования был разработан в соответствии с выдвинутой целью и поставленными задачами.

Анкетирование. Для анализа выбора перцепиентами качеств, характеристик и приоритетных сторон деятельности своих непосредственных руководителей применялось анкетирование. Анкеты разрабатывались с учетом рекомендаций к построению анкеты, формулировке вопросов и построению шкал, изложенных в литературе [191] (Приложение 1).

Основной вопрос анкеты был направлен на выявление оценок качеств личности руководителя. Для анализа СПУ нами был отобран ряд качеств личности руководителя, позволяющий сопоставить результаты исследований в различных коллективах и в различные временные периоды. В него вошли качества, относящиеся к основным блокам: деловые, импульсно-волевые, интеллектуальные, морально-нравственные и коммуникативные.

Качества личности руководителя предлагалось оценить по 10-балльной шкале, в которой 10 баллов означает наивысшее развитое качество, 1 балл – отсутствие такового. Основой послужила методика «Групповая оценка личности» (ГОЛ) [71], неоднократно применяемая в исследованиях лаборатории промышленной социальной психологии ИвГУ [146; 152; 153; 154].

Обобщая в ходе ретроспективного анализа «сырые» фактические данные проведенных исследований по взятой нами схеме и методикам анализа показателей, было проведено рейтингование характеристик «наибольшего внимания» респондентов относительно сторон деятельности их руководителей, которые сотрудниками выделяются прежде остальных.

Полученный материал позволил выявить и обосновать ряд положений, характеризующих специфику социальной перцепции в управлении, множественность разноуровневых детерминант и факторов этого процесса, установить ядро перцептивного образа, которое, будучи по числу минимизированным, представляет собой информационную единицу образа социальной перцепции в управлении. С этой же целью был проведен опрос среди представительниц женского пола. Важно отметить, что при анализе минимизированной структуры ядерной части социально-перцептивного образа руководителя на производстве с гендерных позиций не было выявлено существенных различий, что свидетельствует об общности и фундаментальности полученных результатов.

Интервью и беседа. Интервьюирование и беседы применялись на современном этапе исследования для установления преимущественного отношения подчиненных к непосредственному руководителю, а также с целью уточнения и интерпретации результатов анкетирования в форме индивидуального интервью. Интервьюировались $4 \pm 0,12$ % перцепиентов от их общего числа. Часть вопросов предполагали свободное высказывание перцепиентов (субъектов перцепции), которое существенно дополняло информацию основной части интервью.

Анализ результатов выявил, что в подавляющем большинстве направленность преимущественного отношения определялась, прежде всего, установками на оценивание таких сторон деятельности руководителя, как:

- организация продуктивной работы руководимого коллектива и тем самым следование интересам организации;

- личное отношение руководителя к работе;
- способность отстаивать интересы подчиненного коллектива;
- общая требовательность и контроль за выполнением принятых решений;
- внимание руководителя к решению производственных и бытовых вопросов подчиненных.

Данные свидетельствуют о том, что, начиная с 90-х гг., усилилась тенденция увеличения числа социальных установок для оценки деятельности руководителя, а именно в их структуре все более стали использоваться морально-правовые нормы и эталоны.

За рассматриваемый период также усилилась критичность восприятия перцепиентами своего непосредственного руководителя, а число конструктивных пожеланий в его адрес снизилось. Здесь необходимо отметить, что в то же время существенно возрастает число предложений собственного решения проблем производства, что косвенно подтверждает активную позицию сотрудников.

На примере восприятия непосредственного руководителя видно, что социально-психологическая активность перцепиентов группы промышленных производств за период наблюдения усиливается, меняется характер возникших за это время установок. Результатом их влияния становится усиление критичности восприятия перцепиентами непосредственного руководителя и увеличение числа сторон его производственной деятельности, подвергающихся оцениванию с моральных и нравственных позиций и норм.

Психологическое тестирование. Для реализации задачи изучения ценностных ориентаций в исследовании была использована адаптированная «Методика изучения ценностных ориентаций личности ЦОЛ-8» Г.Е. Леевика [119], позволяющая установить ценностные ориентации работников предприятий в рамках традиционного подхода – по двум группам ценностей: терминальным и инструментальным (Приложение 2). Преимущество использования методики ЦОЛ-8 заключается в том, что она позволяет выявить именно профессиональные ЦО,

другие же указанные методики диагностируют общие ценностные ориентации личности.

Методика ЦОЛ-8 представляет собой список специально подобранных конкретных ценностей, обобщение которых дает представление о 9-ценностных ориентациях личности: на труд, общение, познание, общественно политическую деятельность, материальные ценности (ориентация на ценности - цели жизни), и ориентации на развитие у себя нравственных, деловых, волевых и моральных качеств (ориентация на ценности – средства достижения целей в жизни).

ЦО на труд обобщает в себе такие ценности, как приобретение богатого профессионального опыта, тонкого, до мелочей, знания специальности, знания современного состояния науки и техники по своей специальности, а также получения удовлетворения от самого процесса труда, осознания его общественной деятельности, добросовестного отношения к делу;

ЦО на общение связана с возможностями удовлетворения потребности человека в общении, в том числе с такими ценностями, как информированность, наличие свойств характера, способствующих общению (жизнерадостность и чувство юмора) наличие возможности общения при отдыхе, обсуждения философских, производственных проблем. Ориентация на общение предполагает такие хорошие отношения с товарищами по работе и личными друзьями;

ЦО на познание объединяет стремление человека к самосовершенствованию, расширению своего кругозора, образованию, повышению культурного и интеллектуального уровня, а также самокритичности, зрелости, мудрости в понимании жизни;

ЦО на общественно-политическую деятельность включает в себя различные виды общественной работы, являющейся ценностью для человека: это пропаганда идей и знаний, различного рода общественная работа у себя в коллективе и по месту жительства;

ЦО на материальные ценности, которые присущи материальной обеспеченности - высокая заработная плата, благоустроенная квартира и личная автомашина, возможность одеваться по моде. В то же время быть материально-обеспеченным - это необходимо либо быстро продвигаться по службе, либо иметь хорошие взаимоотношения с нужными людьми;

ЦО на развитие нравственных качеств объединяет ценности, которые характеризуют отношения человека к другим людям - любить людей, уважать их, быть чутким, искренним, признавать их ошибки и заблуждения, прочувствовать чужую беду и помочь другим людям;

ЦО на развитие деловых качеств включает в себя достаточно противоречивый набор ценностей: организаторские и педагогические способности, инициативность, самостоятельность, умение быстро и правильно оценить ситуацию, сделать прогноз наличия собственного плана действий, высокая трудоспособность;

ЦО на развитие волевых качеств, проявляющихся в высокой оценке настойчивости и упорства в преодолении препятствий, целеустремленности, выдержки и самообладания, смелости и решительности, уверенности в своих силах, быстроты в решении производственных и этических вопросов;

ЦО на развитие моральных качеств характеризует отношение человека к себе, скромность и бескорыстие, требовательность и чувство собственного достоинства, а также способность понять, почувствовать прекрасное в человеке, природе и искусстве.

Очный стандартизированный опрос. Для контроля за фоном удовлетворенности работников промышленных предприятий трудовой деятельностью был проведен очный стандартизированный опрос (Приложение 3).

Программа опроса включала:

- оценку эффективности деятельности трудового коллектива;
- оценку степени удовлетворенности работников своим профессиональным трудом;

- оценку степени удовлетворенности работников взаимоотношениями в трудовом коллективе, в частности, взаимоотношениями с оцениваемым руководителем и коллегами;

- оценка частоты возникновения конфликтов;

- социально-демографические характеристики.

Респондентам было предложено оценить собственную удовлетворенность по шкале от 1 до 7 баллов. Интерпретация ответов включает в себя оценку степени удовлетворенности трех основных показателей: удовлетворенности респондентов своим профессиональным трудом, удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем и удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами. Средние оценки опрошенных работников по трем основным показателям позволяют оценить показатели удовлетворенности работников в баллах.

Надежность первичной социально-психологической информации и выводов обеспечивалась вышеуказанной совокупностью методов и методик, взаимно дополняющих и контролирующих друг друга, репрезентативностью и надежностью выборочных совокупностей.

Выводы по 2 главе

1. История изучения процессов социальной перцепции в управлении достаточно длительная. В своих исследованиях авторы применяли различные теоретические концепции и методологические направления. Их результаты изложены в работах, составивших прочную теоретическую базу исследований процессов социальной перцепции.

2. Анализ теории указывает на то, что причиной сдерживания дальнейшего развития исследований процесса социальной перцепции в управлении становится

планирование их экспериментальной части и интерпретация полученных результатов с позиций классического системного подхода. В этой связи перспективной для нас становится концепция метасистемного подхода для изучения процессов социальной перцепции в управлении на основе её сформулированных концептов.

3. Данное исследование проводилось с применением методов сбора, обработки и интерпретации эмпирических данных. Для анализа выбора перцепиентами качеств, характеристик и приоритеных сторон деятельности своих непосредственных руководителей применялось анкетирование. В ходе ретроспективного анализа обобщались «сырые» фактические данные проведенных исследований по выбранной схеме и методикам анализа показателей. Исследование было дополнено данными, полученными в современный период. Основой послужила методика «Групповая оценка личности» (ГОЛ), неоднократно применяемая в исследованиях лаборатории промышленной социальной психологии ИвГУ. Было проведено рейтингование характеристик «наибольшего внимания» респондентов относительно сторон деятельности их руководителей, которые ими как сотрудниками выделяются прежде остальных. Методом исследования значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей в современное время выступил очный стандартизированный опрос. Параллельно регистрировалось отношение перцепиентов к своему непосредственному руководителю с целью установления срока появления относительно стабильного отношения к непосредственному руководителю. Для этого были рассмотрены первичные данные, ранее полученные в нашей лаборатории (ретроспективный анализ), и далее полученные результаты исследований в современный период. Для реализации задачи изучения динамики ценностных ориентаций была использована адаптированная «Методика изучения ценностных ориентаций личности ЦОЛ-8» Г.Е. Леевика, позволяющая установить

ценностные ориентации работников предприятий в рамках традиционного подхода по двум группам ценностей: терминальным и инструментальным. Представляющая собой ее модификацию методика применялась при получении первичных данных для ретроспективного и последующего анализа. На этом же этапе был проведен контроль «удовлетворенности» работников промышленных предприятий трудовой деятельностью (как неспецифического фонового состояния). Для решения этой задачи был проведен очный стандартизированный опрос. Программа опроса включала оценку степени удовлетворенности работников своим профессиональным трудом и взаимоотношениями в трудовом коллективе, в частности взаимоотношениями с оцениваемым руководителем и коллегами, а также социально-демографические характеристики респондентов.

4. Методы обработки эмпирических данных исследования включают корреляционный анализ Спирмена, факторный анализ, непараметрический критерий Краскела-Уоллиса, критерий множественных сравнений Данна. Программным обеспечением для обработки результатов эмпирического исследования и визуализации данных послужили программы Excel (MS Office Профессиональный плюс 2013); IBM SPSS STATISTICS 23.

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ДИНАМИКИ СТРУКТУРЫ РЕЗУЛЬТАТА СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

3.1 Изучение социально-перцептивного процесса в управлении (ретроспективный анализ)

Актуальность исследования социально-перцептивных процессов в управлении во многом связана с необходимостью научного осмысления социально-психологических последствий радикальных экономических изменений. Значительный научный интерес представляют взаимоотношения в диаде «руководитель-подчиненный». Для выполнения этой задачи в данном исследовании нами был проведен ретроспективный анализ динамики структуры результата процесса социальной перцепции в управлении при формировании отношения перцепиента к непосредственному руководителю. Общий характер этой части нашей комплексной работы может быть определен как архивное исследование с временной последовательностью. Отметим, что с 1988г по 2009 г. наша лаборатория проводила исследования в коллективах предприятий различных форм собственности для целей использования психологических ресурсов управленческого взаимодействия, улучшения психологического климата в коллективе, повышения эффективности производства и др. С 2010 г. анализ получаемого первичного материала проводился нами для других задач, нежели ранее. Принципиально новым стал выявленный факт того, что взаимоотношения между руководителем и подчиненным следует рассматривать как динамически трансформирующиеся психологические образования. То есть, во-первых, соотносимые с временным континуумом (прошлое и настоящее) и, во-вторых, как феномена, характеризующегося сочетанием относительной устойчивости и изменчивости во времени. В первом случае это выражено тем, что субъекты перцепции характеризуются не только в статике

(состоянии на данный момент), но и в динамике своих изменений (оцениваемой в хронологии). Во-вторых, наряду с ретроспективным анализом структурных особенностей перцептивных взаимоотношений и данных, зафиксированных на современном этапе исследования, проводился анализ их динамики путем сравнительного анализа значений отдельных показателей и их взаимосвязей, структурных элементов, полученных на сопоставимых выборках предыдущих исследований. При организации и проведении данной части общего плана изучения социально-перцептивного процесса мы исходили из предположения о том, что существует некое ядро перцептивного образа, содержащее оценивание по двум смысловым направлениям. Являясь минимизированным запросом перцепиента на информацию о руководителе, это выражается в оценках деятельности руководителя, ориентированной на достижение целей организации и в оценках деятельности, ориентированной на удовлетворение запросов и поддержку членов руководимого коллектива и др. Последующая дифференциация и дополнение элементов структуры формирующегося образа (характеристиками руководителя) осуществляется на основе последующих метасистемных взаимодействий.

Базой для проведения эмпирических исследований послужили коллективы организаций нашего региона. Отличительной особенностью предприятий является тот факт, что все они товаропроизводящие в различных отраслях (производство мебели, машиностроение, химической продукции и др.). Отчеты по результатам работы лаборатории, первичный материал которых был взят для анализа с новой целью за периоды до 2010 г., имеют информационную государственную регистрацию. Изначально планирование этой части исследований учитывало применение в значительной мере инвариантного инструментария, что было необходимостью исследований на предприятиях различной производственной направленности и структуры. Имея предварительный опыт, мы понимали полное соотнесение всего объема данных как сверхзадачу и не ставили целью её выполнение. Тем не менее, по ходу

ретроспективного анализа с учетом данных статистики смотрели за тем, какие личностные качества руководителей находят большее внимание подчиненных и повторяются на разных объектах в качестве более ранговых.

Периоды изменения макросреды были взяты нами по аналогии с исследованием Института психологии РАН (Журавлёв А.Л., в 2011г.). Сравнительный анализ данных, полученных с 80-х гг. прошлого столетия показывает, что сохранилась тенденция критичного подхода к оцениванию качеств личности руководителей высшего звена. При этом руководители нижнего уровня управления (бригадиры) получают у рабочих самые высокие оценки. Для сравнения на тех же предприятиях руководители более высокой иерархии оцениваются значительно ниже (их средние интегральные оценки составили 5,5 балла). В то время линейные руководители среднего звена (начальники цехов и мастера участков) получили более высокие оценки (6,7 и 6,1 балла соответственно).

Влияние социально-экономических изменений на результаты социально-перцептивного процесса в управлении выявлено также при анализе структуры оценок отдельных качеств личности руководителя в различные периоды деятельности предприятий – 80-е, 90-е и 2000-е гг. (Таблица 3.1.).

В результате было выявлено, что социально-экономические трансформации, происходящие в разные временные периоды, проявляются в структуре образа руководителя на двух уровнях: ядерном и поверхностном. При этом в структуре ядра не предполагается качественных изменений, поскольку сохраняются две группы характеристик Р и М (Р - деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации; М – ориентация на поддержку индивидуальных и групповых потребностей членов организации), что с учетом определенных сдвигов в рамках инвариантного ядра согласуется с теорией Р. Блейка и Дж. Моутон. Поверхностный уровень сензитивен, он выполняет своеобразную функцию «буфера обмена» между социумом и образом (по ходу динамики какие-то характеристики теряют свою актуальность (отмирают), другие, напротив, появляются).

Таблица 3.1

Средние оценки рабочими качеств личности руководителей,
балл (N=3040 чел.):
сравнительные данные по трем выборкам (80-е, 90-е и 2000-е гг.)

	N	Качества личности	Формальный статус руководителя									
			Мастер			Начальник цеха			Руководитель предприятия			
			80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.	80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.	80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.	
ЯДЕРНЫЙ УРОВЕНЬ	Р	1	Орг. способности	7,6	7,5	7,1	7,9	7,8	8,1	8,1	7,9	8,6
		2	Оперативность	8,7	8,1	8,8	9,0	7,1	8,2	7,9	7,8	8,1
		3	Способность взять на себя ответственность	7,8	7,1	8,5	7,8	7,6	7,1	7,9	7,8	8,2
		4	Знание своего дела	7,8	7,7	8,2	8,1	8,0	7,9	7,9	7,8	7,9
		5	Требовательность в производственных делах	7,2	7,3	6,8	7,2	7,6	7,2	6,7	6,4	6,8
	М	6	<i>Вежливость</i>	7,4	7,4	6,4	6,7	7,2	7,6	6,0	4,5	6,5
		7	<i>Выполнение обещаний</i>	6,8	6,7	5,9	6,2	5,5	6,5	5,4	2,6	5,1
		8	<i>Умение выслушать подчиненного</i>	8,3	7,9	8,4	8,5	8,3	7,9	7,9	7,9	7,8
		9	<i>Защита интересов кол-ва</i>	6,5	6,5	6,7	6,0	5,0	7,0	5,1	2,6	4,8
В	9	Справедливость	6,8	6,9	6,9	6,3	5,9	6,1	5,5	3,1	5,5	

	N	Качества личности	Формальный статус руководителя								
			Мастер			Начальник цеха			Руководитель предприятия		
			80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.	80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.	80-е гг.	90-е гг.	2000-е гг.
	10	Трудолюбие	7,2	5,3	5,7	6,9	6,8	6,7	6,2	4,3	5,9
	11	Способность к прогнозированию	6,4	5,5	5,7	6,5	5,9	6,6	5,7	3,7	4,8
	12	Разумный риск	5,5	6,2	5,5	4,3	6,5	6,2	3,6	5,7	4,9
	13	Требовательность к подчиненным	6,5	6,2	6,1	4,5	4,6	4,4	3,6	3,7	3,8
	14	Контроль собственных решений	7,2	7,0	6,4	7,5	7,4	6,3	7,2	4,5	5,9
	15	Умение находить выход в сложной ситуации	6,5	5,3	4,3	5,3	5,1	5,8	6,1	5,8	5,0
	16	Контроль собственных решений	5,4	5,3	4,6	4,3	4,2	5,1	4,1	3,2	6,0
	17	Порядочность	9,8	5,6	5,5	8,7	7,4	4,4	7,8	6,8	4,3
	18	Принципиальность	8,7	6,3	5,3	8,1	6,3	5,4	7,1	5,2	4,3
	19	Знание трудового законодательства	6,3	3,3	6,5	4,1	4,3	5,1	7,4	7,0	8,0
	20	Чувство ответственности	5,9	5,0	5,3	6,0	5,2	5,4	6,5	6,0	6,1

Средняя оценка, балл	7,2	6,4	6,3	6,8	6,3	6,5	6,5	5,2	6,2
Дисперсия, σ^2	0,112	0,147	0,180	0,208	0,638	0,213	0,256	1,124	0,460

Обобщая и анализируя в ходе ретроспективного анализа «сырые» фактические данные проведенных исследований по взятой нами схеме и статистическим методикам анализа данных, а также для сопоставления объемного массива оценочных суждений работников предприятий о руководителях, мы провели рейтингование «наибольшего внимания» респондентов относительно сторон деятельности их руководителей, которые сотрудниками выделяются как наиболее важные. В результате установлена ядерная часть перцептивного образа, которую можно определить как представляющую собой информационную единицу социальной перцепции в управлении. Эта «единица» отражает элементарный перцептивный образ, имеющий основания называться «ординарным».

Из полученных данных следует, что возникновение существенно более детализированного образа руководителя как результата социальной перцепции происходит позднее. Появление дополнительных характеристик указывает на «постепенную достройку образа». Это обстоятельство говорит о подключении к процессу структурирования компонентов системы более масштабных психологических механизмов, а также об их привнесении в процесс и образ. Тем самым «быть» или «не быть» включению компонента не становится абсолютным, оставаясь относительным по оси времени. Последнее одновременно указывает на наличие «внутреннего субъективного времени системы», что характерно для структур со встроенным метасистемным уровнем.

Таким образом, процесс формирования образа руководителя как результат социально-перцептивного процесса изменяется под воздействием мезосоциума, который выступает в качестве метасистемы, встраивается в содержание СПУ и

изменяет его. При этом изменяющиеся характеристики мезосоциума становятся характеристиками социально-перцептивного образа руководителя и влияют на его изменение.

Основным заключением проведенного нами ретроспективного исследования можно считать следующее: поиск универсального набора личностных качеств и характеристик руководителя для того, чтобы они гарантировали положительное отношение подчиненных - это маловероятная сверхидея, невыполнимая для всех случаев жизни производства. Важнее иное - установлено ядро перцептивного образа, которое, будучи минимизированным, можно определить как представляющее собой информационную единицу социальной перцепции в управлении. Дополняясь в процессе своего последующего формирования, ординарный образ вбирает и отражает в своей структуре все большее число информационных характеристик объекта перцепции. Последующие дополнения деталями, находящимися на разных уровнях парциальности структур объекта перцепции, постепенно делает результат СПУ полисистемным, как и отражаемый в нем объект. Данное заключение сопоставимо с точкой зрения Д.О. Ошанина (1999 г.) [138]. Детализация образа происходит на основе индивидуализированного взаимодействия субъекта и объекта перцепции, что соответствует точке зрения В.А. Барабанщикова [27]. Тем самым была подтверждена гипотеза нашего исследования об исходном наличии у субъекта «ординарного образа» руководителя, функционально значимого в качестве ядерной части последующего формирования окончательного образа.

Имеющиеся у нас данные дали основание рассматривать СПУ, прежде всего, как многофакторный, иерархически организованный процесс, обусловленный объективными и субъективными детерминантами. При этом основной его выходящий параметр – «преимущественное отношение к непосредственному руководителю» формируется в результате сложного взаимодействия разного уровня информационных потоков, прошедших через сознание. В итоге содержательные результаты СПУ становятся гетерогенными по происхождению, приобретая

собственную структуру. В ней формируются качественная составляющая, характеризующая в динамике специфику отношения перцепиента к руководителю и количественная составляющая, выражающая уровень позитивности (уровень положительных оценок) оценивания качеств его личности, который на данный период устанавливает перцепиент. Отбор структурно-функциональных единиц информации происходит по критерию осознания и переживания происходящего. В информационных трансформациях психологические механизмы, безусловно, выполняют ведущую роль, во-первых, при формировании содержательной стороны результатов, во-вторых, через отражение и преломление разноуровневых информационных потоков в организованную структурой психическую качественность. Поэтому в нашем понимании взаимообусловленность процесса и результата означает в широком смысле то, что собственно процесс социальной перцепции в управлении за счёт своих взаимосвязей получает (это признаем как данность) разноуровневую информацию, которая трансформируется в психически выраженный результат, способный позднее влиять на особенности осуществления процесса. В имеющихся литературных источниках обсуждается вопрос о включенности метасистемного уровня в исходную базовую систему и тем самым наличие исходно единого функционального образования. В иных точках зрения речь идет о констатации межсистемного взаимодействия с соответствующим установлением функциональных контактов в необходимый момент динамики ответного реагирования, при котором мета уровень является внешне положенным. Ответ на этот вопрос важен для уяснения структуры, которая связана с функцией и свойствами, а также особенностями проявления действия тех или иных систем. В этой связи задачей нашего исследования со стадии его планирования был анализ результатов динамики функционирования психологической системы СПУ для выявления и интерпретации состава элементов структуры, специфики и закономерностей функционирования.

Важно отметить, что разнообразие рассматривавшихся условий, в которых происходило формирование отношения перцепиентов к руководителю, имеет общее начало в виде аудио-визуального контакта и последующую детализацию в процессе достройки образа объекта. Далее характеристики, выбираемые перцепиентами, отличаются большим разнообразием. Даже в пределах взятых нами моделей активизации СПУ для перцепиентов (групповых субъектов) характерны проявление и рост различающихся числом и по содержанию «степеней свободы» - оценок и характеристик образа (отношения к руководителю), то есть наличие разнообразия. Это означает ничто иное, как вхождение в процесс многочисленных единиц компонентного состава, прежде всего в виде так называемых «информационных сущностей». Факт последнего означает признание вовлеченности в процесс перцепции метасистемного уровня организации.

Стоит отметить еще один важный момент. Анализируя данные ретроспективных исследований, мы учитывали, что выявленные тенденции могут не быть отражением прямолинейных зависимостей в структуре СПУ, как это может показаться вначале. Выражая суждение о «других», субъекты перцепции искажают получаемую информацию, формируя в меньшей или большей мере неверные действительности атрибуции. При этом происходит то, что получило название «фундаментальной ошибки атрибуции» [77; 147]. Ошибочность возникает потому, что весьма часто внутренние диспозиции и черты личности самого субъекта перцепции акцентируют все внимание на личностных качествах руководителя, объясняя исключительно ими его поведение и поступки. Поэтому фундаментальная ошибка атрибуции заключается в том, что возникает тенденция преувеличивать значение личностных факторов и недооценивать воздействие ситуации, в которой действует человек (в данном случае непосредственный руководитель). Изначально рабочие и сотрудники не имеют нужных представлений о всей специфике этой ситуации (деятельности), а стало быть, и в оценке связанных с ней действий руководителя. Получается, что сначала люди формируют внутреннюю атрибуцию,

полагая, будто бы поведение человека полностью детерминировано им самим (его личностными качествами). С этим связаны, по нашему мнению, колебания позитивности оценок. Далее на более сложной ступени требуются большие усилия и сознательное внимание, чтобы совместить данную атрибуцию с ситуацией, в которой находился и действовал человек (согласование поведения с ситуацией). Если последнего не происходит, что чаще всего весьма вероятно, возникает выше названная ошибка в оценках и суждениях. С объективной стороны рабочие и сотрудники не имеют возможности комплексно вникнуть в ситуацию, в которой действовал руководитель, что делает названную выше динамику и содержание оценок закономерной и объяснимой. В этой связи следует считать особенностью внутрискрутурного взаимодействия (оценивание перцепиентом личностных качеств руководителя и актуализированной ситуации, в которой он действует в производственных целях) элементов СПУ наличие большего занижения оценок и соответственно позитивности отношения рабочих и сотрудников к руководителям высшего уровня иерархии управления на производстве. Это является характеристикой СПУ, не потерявшей свою актуальность к настоящему периоду деятельности команд управленцев.

Для установления срока появления относительно стабильного отношения субъекта к руководителю, что рассматривается нами как внутреннее время СПУ, были рассмотрены первичные данные (ретроспективный анализ), ранее полученные в нашей лаборатории и далее полученные результаты современного этапа исследования. По разработанному опроснику выявления отношения к руководителю периодически тестировались перцепиенты. Одновременно бралась во внимание статистическая устойчивость показателей текущего срока тестирования к данным предшествующего измерения. Результаты (аппроксимированы и) сведены в график (Рисунок 1).

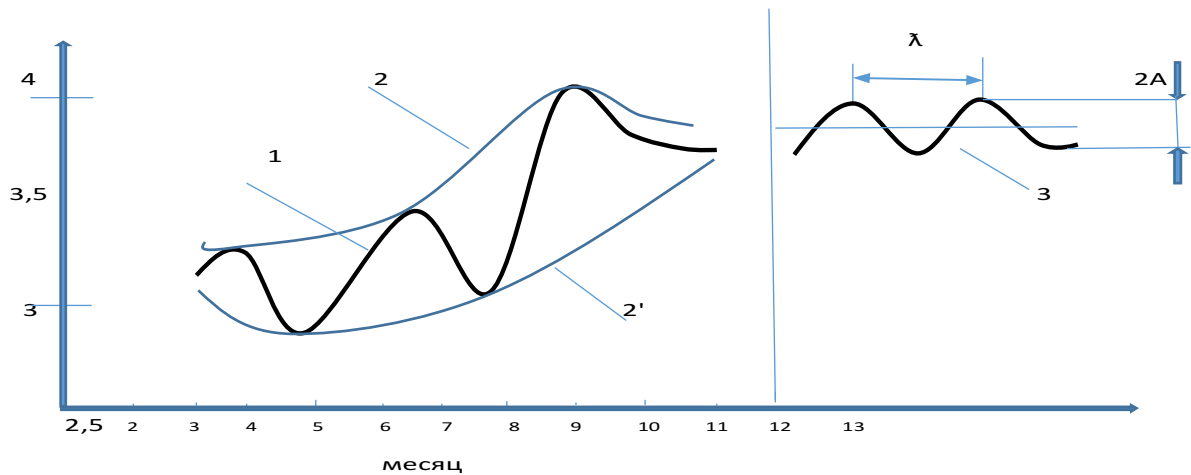


Рис.1 Общая динамика изменения СПУ: 1 – свободный график колебаний результатов оценивания перцепиентами непосредственного руководителя; 2, 2' – кривые, отражающие колебания пиковых результатов СПУ; 3 – формализованная колебаний результатов СПУ в периоде относительно стабильного отношения перцепиента к руководителю; $2A$ – амплитуда колебаний результатов оценивания.

График общей направленности изменения СПУ от момента первого непосредственного контакта до начала периода, когда мнение перцепиента о руководителе становится достаточно устойчивым, имеет вид слабо упорядоченной кривой, на которой отмечаются подъемы (увеличение средней интегральной оценки перцепиентом руководителя) и спады (снижение этой оценки). Линейный характер кривой отсутствует.

Превалирующей тенденцией динамики со времени формирования первого впечатления был постепенный подъем кривой, что отражало выраженный в разной степени рост позитивности отношения перцепиента к руководителю.

Кривая 1 отражает результат данных, полученных по всем наблюдениям. Кривая 2 – результат восприятия перцепиентами, отношение которых к руководителю расценивалось как преимущественно положительное и отрицательное. Период до 3-х месяцев перцепиент затрачивает на формирование

образа руководителя, который близок к тому, что в социальной психологии называют первым впечатлением. После 3-х месяцев происходит разделение оценок качеств руководителя на преимущественно позитивные и негативные. Впоследствии полярность оценок возрастает и к 8-9 месяцам достигает максимальных значений. Относительно стабильным образ становится по истечении 10-12 месяцев с момента первого непосредственного контакта с руководителем.

Отметим, что имеющиеся у нас данные были получены в разные периоды экономических, социальных и общественных изменений. Менялся характер самого производства в сторону его капитализации. Одновременно по характеру становились различными производственные отношения в диаде «сотрудник-руководитель». Это множество факторов, влияя на систему СПУ, трансформировались в её результаты (признак роста числа степеней свободы в системе СПУ). Отражением того, в частности, стало оценивание респондентами новых характеристик непосредственных руководителей и их деятельности. Период до появления достаточно устойчивых показателей отношения перцепиента к непосредственному руководителю в целом сходный (10-12 месяцев).

Можно утверждать, что новая межличностная и одновременно производственная ситуация, как бы «включала активность» системы СПУ. При этом в различные по характеру периоды среды внешней к перцепиенту отмечена однотипность сроков появления относительно устойчивых показателей отношения к руководителю. Следует понимать, что за это время функциональной активности системы СПУ во взаимодействии с внешней объективной реальностью порождается реальность субъективная. Это внутреннее время системы СПУ не имеет значительных различий по срокам.

Анализ ретроспективных данных позволяет сделать следующие заключения по этой части исследования:

1. Процесс формирования образа руководителя как результат социально-перцептивного процесса изменяется под воздействием мезосоциума, который

выступает в качестве метасистемы, встраивается в содержание СПУ и изменяет его. При этом изменяющиеся характеристики мезосоциума становятся характеристиками социально-перцептивного образа руководителя и влияют на его изменение.

2. Установлено ядро перцептивного образа, которое, будучи минимизированным, представляет собой информационную единицу социальной перцепции в управлении. Эта «единица» отражает «элементарный» перцептивный образ, который мы назвали «ординарным», состоящим из двух основных структурных элементов: оценивания следования руководителя интересам организации для сохранения её целостности и деятельности по соблюдению (защите) интересов коллектива. Таким образом, в соответствии с задачами нашего исследования было доказано исходное наличие у субъекта «ординарного образа» руководителя, функционально значимого в качестве ядерной части последующего формирования окончательного образа.

3. Изучение динамики структуры перцептивного образа руководителя позволяет установить исходно наличие двух уровней: ядерного и поверхностного. Ядерный уровень не предполагает качественных изменений, поскольку сохраняет Р и М (Р - деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации; М - деятельность, ориентированная на удовлетворение запросов и поддержку членов руководимого коллектива, сохранение его как производственной структуры), что согласуется с теорией Р. Блейка и Дж. Моутон. Поверхностный уровень сензитивен, и он фактически является «буфером обмена» между социумом и образом. Это подтверждается тем, что характеристики руководителя, наполняющие образ, в разные временные периоды либо приобретают, либо теряют свою актуальность. Механизмом действия является мультиплицирование мезосоциума в образе, что описано в рамках метасистемного подхода. Таким образом, метасистемный подход выступает необходимым объяснительным средством процесса формирования результата СПУ.

4. Нашло подтверждение предположение о том, что ординарный перцептивный образ руководителя, действующий в текущий момент времени, соответствует начальной фазе процесса дальнейшей организации информационного содержания образа руководителя, направляет последующие фазы перцептивного процесса, оставаясь для этого источником перцептивной потребности.

5. При отражении субъектом перцепции совокупности свойств и отношений к социальной действительности, частью которой для перцепиента является «образ руководителя», с большим рейтингом остаются качества его личности как лидера производства, стремящегося защищать интересы членов коллектива.

3.2 Изучение динамики структуры результата социальной перцепции в управлении у сотрудниц предприятий

Изучение социальной перцепции в управлении с гендерных позиций как актуальной проблемы в социально-психологическом плане и как задачи для эмпирического изучения в данной работе имеет основания. По мнению ряда авторов, на рубеже XXI века женский труд начал превращаться в одну из значительных и важных производительных сил современности, сопровождаясь феминизацией общей и квалифицированной занятости на производстве и экономике в целом [129, с.7]. Это стало следствием появления новых производственных технологий, что одновременно вызвало изменения в социально-экономических отношениях. Ряд вопросов социально-психологического характера, касающихся участия женщин в работе производства, остаётся малоизученным. В соответствии с целями и задачами исследования нами был проведен анализ особенностей социальной перцепции в управлении с его гендерных позиций. Этот аспект в данном исследовании стал актуализированным, исходно учитывая в социальном плане действие разнообразных

ситуационных переменных, связанных с психотравмирующими следствиями идущих общественно социальных трансформаций.

Авторы констатировали [103,145,161], что на протяжении судьбы одного поколения за счет изменения производственных отношений и жизненного уклада значительно меняются психологические структуры субъектов. В настоящее время и (как минимум) на среднесрочные перспективы в России как государстве и обществе будут и далее происходить процессы, которые с учетом их общего характера следует называть трансформационными. Они масштабны, многочисленны, радикальны, происходят во всех сферах, но их результаты, равно как последствия, могут стать непредсказуемыми. В качестве наиболее известных примеров можно назвать появление института частной собственности на средства производства, на крупные объекты недвижимости, конкуренция за рабочие места, нарастающее доминирование в общественном сознании жизненных стратегий самообеспечения и саморазвития, смена ряда моральных принципов, культурных правил и другие. В итоге с разной степенью завершенности и развития обнаруживаются результаты смены базовых принципов организации экономики, производства, политической и общественной жизни, окончательного отказа от ряда принципов социалистических взаимоотношений и др. Это влечет изменение отношения групповых субъектов к большому числу общественно-социальных явлений и процессов. Для каждого подобного случая характерен свой уровень целенаправленности и управляемости. Эти и другие факты говорят о том, что трансформационные процессы формируют в обществе, стране и государстве своеобразное неустойчивое равновесие, уровень которого от периода к периоду колеблется с большой амплитудой (от радикальных перемен до относительной стабильности). Следует сразу отметить, что подобная ситуация существенно отражается на главных участниках реформ — людях. По словам В. А. Ядова, «...мы находимся в высокоактивной стадии социальных трансформаций, когда нестабильность изменяющейся системы близка к состоянию динамического хаоса» [190]. Таким образом, ситуация высокоактивных социальных

трансформаций создала в нашем обществе социально-психологические последствия, не замечать которые нельзя. Изменения в политической, экономической, производственной сферах требуют активизации адаптивных возможностей человека для смены поведения, направлений деятельности в целях жизнеобеспечения. Неоднозначность темпов развития экономической сферы порождает усиление психологической тревожности в связи с перспективами сохранения своего благосостояния, здоровья, благоприятных условий развития детей и т. д. Исследуя гендерные аспекты трансформационных процессов, происходящих в российском обществе, мы обязаны определить исходный теоретический базис, с основы которого возможно это делать. Заметим, что социальная перцепция в управлении это, безусловно, интегрирующий процесс, объединяющий целый ряд функций психики человека, результатом которого становится отношение к кому-либо и косвенно к чему-либо. Можно избежать излишней аргументации для осознания высокой значимости исследования складывающихся производственных взаимоотношений между различного ранга руководителями производства с одной стороны и работниками с другой. Его итоговый параметр – отношение к руководителю – отражает в себе множественное влияние на человека и внешних факторов и внутренних механизмов, т.е. в любом случае оно становится гетерогенным по происхождению. «Отношение» как бы поглощает возникшие изменения в культуре, ментальности, жизненных ценностях, диверсификации социальных представлений о важнейших понятиях нового уклада жизни. Насколько и в чем оно становится гетерохронным, составляет предмет внимания исследователей, в том числе и в данном исследовании. Трансформационные процессы в российском обществе, имея специфику и особенности, тем не менее не выходят за пределы общемировых тенденций, сформулированных учеными в относительно разнообразных понятиях от «особенностей постиндустриального общества» до его последующих стадий в виде «информационного общества», «постсоветского пространства», «общества, испытывающего последствия

культурной травмы» и др. Однако ни одно из имеющихся понятийных предложений не отходит от ключевого, по нашему мнению, утверждения: наличие происходящих модернизационных изменений в современном мире. Будучи концептуально оформленным исследователями в начале семидесятых годов прошедшего века, оно одновременно предполагает наличие ряда принципов, имеющих значение для исследования. Больше признание получил принцип эволюционных изменений, что означает среди других движение от простого к сложному. Из этого следует наличие усложнения социальной жизни, появление новых общественных функций, касающихся и руководителей производства, и подчиненных. С учетом этих исходных оценок было обосновано ожидать возникновение гендерных различий в особенностях СПУ. Справедливо отметить, что первыми это стали изучать представители социологической науки. Социальная психология обратилась к последствиям модернизации позднее и, вероятно, под влиянием усиления остроты идущих изменений. Тем не менее сегодня стало доказанным положение, согласно которому феномен модернизации прежде всего связан с изменениями в самих людях. Это также наряду с другими задачами делает важным с исследовательской точки зрения анализ особенностей социальной перцепции в гендерном аспекте.

Изучая на этапе ретроспективного анализа «сырые» фактические данные проведенных исследований по взятой нами схеме показателей, мы также провели рейтингование характеристик «наибольшего внимания» респонденток относительно сторон деятельности их руководителей, которые сотрудниками выделяются как наиболее значимые.

А.Л. Журавлёв [69] отмечает, что управленческая деятельность выполняется конкретным руководителем, тем самым постоянно воссоздаются те или иные её особенности со свойственными ему индивидуально-психологическими характеристиками. В то же время в сознании работников существуют представления об идеальном руководителе, и психологическая проблема состоит в том, что качества личности реального руководителя в представлениях исполнителей могут не

соответствовать требованиям, предъявляемых к нему (или ожидаемым от него качествам со стороны исполнителей). Это выступает одним из важных факторов неудовлетворенности работников своим профессиональным трудом и, вызывая особенно изменения взаимоотношений с руководителем. Наиболее актуальной эта проблема становится в условиях преобразований на предприятиях по ходу крупных социальных трансформаций.

Сравнительный анализ данных по исследуемым выборкам представлен в таблице 3.2.

Таблица 3.2

Оценка работницами значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей (обобщенные показатели, выборки 80-х, 90-х, 2000-х гг.)

Параметр (max=10 балл.) M±m по годам	80-е годы N ₁ =323 чел	90-е годы N ₂ =372 чел	2000-2010 годы N ₃ =112 чел
Р	6,8±0,40	7,6±0,34	7,8±0,07
М	6,7±0,30	6,4±0,32	8,7±0,13
В	5,1±0,12	5,6±0,23	5,9±0,06
Достоверность различий p≤0,05	P ₁₋₃ <0,019 P ₂₋₃ <0,06	P ₁₋₃ <0,013 P ₂₋₃ <0,04	P ₁₋₃ <0,08 P ₂₋₃ <0,018

(Условные обозначения: N- число респондентов в выборке; p- достоверность различий; 80-е и 90-е, 2000-е годы – оценка личностных качеств реального руководителя; Р- деятельность в интересах организации (состав обобщающих тем 1-5: организаторские способности, способность взять на себя ответственность, знание своего дела, контроль собственных решений); М – поддержка интересов подчиненного коллектива (состав обобщающих тем 6-10: выполнение обещаний, защита интересов коллектива, вежливость в общении, умение выслушать подчиненного); В – иные характеристики личности руководителя.)

Таким образом, анализ мнений представительниц трудового коллектива, свидетельствует о том, что наиболее высокие рейтинги отмечены в оценках

деятельности руководителя, касающихся а) интересов организации (вопросы по темам 1-5), её производственных требований, которые своим руководством обязан транслировать руководитель. Вторая группа – это деятельность (поддержка) интересов подчиненного коллектива (вопросы по темам 6-10). Стоит также отметить, что подобное обстоятельство сохраняется на фоне изменений в происходящих и текущих периодах производственно-социальной ситуации, смены характера производственно-нормативных взаимоотношений, часть которых может относиться к вызывающим негативные последствия.

Анализ результатов современного этапа исследования значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей представлен в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Оценка работницами значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей в современный период: сравнительный анализ выборок мужского и женского пола (N=150чел.)

показатели группа (max-10 баллов)	Р		М		В	
	1		2		3	
Пол:	жен	муж	жен	муж	жен	муж
M±m	8,81±0,08	8,83±0,07	7,71±0,013	8,72±0,13	6,91±0,06	6,96±0,06
p(достоверность различий) ($p \leq 0,05$)	$P_{1-3} < 0,018$	$P_{1-3} < 0,024$	$P_{2-3} < 0,019$	$P_{2-3} < 0,034$	-	-

(Условные обозначения: N- число респондентов в выборке (212 чел.); p- достоверность различий; 2014-2016 гг. – оценка качеств «идеального руководителя» (составление «идеального» образа); Р- деятельность в интересах организации (состав обобщающих тем 1-5: организаторские способности, способность взять на себя ответственность, знание своего дела, контроль собственных решений); М –

поддержка интересов подчиненного коллектива (состав обобщающих тем 6-10: выполнение обещаний, защита интересов коллектива, вежливость в общении, умение выслушать подчиненного); В – иные характеристики личности руководителя.)

Анализ минимизированной структуры ядерной части социально-перцептивного образа руководителя на производстве, отражающий мнение представительниц трудового коллектива, не отличается от его аналогии, воссоздаваемой мужской частью респондентов.

Анализ структуры социально перцептивного образа руководителя на производстве, отражающий мнение представительниц женских трудовых коллективов и сравнительный анализ по трем выборкам показал, что в нем имеются две относительно самостоятельных части, сохраняющие единство своего информационного содержания: приоритетность черт производственной деятельности руководителя в направлении следования интересам организации (фирмы) и приоритетность следования интересам коллектива подчиненных («Р» и «М» соответственно).

Стабильность приоритетов респонденток при воссоздании характеристик руководителя значимых для производства (параметры «Р» и «М») наблюдалась на фоне изменений производственно - социальной ситуации, смены общего характера производственно-нормативных взаимоотношений. Отсутствие различий в гендерном аспекте демонстрирует общность и фундаментальность несензитивности полученных закономерностей (результатов), так как они не подвержены такому сильному фактору, как фактору пола.

Основными заключениями этой части исследования можно считать следующее:

- 1) Анализ ядерной части социально-перцептивного образа руководителя на производстве выявил, что оценки характеристик образа непосредственного руководителя представительниц трудового коллектива не отличаются от оценок

мужской части респондентов. Подобное обстоятельство сохраняется на фоне изменений производственно-социальной ситуации, смены характера производственно-нормативных взаимоотношений, часть которых может относиться к вызывающим негативные последствия. Отсутствие различий в гендерном аспекте демонстрирует общность и фундаментальность несензитивности полученных закономерностей (результатов), так как они не подвержены фактору пола.

2) Выявленные статистические показатели следует отнести к параметрам социальной перцепции в управлении, обладающим высокой психологической релевантностью.

3) При изучении данных за более чем тридцатилетний период, характеризующих структуру перцептивных образов реальных руководителей производства и воссоздании так называемого «идеального образа» руководителя, установлена тождественность характеристик ядерных частей этих конструкторов. Доказанный факт отражает сходство и преемственность системы идей, установок, ценностей и практик, которые разделяются большими социальными группами наших современниц, работающих в производственной сфере отечественной экономики. На этих основаниях установленный феномен может быть определен как «социальное представление», применяющееся при конструировании реальности отдельными индивидами и группами женского гражданского населения.

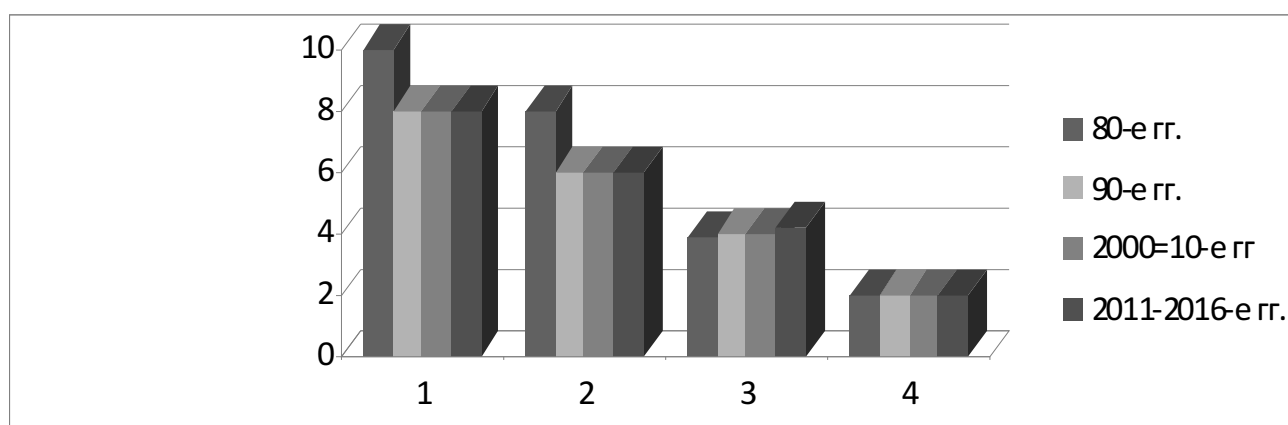
3.3 Эмпирическая оценка динамики ценностных ориентаций работников промышленных предприятий

Объективизация роли метасистемного уровня для формирования результатов социально-перцептивного процесса в управлении составляет перспективную исследовательскую задачу. Результатами аналитического этапа изучения процесса социальной перцепции показано, что он детерминирован функционально-

структурными образованиями субъекта перцепции, отражающими направленность личности. Наиболее значительным и обширным элементом этой личностной подструктуры является система ценностных ориентаций. Доказательство их влияния на результаты СПУ стало одной из задач исследования. Необходимость изучения динамики ценностных ориентаций подробно описана в первой главе.

Часть обоснования и конкретизации данных утверждений были получены нами в ходе проведения ретроспективного исследования (архивное исследование с прерывистой последовательностью, Д. Гудвин, 2004). Завершили и дополнили их исследования в текущий период работы производственных предприятий.

Соответствующие результаты нами были также получены на первичном материале многолетних научных изысканий по тематике СПУ, проведенных в 80-х гг., т.е. в период относительно стабильной социально-экономической ситуации в стране, в 90-х гг. - в период общественно-экономического кризиса, в 2000-х гг. – период посткризисной стабилизации. Дополнили их исследования в 2014 – 2016-х гг., позволившие проследить множественные изменения ценностных ориентаций работников, влияющие на их восприятие непосредственного руководителя.



(Условные обозначения: 1 – труд; 2 – общение; 3 – познание; 4 – ОПД (общественно-полезная деятельность); 5 – материальные ценности)

Рис. 2 Структура терминальных ценностей работников промышленных предприятий

Общая картина иерархии терминальных ценностей (рис. 2) работников промышленных предприятий в 80-е годы описывается следующим последовательным по рейтингу оценивания рядом ценностных ориентаций: труд – общение – материальные ценности – познание – ОПД.

В 90-х гг. на фоне социально-экономического кризиса происходило кардинальное изменение структуры ценностных ориентаций – на первый план выходят материальные ценности, общий иерархический ряд ценностей может быть представлен в следующем порядке: материальные ценности – труд – общение – познание – ОПД.

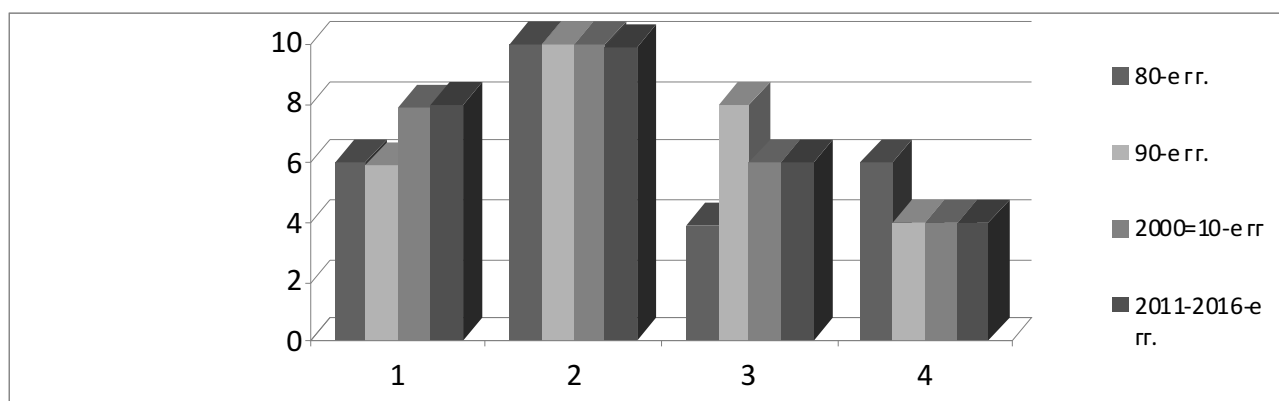
В 2000-х гг. эта структура сохраняет свой общий вид: материальные ценности – труд – общение – познание – ОПД, но имеет значительные изменения по степени выраженности ориентаций на отдельные ценности. В современный период сохраняется тенденция ориентации групповых субъектов на материальные ценности.

Подобная динамика соотносима с тенденциями общественно-социальных трансформаций. Существовавшие в стране социальные реалии сформировали у людей в период до регистрации анализируемых данных стабильную систему идеалов и ценностей по отношению к труду, работе, окружающим людям и самому себе. Различия размеров материального стимулирования трудовой деятельности в большинстве отраслей промышленности укладывались в узкие рамки, что практически нивелировало социальные различия работающих. Кроме того, в предшествующий период многие ценности из группы материальных (благоустроенная квартира, личный автомобиль, места для детей в дошкольных и учебных заведениях и т.п.) можно было получить посредством труда в коллективе предприятия или учреждения. В общей структуре ценностей материальный доход не имел исключительного (решающего) значения. Безусловно, указанные факторы повлияли на формирование такой системы ценностных ориентаций, в которой на первый план выходил труд и общение, а материальные ценности занимали лишь третье место.

Переход к рыночной экономике на фоне развившихся в 90-х гг. социально-экономических кризисных явлений привели к формированию иных (деловых, производственных, межличностных и др.) отношений граждан в жизни общества. Появилась безработица, отсутствие гарантированной заработной платы, отсутствие ранее привычного достижения материальных благ. Это автоматически вызвало коренные изменения в приоритетах, установках и ценностях людей, сделали их более прагматичными. Адаптационная реакция перцепиентов проявилась прежде всего, в том, что ориентация на материальные блага заняла первое место в общей системе ценностных ориентаций. Труд начал выступать не столько как терминальная, а в большей мере как инструментальная ценность, хотя для большинства людей трудовая деятельность оставалась единственным средством достижения материального благополучия как условие получения иных предпочтений. Результатом стало повышение требовательности к деятельности руководителя и его роли в успешности работы производства. Эта тенденция по нашим данным усиливается вплоть до 2016 г. Наличествует также диверсификация требований к свойствам личности и направленности действия руководителя со стороны групп перцепиентов. Связь собственного благополучия перцепиентов с эффективностью труда руководителя как факт и как ожидание стала тенденцией и актуализирующимся феноменом СПУ.

Анализ динамики изменения состава инструментальных ценностных ориентаций показывает, что изменения в стране также неизбежно вызывают адекватные этой ситуации изменения в структуре ценностных ориентаций.

Структура системы инструментальных ценностей (ценностных ориентаций – средств достижения целей жизни) в различные периоды с 1980 по 2016 г. представлена на рисунке 3.



(Условные обозначения: 1 – нравственные ЦО; 2 – деловые ЦО; 3 – волевые ЦО; 4 – моральные ЦО)

Рис.3 Структура инструментальных ценностей работников промышленных предприятий

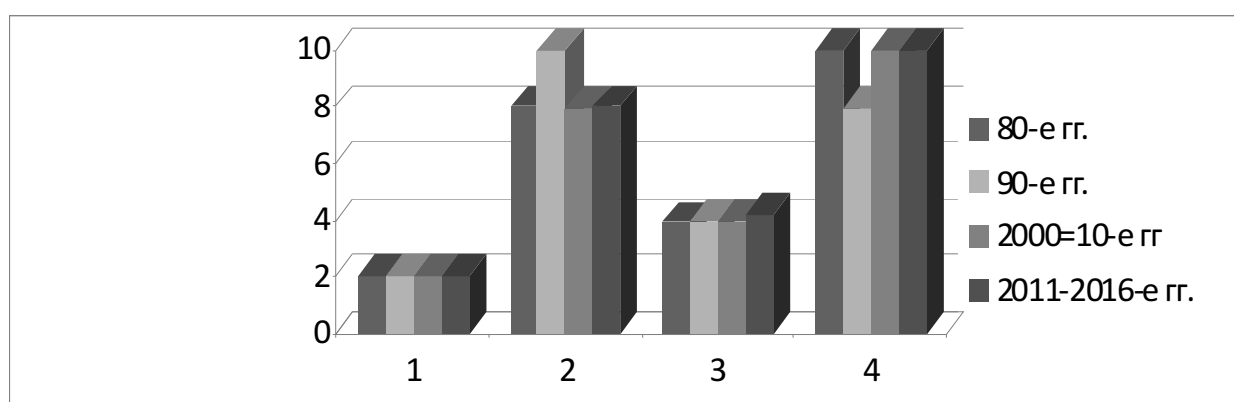
Во всех трех рассматриваемых периодах, отличающихся изменениями основных факторов экономической ситуации в стране, ценностные ориентации на развитие волевых качеств личности прочно занимают первое место, что соотносится с доминирующими терминальными ценностями – достижение материального благосостояния в трудовой деятельности. Однако целесообразно не рассматривать усиление волевых свойств перцепиентов в качестве единственных инструментальных ценностей, требующихся для реализации жизненных программ в части достижения материального благополучия. Подобная концептуальность предполагает для субъектов перцепции функциональное обобщение личностного и социального жизненного опыта, самооценку его ресурсов и др., тем самым косвенно предполагая метасистемность СПУ в целом, поскольку предполагает рост числа степеней свободы для формирующегося «отношения».

Строение структуры ценностных ориентаций субъекта перцепции с учетом их приоритетности во всех рассматриваемых периодах схематично выглядит следующим образом: волевые – деловые – нравственные – моральные.

Анализ динамики изменения состава инструментальных ценностных ориентаций показывает, что трансформации в стране сопровождаются изменениями

в структуре ценностных ориентаций. Стоит также отметить, что в различные периоды выявлены статистически значимые различия в нравственных и моральных ценностных ориентациях (критерий Крускала-Уоллиса ($p \geq 0,001$)).

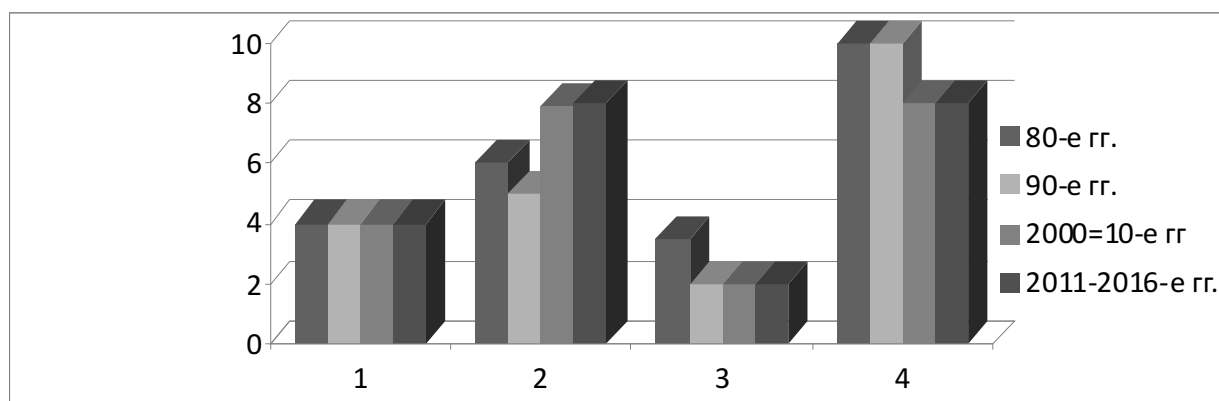
Во всех периодах актуализирована группа волевых качеств. Этот факт согласуется с результатами ранее полученных данных исследователями С.Л. Евенко и Т.В.Самариной, которые установили взаимосвязь между развитием волевых качеств руководителя и успешностью профессиональной деятельности (рисунок 4).



(Условные обозначения: 1 – решительность; 2 – уверенность; 3 – быстрота принимаемых решений; 4 – настойчивость; 5 – самообладание.)

Рис. 4 Структура ценностных ориентаций на развитие волевых качеств

Для современного производства роль общения его участников по-прежнему высока, что обусловлено социальной природой человека. В данном исследовании установлено, что сначала 90-х годов существенно уменьшилось стремление иметь вне производства отношения с коллегами по работе и желание обсуждать с ними рабочие моменты. Видимо, в производственной обстановке начинают преобладать официальные, деловые отношения, более прагматичные и «холодные». С этой тенденцией в перспективе следует связывать возможности изменений в результатах СППУ. Увеличивающееся стремление людей отдыхать с друзьями из внеслужебной среды говорит о повышении в 2000-ые годы по сравнению с предыдущими периодами (80-90-е гг.) оптимизма в настроениях людей (рисунок 5).



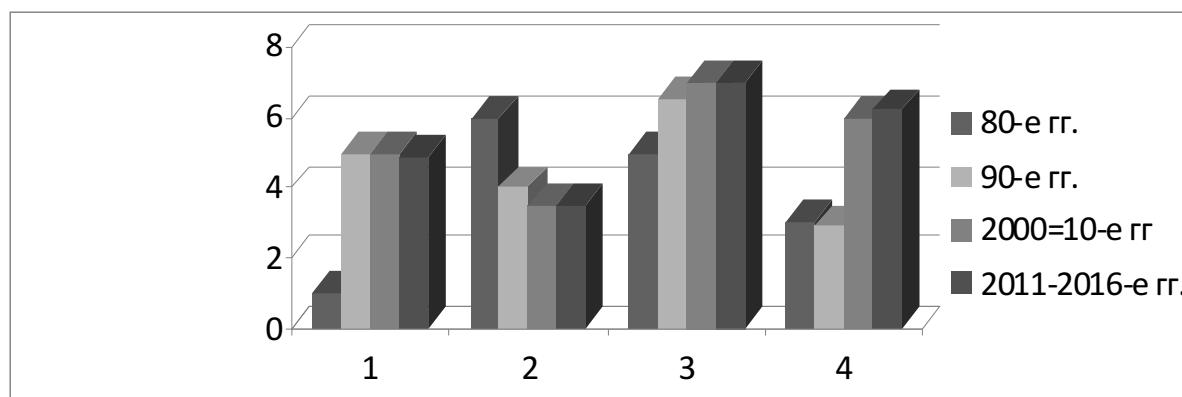
(Условные обозначения: 1 – общение с коллегами; 2 – отдых с друзьями; 3 – обсуждение работы; 4 – хорошие отношения с коллегами.)

Рис. 5 Ценностные ориентации на общение

В ходе исследования установлено, что ценностная ориентация на общественно-политическую деятельность (ОПД) по своему значению для работников промышленных предприятий во все рассматриваемые периоды занимала последнее место (рис.5). При сравнении системы ориентации на ОПД работников промышленности 80-х гг. и 2000-х гг. выявляется отчетливое различие. Однако она же полностью не утратила своего смысла для некоторой части граждан и сейчас.

В рассмотренный период современного общества у коллективных субъектов перцепции все более укореняются ценности индивидуальной свободы – стремление к развитию собственной личности и реализации своей инициативы, повышение своего профессионального уровня, самоутверждение, получение новых знаний и навыков. Участие современных работников предприятий и особенно молодежи в общественно – политической деятельности более ориентировано на связь с материальными стимулами, что показали и наши исследования.

Занятия общественной работой, не говоря уже о выполнении общественных поручений в трудовом коллективе и по месту жительства, видимо, становятся атрибутом новой социальной реальности. Сегодня работники предприятий предпочитают в рабочее время выполнять свои должностные, профессиональные обязанности и получать за это вознаграждение (рисунок 6).



(Условные обозначения: 1 – общественная работа; 2 – общественные поручения; 3 – оценка правонарушений; 4 – работа в организациях самоуправления.)

Рис. 6 Структура ценностных ориентаций на ОПД

Таким образом, исходя из вариабельности и множественности изменения структурно-функционального плана, которые в целом имеют адаптивную направленность, психологический комплекс формирования ценностных ориентаций связан с метасистемным уровнем, за счет чего развивается в таком взаимодействии. Выявленные трансформации системы ценностных ориентаций (в целом имеющие адаптивный характер) одновременно сопровождалась изменениями в результатах формирования «отношения к руководителю». Для этого в функциональном плане необходим рост степеней свободы. В рассмотренных аспектах СПУ, как части комплекса формирования ценностных ориентаций, реагирование на множество новых, активно возникающих в социальных, производственных и общественных реалиях факторов следует считать необходимым участие «метасистемного уровня» как функциональной организации.

Для уточнения особенностей взаимодействия элементов функциональной структуры СПУ произведен факторный анализ. Пригодность данных для проведения анализа проверялась: мерой выборочной адекватности были критерий Кайзера-Мейера-Олкина (0,532) и критерий сферичности Бартлетта (111,284, $p < 0,001$).

Корреляционная матрица переменных подверглась процедуре анализа по методу главных компонент. Факторный анализ показал, что в ходе «временного развертывания» процесса действуют четыре интегральных фактора. Соответственно они образованы ценностными ориентациями групповых субъектов на материальные ценности, развитие своих волевых и деловых качеств, потребность общения вне работы. Это подтверждает вывод о том, что в настоящее время в диаде «работник-руководитель» происходит смена базисных основ формирования отношения к руководителю. Выбор решения для того или иного «отношения» усложняется. Для его формирования задействуются различные системные образования, в том числе учитывающие новые ранее неизвестные факторы. Как правило, они принадлежат к социальной среде. Это еще раз говорит об увеличении числа степеней свободы необходимого для формирования результатов СПУ. Тем самым обосновано утверждать участие метасистемного уровня и его включенности в функции базисных систем СПУ.

Факторы, полученные в результате вращения по методу варимакс, объясняют 67,58% совокупной (общей) дисперсии (таблица 3.4).

Параллельно был проведен анализ численности состава микрогрупп респондентов по направленности отношения к своему непосредственному руководителю. Стоит отметить, что социальная перцепция в управлении понимается нами как восприятие субъектом социальных объектов, в данном случае руководителя производственного взаимодействия в диаде субъект-объект. В ходе процесса СПУ субъект осуществляет оценивание и осмысление потенциальных возможностей руководителя в плане удовлетворения им потребностей, связанных с производственной деятельностью субъекта. В результате формируется «отношение» субъекта к непосредственному руководителю, которое закрепляется в формах взаимодействия (например, в особенностях поведения субъекта, преимущественных оценках деятельности руководителя и др.).

Факторный анализ системы ценностных ориентаций работников
промышленных предприятий

Ценностные ориентации работников	Факторы			
	F_1	F_2	F_3	F_4
ЦО на труд	0,450	0,338	0,646	-0,122
ЦО на общение	0,146	0,063	0,311	0,038
ЦО на познание	0,426	-0,289	0,066	0,090
ЦО на общественно- политическую деятельность	-0,090	-0,175	0,025	0,644
ЦО на материальные ценности	0,758	-0,087	0,326	-0,021
ЦО на развитие нравственных качеств	0,250	-0,707	-0,030	0,204
ЦО на развитие деловых качеств	0,309	0,099	0,223	0,751
ЦО на развитие волевых качеств	-0,013	0,877	0,023	0,099
ЦО на развитие моральных качеств	0,489	0,273	0,025	0,221
Собственные значения	1,886	1,595	1,424	1,177
Доля, объясняемой дисперсии (%)	21,0	17,7	15,8	13,1

Отношение «как категория» есть одновременно процесс и результат общения и взаимодействия. Мы отмечаем также, что этап восприятия предшествует возникновению отношения. Таким образом, перцепция среди функционально необходимых пусковых процессов стоит первой, запуская цепочку последующих взаимосвязанных интеракций. По нашим доказательствам СПУ осуществляется перманентно, т.е. аналогично «отношению» одновременно представлено и как процесс, и как результат. Тем самым по ходу времени результат не прерывает процесс, а в продолжающейся динамике формируется дальнейший результат.

Это доказывает тот факт, что при длительном наблюдении смены состава представителей микрогрупп (положительно, нейтрально и отрицательно

относящихся к руководителю) в периоды изменения ценностных ориентаций проявляется смена численности перцепиентов, включаемых в состав микрогрупп по признакам преимущественного отношения к руководителю (таблица 3.5).

Таблица 3.5

Численность микрогрупп респондентов по направленности отношения к своему непосредственному руководителю, в % (N=389 чел.)

Период, гг.	80-ые гг.	90-ые гг.	2000-2015-ые гг.
Показатели			
Численность респондентов микрогрупп, в %	<p>54 8 A B</p>	<p>42 32 A B</p>	<p>40 26 A B</p>

Условные обозначения: А – перцепиенты с положительным отношением к руководителю; Б – перцепиенты с отрицательным отношением к руководителю; численность перцепиентов с нейтральным отношением к руководителю составляет N% (100-А-Б)

По мнению авторов, ценностные ориентации создают «предрасположенность к восприятию условий жизни и деятельности в их субъективной значимости». Поэтому, когда меняется соотношение микрогрупп субъектов перцепции, можно говорить о смене представленности в них работников или иначе об изменениях в численности групповых субъектов (т.е. меняется внешняя по отношению к перцепиенту среда, одновременно меняется структура характеристик деятельности руководителя по причине капитализации производства и смены характеристик управленческой работы (происходила и продолжается социально-общественная и производственная динамика ценностных ориентаций по периодам и тенденциям).

Таким образом, теоретический и практический анализ свидетельствует о значительной роли ценностных ориентаций для формирования структуры социально-перцептивного образа руководителя. В ходе исследования было выявлено, что общественно-социальные и экономические изменения существенным образом влияют на систему ценностных ориентаций личности. Ретроспективный и последующий анализ ценностных ориентаций работников промышленных предприятий позволил сделать следующие заключения:

1. При анализе терминальных ценностей в различные временные периоды (80-ые, 90-ые и 2000-ые гг.) существенная значимость принадлежит ценностной ориентации на труд, которая из нравственной потребности смещается в сферу инструментальных приемов жизнедеятельности. Начиная с 90-х гг., на фоне социально-экономического кризиса происходит кардинальное изменение структуры ценностных ориентаций – на первый план выходят материальные ценности. Наличествует также диверсификация требований со стороны групповых субъектов перцепции. Соответственно набор средств для достижения этих целей у современного перцепиента имеет новую структуру, в которой актуализируются потребность в самоуверенности, предусмотрительность и дальновидность, упорство, чувство собственного достоинства, а ранее ценимые – уважение мнения другого человека, бескорыстие и скромность – девальвируются. Результатом становится повышение требовательности к деятельности руководителя и его роли для успешности работы производства. Эта тенденция усиливается по нашим данным вплоть до 2016 г.

2. Анализ динамики изменения состава инструментальных ценностных ориентаций показывает, что изменения макроситуации в стране неизбежно вызывают адекватные этой ситуации изменения в структуре ценностных ориентаций. Отчетливо выделяется ориентация на развитие волевых качеств личности. Во всех рассматриваемых периодах ценностные ориентации на развитие волевых качеств личности прочно занимают первое место, что объяснимо связано с

доминирующими терминальными ценностями, материальным благосостоянием и трудовой деятельностью.

3. Факторный анализ системы ценностных ориентаций работников в современный период выявил и доказал высокую значимость ценностных ориентаций групповых субъектов на материальные ценности, развитие своих волевых и деловых качеств, потребность общения вне работы. В итоге в диаде «работник-руководитель» происходит смена базисных основ формирования отношения к руководителю. Выбор решения для того или иного «отношения» усложняется. Для его формирования задействуются различные системные образования, в том числе учитывающие новые ранее неизвестные факторы. Как правило, они принадлежат к социальной среде. Это в значительной мере говорит об увеличении числа степеней свободы необходимого для формирования результатов СПУ. Тем самым обосновано утверждать участие метасистемного уровня и его включенности в функции базисных систем СПУ.

3.4 Оценка уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки

Ведущей задачей настоящего исследования является изучение динамики структурных и функциональных элементов СПУ. Однако при формулировании окончательных заключений на основе полученных данных мы должны учитывать одновременное влияние всей совокупности установленных и не выявленных факторов. При этом удовлетворенность работников своей профессиональной деятельностью на период измерения взятых параметров (взаимоотношения с непосредственным руководителем и коллегами) выполняет роль контроля психологического состояния субъектов СПУ, что важно для общей оценки качества регистрируемых данных. Как следует из результатов изучения СПУ, его система за некоторый срок формирует отношение перцепиента к его

непосредственному руководителю. В дальнейшем постепенно происходит детализация перцептивного образа, что говорит о получении системой возрастающего числа степеней свободы и тем самым расширении функциональных возможностей. Последнее свидетельствует о привнесении в процесс метасистемных функциональных возможностей. Все выше перечисленное делает необходимым часть исследования провести с контролем оценок уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки.

Напомним, что мы исходили из выбора того, что удовлетворенность работников элементами производственной обстановки складывается из трех основных показателей: удовлетворенности респондентов своим профессиональным трудом, удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем и удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами.

Респондентам было предложено оценить собственную удовлетворенность по шкале от 1 до 7 баллов. В таблице 3.6 представлены средние оценки опрошенных работников по трем основным показателям.

Таблица 3.6

Показатели удовлетворенности работников производственной обстановкой на предприятии (N=150 чел., баллы)

Оцениваемые показатели удовлетворенности работников	Средняя оценка, балл	Вероятность ошибки, (t-критерий Стьюдента)
Степень удовлетворенности своим профессиональным трудом	4,4	.046*
Степень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем	4,3	.043*
Степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами	5,1	.037*

*Уровень достоверности $p < 0,05$.

При оценке респондентами удовлетворенности своим профессиональным трудом и взаимоотношениями в трудовом коллективе, в частности взаимоотношениями с оцениваемым руководителем и коллегами, нами был применен корреляционный анализ Спирмена, в результате осуществления которого были выявлены статистически значимые связи (таблица 3.7).

Таблица 3.7

Статистически значимые взаимосвязи элементов структуры «удовлетворенности» перцепиентов на период проведения изучения СПУ (ранговые корреляции Спирмена, при $p < 0,05$)

	уровень эффективности деятельности и трудового коллектива p1	степень удовлетворенности своим профессиональным трудом p2	степень удовлетворенности взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем p3	степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе p4	частота возникновения конфликтов в с непосредственным руководителем p5	стаж совместной работы с непосредственным руководителем p6
уровень эффективности деятельности трудового коллектива (p1)						
степень удовлетворенности своим профессиональным трудом p2	0,518**					
степень удовлетворенности взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем p3	0,423*	0,762**				
степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе p4	0,467*	0,383*	0,460*			
частота возникновения конфликтов с непосредственным руководителем p5			-0,249*	-0,431*		
стаж совместной работы с непосредственным руководителем p6	0,394*	0,421*	0,329*	0,585**	-0,712**	
возраст респондентов p9	0,442*	0,370*	0,364*	0,551**	-0,690**	0,786**
уровень образования p10		-0,421*	-0,350*			

*Уровень достоверности $p < 0,05$.

**Уровень достоверности $p < 0,01$.

(Условные обозначения: p_1 – уровень эффективности деятельности трудового коллектива, p_2 – степень удовлетворенности своим профессиональным трудом, p_3 – степень удовлетворенности взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем, p_4 – степень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе, p_5 – частота возникновения конфликтов с непосредственным руководителем, p_6 – стаж совместной работы с непосредственным руководителем, p_9 – возраст респондентов)

Полученные результаты можно отразить в следующих заключениях:

1. Получена положительная связь между степенью удовлетворенностью работников взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе и такими характеристиками, как оценка уровня эффективности деятельности трудового коллектива ($r=0,464$), степень удовлетворенности работников своим профессиональным трудом ($r=0,377$) и степень удовлетворенности взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем ($r=0,473$). То есть, чем выше степень удовлетворенности работников промышленных предприятий взаимоотношениями со своими коллегами, тем выше они оценивают степень удовлетворенности своим профессиональным трудом в целом ($r=0,377$) и взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем в частности ($r=0,473$).

2. Установлено, что степень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем положительно связана с оценками уровня эффективности деятельности трудового коллектива ($r=0,415$) и со степенью удовлетворенности работников своим профессиональным трудом ($r=0,753$). В то же время степень удовлетворенности профессиональным трудом положительно коррелирует с оценками уровня эффективности деятельности трудового коллектива ($r=0,532$).

2. В ходе исследования выявлено, что частота конфликтов работников со своим непосредственным руководителем определяет их удовлетворенность или

неудовлетворенность отношениями как с ним ($r=-0,256$), так и с коллегами ($r=-0,415$). А именно, чем реже возникают конфликты, тем в большей степени работники удовлетворены взаимоотношениями и с руководителем, и коллегами в целом. Возникновение конфликта между руководителем и работниками на производстве не является редкостью и возможно по разным причинам и обстоятельствам. Например, он может являться результатом недостаточного понимания в процессе общения, неверных предположений по отношению к действиям руководителя, различий в планах и оценках их совместной деятельности.

3. Исследование динамики удовлетворенности трудом в зависимости от стажа неизбежно сказывается на повышении эффективности управления производственным процессом. Достоверно можно говорить о том, что с увеличением стажа работы с непосредственным руководителем увеличивается и степень удовлетворенности своим профессиональным трудом в целом ($r=0,402$), и уровень удовлетворенности взаимоотношениями со своим непосредственным руководителем ($r=0,599$).

Выводы по 3 главе

1. Процесс формирования образа руководителя как результат социально-перцептивного процесса изменяется под воздействием мезосоциума, который выступает в качестве метасистемы, встраивается в содержание СПУ и изменяет его. При этом изменяющиеся характеристики мезосоциума становятся характеристиками социально-перцептивного образа руководителя и влияют на его изменение.

2. Изучение динамики структуры перцептивного образа руководителя позволяет установить исходно наличие двух уровней: ядерного и поверхностного. Ядерный уровень не предполагает качественных изменений, поскольку сохраняет Р и М (Р - деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации; М - деятельность, ориентированная на удовлетворение запросов и

поддержку членов руководимого коллектива, сохранение его как производственной структуры). Поверхностный уровень сензитивен, и он фактически является «буфером обмена» между социумом и образом. Это подтверждается тем, что характеристики руководителя, наполняющие образ, в разные временные периоды либо приобретают, либо теряют свою актуальность. Механизмом действия является мультиплицирование мезосоциума в образе, что описано в рамках метасистемного похода. Таким образом, метасистемный подход выступает необходимым объяснительным средством процесса формирования результата СПУ.

3. При анализе терминальных ценностей в различные временные периоды существенная значимость принадлежит ценностной ориентации на труд, которая из нравственной потребности смещается в сферу инструментальных приемов жизнедеятельности. Начиная с 90-х гг. на фоне социально-экономического кризиса происходит кардинальное изменение структуры ценностных ориентаций – на первый план выходят материальные ценности. Наличествует также диверсификация требований со стороны групповых субъектов перцепции. Соответственно набор средств для достижения этих целей у современного перцепиента имеет новую структуру. Результатом становится повышение требовательности к деятельности руководителя и его роли для успешности работы производства. Эта тенденция усиливается по нашим данным вплоть до 2016 г.

4. Анализ динамики изменения состава инструментальных ценностных ориентаций показывает, что изменения в стране неизбежно вызывают адекватные этой ситуации изменения в структуре ценностных ориентаций. Отчетливо выделяется ориентация на развитие волевых качеств личности. Факторный анализ системы ценностных ориентаций работников в современный период выявил и доказал высокую значимость ценностных ориентаций групповых субъектов на материальные ценности, развитие своих волевых и деловых качеств, потребность общения вне работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данное диссертационное исследование посвящено изучению динамики структуры результата социальной перцепции в управлении.

В ходе теоретического анализа представлен аналитический обзор научной литературы по исследуемой проблематике. Проведен комплексный анализ основных положений современной теории социальной перцепции. Одним из важных направлений в области социальной перцепции является изучение процессов социальной перцепции в управлении. Основные теоретические разработки и результаты эмпирических исследований по этой тематике рассмотрены в первой главе.

Анализ основных положений и результатов отечественных и зарубежных исследований современной теории социальной перцепции позволяет сделать заключение о том, что социальная перцепция является одной из важнейших теоретических и практических проблем социальной психологии. Некоторые её аспекты освещаются в работах зарубежных и отечественных психологов. Вместе с тем в этой проблеме имеется много открытых, требующих решения вопросов, так как именно в области социально-перцептивных процессов в управлении практически нет самостоятельных исследований.

В последние годы уменьшилась исследовательская активность авторов по тематике социальной перцепции в управлении. Анализ теории указывает на то, что причиной сдерживания дальнейшего развития исследований процесса социальной перцепции в управлении становится планирование их экспериментальной части и интерпретация полученных результатов с позиций классического системного подхода. Методологическим основанием, на наш взгляд, служит метасистемный подход, позволяющий рассматривать данный феномен в единстве его структурного,

функционального и генетического аспектов. Сегодня объективизация наличия метасистемного взаимодействия и его роли в формировании результатов СПУ составляет отдельную исследовательскую задачу.

В данной работе впервые рассмотрен процесс формирования результата социально-перцептивного процесса с позиций метасистемного подхода. Определено, что трансформации, происходящие в мезосоциуме (который рассматривается нами как метасистема), являются главным фактором изменения образа руководителя на производстве. Мезосоциум является не просто детерминантом, он фактически встраивается в само содержание системы. Поэтому изменяющиеся характеристики мезосоциума становятся характеристиками образа руководителя и изменяют его.

Результаты исследования расширили представления в области теории лидерства. Впервые осуществлен анализ процесса формирования структуры результата социально-перцептивного процесса в динамике с 1980-х гг. по настоящее время. Впервые осуществлен анализ динамики формирования образа руководителя в различные временные периоды (80-90-2000-ые гг.) на примере выборок мужского и женского пола. В результате изучения структуры перцептивных образов руководителей производственных сегментов и воссоздания у респонденток так называемого «идеального образа» установлена тождественность основных параметров ядерного уровня этих психологических конструкторов. Доказанный факт отражает сходство системы идей, установок, ценностных ориентаций, которые разделяются большими социальными группами современных работников производственной сферы и их предшественниками в течение длительного периода. Тождественность характеристик ядерного уровня структуры образа руководителя демонстрирует общность и фундаментальность выявленных закономерностей.

Выделены объективные и субъективные факторы, действие которых вызывает трансформации спектра ценностных ориентаций жизни субъектов перцепции, тем самым, отражаясь на их отношении и оценивании отдельных характеристик личности своих непосредственных руководителей. Этот процесс последовательно

проанализирован за период с 1982 по 2016 гг. При этом изменения на основе перцептивной активности на ядерном уровне формируемого субъектом образа своего непосредственного руководителя не произошли (как в женской, так и мужской частях общей выборки). Это показало обоснованность функционального рассмотрения СПУ как процесса с группо-динамическими свойствами.

При изучении данных за более чем тридцатилетний период, характеризующих структуру перцептивных образов реальных руководителей производства и воссоздании так называемого «идеального образа» руководителя, установлена тождественность характеристик ядерных частей этих конструктов. Доказанный факт отражает сходство и преемственность системы идей, установок, ценностей и практик, которые разделяются большими социальными группами наших современниц, работающих в производительной сфере отечественной экономики. На этих основаниях установленный феномен может быть определен как «социальное представление», применяющееся при конструировании реальности отдельными индивидами и группами женского гражданского населения.

Результаты изучения социальной перцепции в управлении по её функциональной направленности доказывают, что система, обеспечивающая данный процесс, возникает по функционально временному принципу, завершая текущее формирование своего результата в виде сформированного отношения субъекта перцепции к руководителю. Это происходит за относительно постоянный срок (последнее подтверждено данными полученными в различные периоды социальных и производственных трансформаций). Учитывая многоплановость изменений внешней среды, данная система устойчиво проявляет признаки самоорганизации и развития направления репрезентирования в содержание психического результата факторов объективной реальности. Появление результата СПУ, характеризующегося относительно стабильными показателями, не прерывает целостность процесса перцепции. Система СПУ способна переходить в специфический режим готовности

продолжить динамику функционирования, для чего сохраняет способность дополнения и коррекции своего главного выходного параметра.

Результаты диссертационного исследования вносят вклад в разработку теории социальной перцепции в управлении и доказывают перспективность применения концепции метасистемности. Направлениями её дальнейшего применения могут быть такие аспекты, как развитие и дополнение теорий лидерства; применение для диагностики и мониторинга тенденций и особенностей восприятия руководителя на уровне средней групп и более масштабных общностей; для проверок сходства и различия гендерных аспектов отношения к руководителю; для прогнозов долговременности наличия различных эффектов восприятия перцепиентами своего руководителя и многие другие.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности. / К. А. Абульханова-Славская –М.: Наука, 1980. — 336 с.
2. Абульханова-Славская, К.А. О путях построения психологии личности / К. А. Абульханова // Психологический журнал. – 1983. – № 1. – С. 14-29.
3. Абульханова-Славская, К.А. Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования / К. А. Абульханова // Психологический журнал. – 1994. – Т. 15. – № 4. – С. 39-55.
4. Агапов, В.С. Становление Я – концепции в управленческой деятельности руководителей: Автореф.дис. ... докт. психол наук / В.С. Агапов. – М., 1999. – 50 с.
5. Агеев, В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. / В.С. Агеев. — М.: МГУ, 1990. — 240 с.
6. Агеев, В.С. Механизмы социального восприятия / В.С. Агеев // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 276-289.
7. Анцупов, А.Я. Конфликтология в схемах и комментариях. / А.Я. Анцупов, С.В. Баклановский – СПб.: Питер, 2007. – 288 с.
8. Алексеева, В.Г. Место ценностных ориентаций / В.Г. Алексеева // Социол. Исследования. – 1980. – №1. – С. 15.
9. Ананьев, Б.Г. Избранные психологические труды: В 2 т. / Б.Г. Ананьев. — М.: Педагогика, 1980. Т. 2. – 288 с.
10. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания. / Б.Г. Ананьев — М.: Наука, 1977. — 80 с.
11. Ананьев, Б.Г. Психология и проблемы человекознания / Б.Г. Ананьев // Под ред. А.А. Бодалева. — М.: Институт практической психологии, 1996. — 384 с.

12. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. / Б.Г. Ананьев — Л.: ЛГУ, 1968. — 329 с.
13. Ананьев, Б.Г., Индивидуальное развитие человека и константность восприятия. / Б.Г. Ананьев, М.Д.Дворяшина, Н.А. Кудрявцева — М.: Просвещение, 1968. — 334 с.
14. Андреева, Г.М. Конструирование образа социального мира в условиях социальной нестабильности / Г.М. Андреева // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 315 – 336.
15. Андреева, Г.М. Социальное познание и социальные проблемы// Национальный психологический журнал / Г.М. Андреева – 2013. - №1(9) – С.39-49.
16. Андреева, Г.М. К построению теоретической схемы исследования социальной перцепции / Г.М. Андреева // Вопросы психологии. – 1977. - №2 — С. 17-24.
17. Андреева, Г.М. О системном подходе в эмпирическом социальном исследовании / Под ред. Г.М. Андреева // Лекции по методике конкретных социальных исследований. — М.: МГУ, 1972. — С.4 – 55.
18. Андреева, Г.М. Психология социального познания. / Г.М. Андреева – М.: Аспект Пресс, 1997. – 239 с.
19. Андреева, Г.М. Социальная психология. / Г.М. Андреева — М.: Аспект Пресс, 2009. – 363 с.
20. Андреева, Г.М. Социальное познание: проблемы и перспективы. / Г.М. Андреева – М.: Моск. психол.-социал. Ин-т; Воронеж: НПО «МОДЕК», 1999. – 416 с.
21. Андреева, Г.М. К вопросу о методах изучения межличностного восприятия в группе/ Под ред. Г.М. Андреевой, А.И. Донцова // Межличностное восприятие в группе– М.: МГУ, 1981. – 292 с.
22. Андренкова, А.В. Материалистические ценности в России / А.В. Андренкова // Социол. исследования – 1994. -№11. – С.73-81.

23. Анохин, П.К. Проблемы принятия решения в психологии и психофизиологии // Проблемы принятия решения / Под ред. П.К. Анохина. — М.: Наука, 1976. — С. 7 — 16.
24. Аргунова, В.Н. Социальная справедливость: ценностно-институциональный анализ. / В.Н. Аргунова – Иваново: ИвГУ, 2004. – 312 с.
25. Архангельский, Л.М. Ценностные ориентации и нравственное развитие личности. / Л.М. Архангельский – М.: Знание, 1987. – 64 с.
26. Барабанщиков, В.А. Системная организация и развитие психики / В.А. Барабанщиков // Психол. журнал 2003. Т. 24. № 1. С. 29-46.
27. Барабанщиков, В.А. Системогенез чувственного восприятия. / В.А. Барабанщиков – М.: Изд-во: «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 2000. – 464 с.
28. Бендас, Т.В. Психология лидерства. / Т.В. Бендас – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
29. Богомолова, Н.Н. Специфика межличностного восприятия в массовой коммуникации / Н.Н. Богомолова // Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 258–276.
30. Бодалёв, А.А. Восприятие и понимание человека человеком. / А. А. Бодалёв — М.: МГУ, 1982. — 200 с.
31. Бодалёв, А.А. Личность и общение. Избр. труды. / А. А. Бодалёв — М.: Педагогика, 1983. — 271 с.
32. Бодалёв, А.А. О состояниях и направлениях разработки психологии познания людьми друг друга / А. А. Бодалёв // Теоретические проблемы познания людьми друг друга и самопознания. Отв. ред. О.Г. Кукосян. – Краснодар: КГУ, 1977. – С. 4 – 15.
33. Бодалёв, А.А. Об общении и учете его характеристик в работе с людьми. / А. А. Бодалёв — Л.: 1972. — 182 с.

34. Бодалёв, А.А. Психология о личности. / А. А. Бодалёв — М.: МГУ, 1988. — 188 с.
35. Бодалёв, А.А. Социальная психология и психологическая теория //Социальная психология и социальное планирование /Под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Бодалёва. — Л.: ЛГУ, 1973. — С. 98 — 103.
36. Бодалеёв, А.А. Формирование понятия о другом человеке как личности. / А. А. Бодалёв — Л.: ЛГУ, 1970. — 135 с.
37. Бражник, Ю.В. Мужчина в меняющемся мире. Причины трансформации мужской сущности. / Психология человека в современном мире. Том 5. Личность и группа в условиях социальных изменений. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г.) // Отв.редакторы: А.Л. Журавлев, М.И. Воловикава, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. — 378 с. С.220-222.
38. Бродбент, Д. Внимание и восприятие речи / Д. Бродбент // Восприятие: механизмы и модели /Под ред. и предисл. Н.Ю. Алексеенко: Пер. с англ. — М.: Мир, 1974. — С. 37 — 46.
39. Брунер, Д.С. Психология познания: за пределами непосредственной информации. / Д.С. Брунер — М.: Прогресс, 1977. — 412 с.
40. Брушлинский, А.В. Психология субъекта: индивида и группы (часть 2) / А.В. Брушлинский // Психол. журнал. 2002. Т. 23. № 1. — С. 71-79.
41. Бубнова, С.С. Ценностные ориентации личности / С.С. Бубнова// Психол. журнал. — 1999. — Т. 20. - №5. — С. 38 — 44.
42. Бурков, В.В. Как сохранить общечеловеческие ценности? / В.В. Бурков — Л.: Знание, 1990. — 15 с.
43. Веккер, Л.М. Восприятие и основы его моделирования. / Л.М. Веккер— Л.: ЛГУ, 1964. — 194 с.

44. Волков, И.П. Распределение поведенческих образцов в структурах межличностного общения //Человек и общество. /Под ред. Б.Г. Ананьева и Д.А. Керимова. — Л.: ЛГУ, 1969. — Вып.4. — С. 12 — 16.

45. Волков, И.П. Руководителю о человеческом факторе: социально-психологический практикум. / И.П. Волков— Л.: Лениздат, 1989. — 222 с.

46. Войскунский, А.Е. Социальная перцепция в социальных сетях / А.Е. Войскунский // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2014. №2. С.90-103.

47. Временные и факторологические характеристики социально-перцептивного процесса в управлении: Отчет о НИР (заключит.) / Ивановский гос. ун-т. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв. исполн. Н.А. Никифорова. — N ГР 01940008172; Инв. N 02960003919. — Иваново, 1995. — 34 с.

48. Выжлецов, Г.П. Духовные ценности и судьба России / Г.П. Выжлецов// Социально-политический журнал, 1994. - № 3 - 6, С. 16-32.

49. Вяткин, Б.А. Этническое самосознание как фактор развития индивидуальности / Б.А. Вяткин, В.Ю. Хотинец // Психол. журнал. — 1996. — № 5. — С. 69 — 75.

50. Гительмахер, Р.Б. Восприятие руководителя подчиненными: Учеб. пособие. / Р.Б. Гительмахер — Иваново: ИвГУ, 1991. — 131 с.

51. Гительмахер, Р.Б. Рабочий и мастер (социально-психологический аспект). / Р.Б. Гительмахер — М.: Высш. шк., 1989. — 35 с.

52. Гительмахер, Р.Б. Команда менеджера. Изд-ва «Ивановский государственный университет»/ Р.Б. Гительмахер, В.И. Назаров. 1997, Иваново. -200 с.

53. Гительмахер, Р.Б. Восприятие руководителя подчиненными : Учеб.пособие / Р. Б. Гительмахер ; Иван. гос. ун-т, 1994. - 139 с.

54. Гительмахер, Р.Б. Социально-перцептивные процессы в управлении: Учеб. пособие / Р.Б. Гительмахер — Иваново: ИвГУ, 1992. — 144 с.

55. Гительмахер, Р.Б. Социально-психологические особенности отношений исполнителей к руководителю / Р.Б. Гительмахер // Вопросы психологии. – 1991. — № 4. — С. 144 — 151.
56. Гланс, С. Медико-биологическая статистика / С. Гланс; пер.с англ. — М.: Практика, 1998. – 459. С.346-354
57. Гозман, Л.Я. Психология эмоциональных отношений. / Л.Я Гозман – М.: МГУ, 1987. – 176 с.
58. Голиков, Ю.Я. Проблемы и принципы исследования межличностных взаимодействий в сложных человеко-машинных комплексах / Ю.Я Голиков, А.Н. Костин // Системные исследования. 1992-1994. – М., 1996.
59. Грановская, Р.М. Элементы практической психологии. / Р.М. Грановская. 2-е изд. Л.: ЛГУ, 1988. – 560 с.
60. Гришина, Н.В. Психология конфликта. / Н.В. Гришина. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008.-544 с.: ил.
61. Гришина, Н.В. Опыт построения социально-психологической типологии производственных конфликтов //Психология — производству и воспитанию /Отв. ред. Е.С. Кузьмин — Л.: ЛГУ, 1977. — С. 19 — 24.
62. Гудвин, Дж. Исследование в психологии: методы и планирование / -3-е изд.- СПб.: Питер, 2004. – 558 с.
63. Данилин, К.Е. Формирование внутригрупповых установок и рефлексивной структуры группы /К.Е. Данилин //Межличностное восприятие в группе /Под ред. Г.М. Андреевой и А.И. Донцова. — М.: МГУ, 1981. — С. 124 – 151.
64. Дикарева, А.А., Социология труда./ А.А. Дикарева, М.И. Мирская – М.: Высш. шк., 1989. – 304 с.
65. Додонов, Б.И. Влияние эмоциональной напряженности на оценку внешней привлекательности людей / Б.И. Додонов, О.Г. Лужицкая. //Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга /Под ред. А.А. Бодалева. — М.: МГУ, 1979. — С. 47 — 48.

66. Донцов, А.И. Язык как фактор этнической идентичности / А.И. Донцов, Т.Г. Стефаненко, Ж.Т. Уталиева // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 75 – 86.
67. Дьяконов, Г.В. К вопросу о генезисе первого впечатления // Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга / Под ред. А.А. Бодалева. — М.: МГУ, 1979. — С. 105 — 106.
68. Жуков, Ю.М. Проблемы измерения точности межличностного восприятия / Ю.М. Жуков // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. — 1978. — № 1. — С. 26 — 34.
69. Журавлев, А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). / А.Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.
70. Журавлев, А.Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). / А.Л. Журавлев. – М.: Институт психологии РАН, 2004. – 476 с.
71. Журавлев, А.Л. К методике групповой оценки качеств личности // Теоретические и прикладные проблемы психологии познания людьми друг друга / Отв. ред. О.Г. Кукосян. — Краснодар: КГУ, 1975. — С. 27 — 29.
72. Журавлев, А.Л. Концептуальные представления о совместной деятельности // А.Л. Журавлев / Социальная психология в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – С. 185 – 196.
73. Журавлев, А.Л. Роль общительности личности в руководстве коллективом // Психологические исследования общения / Под ред. Б.Ф. Ломова и др. — М: Наука, 1985. — С. 179 — 192.
74. Журавлев, А.Л. Социально-психологические проблемы управления / А.Л. Журавлев // Прикладные проблемы социальной психологии / Отв. ред. Е.В. Шорохова и В.П. Левкович. – М.: Наука, 1983. – С. 173 – 188.
75. Журавлев, А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом производственного коллектива / А.Л. Журавлев //

Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения / Отв. ред. Е.В. Шорохова и О.И. Зотова. – М.: Наука, 1979. – С. 134 – 145.

76. Журавлев, П.В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников. Монография / П. В. Журавлев, М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев; Рос. экон. Акад., Екатеринбург. - М.: Изд-во Рос. экон. Акад., Екатеринбург: Деловая книга, 1998. - 232 с.].

77. Занковский, А.Н. Адаптация РМ-метода и его использование для изучения стратегий преодоления проблемных ситуаций в управленческой деятельности / А.Н. Занковский // Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа.- М.: Издательство «Институт» психологии РАН», 1999.- 358 с.

78. Занковский, А.Н. Организационная психология: / А.Н. Занковский Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд.- М.:Флинта: МПСИ, 2002. – 648с.

79. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после. / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. – М.: Аспект Пресс, 2003.

80. Зигерт, В. Руководить без конфликтов: Сокращ. пер. с нем. / В. Зигерт, Л.Ланг — М.: Экономика, 1990. — 335 с.

81. Иванова, Н.Л. Социальная идентичность и профессиональное становление личности. / Н.Л. Иванова.– Ярославль: «Аверс-Пресс», 2005. – 172 с.

82. Иванова, Н.Л. Структура социальной идентичности личности: проблема анализа Н.Л. Иванова // Психол. журнал. – 2004. – Т. 2. – № 1. – С. 52-60.

83. Иванская, Л.Н. Воссоздание лица человека по представлению //Вопросы психологии общения и познания людьми друг друга /Отв. ред. О.Г. Кукосян. — Краснодар: КГУ, 1979. — С. 68 — 70.

84. Ильясов, Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением)/Под ред.В.Г.Андрееенкова.—А.: Ылым, 1988. —100с.
85. Казарина-Волшебная, Е. К., Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи / Е.К. Казарина-Волшебная, И. Г. Комиссарова, В. Н. Турченко // Социологические исследования. 2012. №6. С. 121-126.
86. Карпов, А.В. «Психология менеджмента» Учеб. пособие. / А.В. Карпов. — М.: Гардарики, 2006.-584 с.
87. Карпов, А.В. О метасистемном подходе в психологии / Под ред. В.В. Новикова (гл. ред.), И.Н. Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова // Труды Ярославского методологического семинара. Том 2: Предмет психологии. — Ярославль: МАПН, 2004. — С. 153-174.
88. Карпов, А.В. Перспективы интеграции двух основных парадигм разработки психологической теории деятельности / А.В. Карпов // Вестник интегративной психологии. Вып. 4. — 2006. — С. 9-13.
89. Карпов, А.В. Понятие метасистемности в развитии представлений о предмете и методе психологических исследований // Труды Ярославского методологического семинара. Том 3: Метод психологии / Под ред. В.В. Новикова (гл.ред.), И.Н Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова. — Ярославль: МАПН, 2005. — С. 136-154.
90. Карпов, А.В. Психология рефлексии. / А.В. Карпов, И.М. Скитяева.: Изд-во «Институт психологии РАН». 2002.- 320 с.
91. Карпов, А.В. Принцип системности как стратегия концептуализации в психологических исследованиях./ Труды Ярославского методологического семинара. Том 1./ Под ред. В.В. Новикова, И.Н. Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова. — Ярославль: МАПН, 2003. — 384с.

92. Карпов, А.В. Психология деятельности. В 5 т. Т. 1: Метасистемный подход / А.В.Карпов. М.: РАО, 2015.- 546 с (169)
93. Карпов, А.В., Метакогнитивная включенность в деятельность как детерминанта структурной организации психических и поведенческих свойств личности // / А.В. Карпов, М.В. Потемкина //Вестник интегративной психологии. Вып. 4. – 2006. – С. 86-87. (170)
94. Карпов, А.В. Организационная культура: понятие и реальность. Учебное пособие. // А.В. Карпов, И.М.Скитяева, Н.В.Волкова, И.А. Ямщиков– М.: Институт психологии РАН, 2002. – 152 с.
95. Карпов, А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики. Монография / А.В. Карпов –М.: ИП РАН. Ярославль, 2004. – 461 с.
96. Карпов, А.В. Метасистемный подход как методология изучения функциональных закономерностей психики. / А.В. Карпов Ярославский психологический вестник. Выпуск 15. Москва-Ярославль, Изд-во: «Российское психологическое общество». –2005. 194 с.
97. Карпов, А.В. Психология деятельности. В5. Т.1.: Метасистемный подход / А.В. Карпов. М.: РАО, 2015. – 546 с.
98. Карпов, А.В. Формирование игровой деятельности как процесс метасистемогенеза. / Системогенез деятельности. Игра.Учение. Труд: монография в 4 т. – М.:Изд-во: РАО, Ярославль, ЯрГУ, 2017. – 492с.
99. Качанов, Ю.Л. Проблема ситуационной и трансверсальной идентичности личности как агента (объекта) социальных отношений / Ю.Л. Качанов// Психология самосознания. – Самара, 2000. – С. 613-623.
100. Киселев, И.Ю. Формирование идентичности в российской провинции. / И.Ю. Киселев, А.Г. Смирнова. – М., 2001.
101. Китов, А.И. Психология хозяйственного управления. / А.И. Китов.– М.: Профиздат, 1984. — 248 с.

102. Китов, А.И. Экономическая психология. / А.И. Китов.— М.: Экономика,1987. — 303 с.

103. Кимберг, А.Н. «Жизненный мир» субъекта как предмет исследования. / Психология человека в современном мире. Том 4. Субъектный подход в психологии. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г.) / Отв.редакторы: А.Л. Журавлев, М.И. Воловикава, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. – 378 с. С.26-33.

104. Козлов, В.В. Семь принципов интегративной методологии / В.В. Козлов // Вестник интегративной психологии. Вып. 4. – 2006. – С. 3-9.

105. Кон, И.С. Постоянство и изменчивость личности. / И.С. Кон // Психол. журнал. — 1987. — Т. 8. — № 4. — С. 126 — 137.

106. Косова, Л.Б. Диалектика ценностных ориентаций / Л.Б. Косова // Социол. исследования – 1994. – № 2. – С. 114-118.

107. Красовский, Ю.Д. Если я руководитель / Ю.Д. Красовский. — М.: Моск. рабочий, 1993. — 191 с.

108. Кричевский, Р.Л. Психологические основы руководства и лидерства в первичном коллективе / Р.Л. Кричевский. Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. – М., 1985. – 43 с.

109. Кроник, А.А. Межличностное оценивание в малых группах. / А.А.Кроник.— Киев: Наук. думка, 1982. — 159 с.

110. Крысько, В.Г. Введение в социальную психологию. / В.Г. Крысько– М.: МНЭПУ, 2000. – 196 с.

111. Кузнецов, И. М. Ценностные ориентиры и социально-политические установки россиян / И.М. Кузнецов// Социологические исследования. 2017. № 1. С. 47-55

112. Кузьмин, Е.С. Социально-психологические методы регулирования взаимоотношений в трудовом коллективе / Е.С.Кузьмин, И.П.Волков, А.Л.

Свенцицкий //Проблемы разработки планов социального развития на промышленных предприятиях /Под общ. ред. В.В. Блинова. — Л.: Наука, 1967. — С. 60 — 73.

113. Куницына, В.Н. Некоторые проблемы формирования личности и самосознания / В.Н. Куницына /Отв. ред. Б.Г. Ананьев. // Человек и общество— Л: ЛГУ, 1969. — Вып.4. — С. 69 — 73.

114. Лабунская, В.А. Невербальное поведение (Социально-перцептивный подход). / В.А. Лабунская.— Ростов-на-Дону: 1986. — 135 с.

115. Лапин, Н.И. Ценности как компоненты социокультурной эволюции современной России / Н.И. Лапин // Социол. исслед. — 1994. — № 5. — С. 3 — 8.

116. Лебедева Н.М. Введение в этническую и кросс-культурную психологию / Н.М. Лебедева.— М.: «Ключ-С», 1999. — 224 с.

117. Лебедева, Н.М. Базовые ценности русских на рубеже XXI века / Н.М. Лебедева // Психол. журнал. — 2000. — Т. 21. — № 3. — С. 73-87.

118. Левитов, Н.Д. О психических состояниях человека. / Н.Д. Левитов.— М.: Просвещение, 1964. — 344 с.

119. Леевик, Г.Е. Руководство по методике изучения ценностных ориентаций личности. / Г.Е. Леевик.— Л.: Знание, 1990. — 30 с.

120. Лиоба В. Экономическая психология. Теоретические основы и практическое применение / В. Лиоба; пер. с нем. — Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2013. — 432 с.

121. Ломов, Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. / Б.Ф.Ломов. — М.: Наука, 1984.- 443 с.

122. Мазиллов, В.А. Интегративная методология современной психологии /В.А. Мазиллов // Вестник интегративной психологии. Вып. 4. 2006. — С. 13-18.

123. Мазиллов, В.А. Методология психологической науки / В.А. Мазиллов — Ярославль: МАПН, 2003. — 198 с.

124. Майерс, Д. Социальная психология / Д.Майдерс; пер. с англ.. – СПб.: Питер, 1996. – 684 с.
125. Марьин, М. И. Лидерский статус руководителя и методы его диагностики / М. И. Марьин, Л. Е. Киселева. – С.3.
126. Мануйлов, Г.М. Психологическое управление в кризисном обществе. / Г.М.Мануйлов, В.В. Новиков. – СПб.: Алтейя, 1999. – 352 с.
127. Минеева, О. К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности./ О. К.Минеева, Е. А. Белик, А С. А.рутюнян. – М. : Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. – 272 с.
128. Михеева, С.М. Профессиональные представления о личности инженера различного статуса (Личность и деятельность) // Экспериментальная и прикладная психология: Межвуз. сб. /Под ред. В.А. Ганзена, Е.С. Кузьмина, Н.В. Кузьминой. – Л.: ЛГУ, 1982. — Вып. 2. — С. 159 – 166.
129. Молевич, Е.Ф. Вторая гендерная революция: сущность и социальные последствия. / Е.Ф. Молевич // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Материалы международной научной конференции. Иваново, 14-16 сентября 2000г. Часть I. Методология. Образовательная политика. Философия. Иваново.: Издат. центр «Юнона», 2000. 157 с. С. 7-8.
130. Московичи, С. Общество и теория в социальной психологии // Современная зарубежная социальная психология. Тексты / Под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой, Л.А. Петровской. – М.: МГУ, 1984. – С. 208-228.
131. Мясищев, В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. — М., 1995. - 356с.
132. Назаров, В.И. Социальная перцепция в управлении: теория и практика / В.И. Назаров – Иваново: ИвГУ, 2006. – 244 с.
133. Назаров, В.И. Структурно-функциональное моделирование социально-перцептивных процессов в управлении. Дис. ... докт. психол. наук. / В.И. Назаров – Иваново, 2000. – 391 с.

134. Нийт, Т. Человек и среда: психологические проблемы. / Т. Нийт, М.Хейдметс, Ю.Круусвал. — Таллин: Валгус, 1981. — 56 с.

135. Новиков, В.В. Методология как учение о методе // Труды Ярославского методологического семинара. Том 3: Метод психологии / Под ред. В.В. Новикова (гл. ред.), И.Н. Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова. — Ярославль: МАПН, 2005. — С. 280-290.

136. Обозов, Н.Н. Межличностные отношения / Н.Н. Обозов. — Л.: ЛГУ, 1979. — 151с.

137. Обозов, Н.Н. Психология менеджмента / Н.Н. Обозов. — СПб.: Акад. психологии предпринимательства и менеджмента, МАПН, 1997. — 153 с.

138. Ошанин Д.А. Предметное действие и оперативный образ: Избранные психологические труды. / Д.А. Ошанин. — М.:Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство: НПО «МОДЭК», 1999. — 512.

139. Панферов, В.Н. Общение как предмет социально-психологических исследований / В.Н. Панферов. Дис. ... д-ра. психол. наук. - Л., 1983. — 468 с.

140. Панферов, В.Н. Психологическая структура познания человека человеком //Вопросы психологии познания людьми друг друга и самопознания / Отв. ред. О. Г. Кукосян. — Краснодар: КГУ, 1977. — С. 21 — 28.

141. Патырбаева, К.В. Идентичность: социально-психологические и социально- философские аспекты: коллективная монография / К.В. Патырбаева, В.В. Козлов, Е.Ю. Мазур, Г.М. Конобеев, Д.В. Мазур, К. Марицас, М.И. Патырбаева; науч. ред. К.В. Патырбаева; Перм. гос. нац. иссл. ун-т. — Пермь, 2012. — 250 с.

142. Перетрухина, И.С. Имидж как феномен социальной перцепции / И.С. Перетрухина // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. — 2017. — № 11 С.54-56.

143. Петровский, А.В. О некоторых новых подходах к феноменам межличностных отношений / А.В. петровский // Психол. журнал. — 1981. — Т. 2. — № 2. — С. 33 — 42.

144. Пиз, А. Язык телодвижений / А.Пиз // Как читать мысли других по их жестам: пер. с англ. Н.Е. Котляр. — Н.Новгород: «Ай-кью», 1992. — 262 с.

145. Поваренков, Ю.П. Психологическая структура субъекта профессионального пути. / Психология человека в современном мире. Том 4. Субъектный подход в психологии. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г.) / Отв.редакторы: А.Л. Журавлев, М.И. Воловикава, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. — 378 с. С.231-233.

146. Подбор, расстановка и ротация кадров Ивановского НИЭКМИ: Отчет о НИР / Ивановский гос. ун–т. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв. исполн. — Н.А. Никифорова, С.А. Макарьев. — N ГР 01900000761; Инв. N 02900045413. — Иваново, 1990. — 682 с.

147. Почебут Л.Г., Мейжис И.А. Социальная психология. — СПб.: Питер, 2010.- 672 с.: ил.- (Серия «Мастера психологии»).

148. Прангишвили, А.С. Исследования по психологии установки. / А.С. Прангашвили.— Тбилиси: Мецниереба, 1967. — 340 с.

149. Промышленная социальная психология /Под ред. Е.С. Кузьмина и А.Л. Свенцицкого. — Л.: ЛГУ, 1982. — 206 с.

150. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского. — М.: Политиздат, 1996. — 494 с.

151. Психология формирования социальной активности человека в условиях экономических реформ (по Программе «Народы России: возрождение и развитие»): Отчет о НИР (промежуточ.) / Ивановский гос. ун–т. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв.

исполн. Н.А. Никифорова, Ю.П. Субботин. – N ГР 01910047819; Инв. N 02930000725. – Иваново, 1992. – 23 с.

152. Пути оптимизации отношений между руководителями и подчиненными в коллективах цехов завода «Ивторфмаш»: Отчет о НИР / Договор с Ивановским обл. правл. ВЭО. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв. исполн. Н.А. Никифорова и др. – Иваново, 1989. – 469 с.

153. Пути оптимизации отношений между руководителями и подчиненными в коллективе птицефабрики «Ивановская»: Отчет о НИР / Договор с Ивановским обл. правл. ВЭО. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв. исполн. Н.А. Никифорова и др. – Иваново, 1989. – 479 с.

154. Пути повышения эффективности руководства в коллективе Ивановского механического завода ГТО «Росагропромтехоснастка»: Отчет о НИР / Договор с Ивановским обл. правл. ВЭО. Рук. Р.Б. Гительмахер; отв. исполн. Н.А. Никифорова и др. – Иваново, 1990. – 443 с.

155. Роббинз, С. П. Основы организационного поведения. / Монография. - Москва: Вильямс, 2006. – 448 с., с. 226

156. Ростовцева, М.В. Особенности социальной перцепции в подростковом возрасте / М.В.Ростовцева, О.В.Шайдунова, Н.А. Гончаревич // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – № 1. – С. 81–94.

157. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: В 2т. Т.1. / Л.С. Рубинштейн – М.: Педагогика, 1989. – 488 с.

158. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии / Л.С. Рубинштейн— М.: Педагогика, 1973. – 424 с.

159. Рубинштейн, С.Л. Проблемы психологии восприятия: Сб. исследований по психологии восприятия / Отв. ред. С.Л. Рубинштейн. — М.-Л.: АН СССР, 1948. — С. 3 — 22.

160. Русалинова, А.А. Исследование взаимоотношений в производственной группе/А.А. Русалинова // Теоретическая и прикладная психология в Ленинградском университете / Под ред. Б.Г. Ананьева и А.А. Бодалева. — Л.: ЛГУ, 1969. — С. 99 — 101.

161. Сарычев, С.В. Социально-психологические аспекты актуализации многоуровневого группового субъекта в различных социальных условиях. / Психология человека в современном мире. Том 4. Субъектный подход в психологии. (Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15-16 октября 2009 г.) / Отв.редакторы: А.Л. Журавлев, М.И. Воловикава, Л.Г. Дикая, Ю.И. Александров. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. — 378 с. С.71-78.

162. Сомьен, Дж. Кодирование сенсорной информации. / Дж. Соменъен. М., «Мир», 1975. — 304 с.

163. Рубин, Дж. Социальный конфликт: эскалация, тупик, разрешение. / Дж. Рубин - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.- 352 с

154. Семёнов, В.Е. Тенденции изменений в ценностях российской молодежи/ В.Е. Семенов // Бюллетень Центра этнорелигиозных исследований. СПб. 2017. №2 (6). С. 59-69 . (372)

165. Свенцицкий, А.Л. Сила власти в зеркале социальной психологии / А.Л. свенцицкий // Общество политика: современные исследования, поиск концепций. — СПб., 2000. — С. 20-56.

166. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология управления. / А.Л. свенцицкий — Л.: ЛГУ, 1986. — 176 с.

167. Свенцицкий, А.Л. Социальная психология управления производственным коллективом / А.Л. Свенцинцкий. Дис. ... д-ра. психол. наук. — Л., 1979. — 399 с.

168. Сивашенко, Е.Н. Удовлетворенность работников производственной обстановкой в различных организационно-экономических условиях // Современные

проблемы психологии управления / Отв. ред. Т.П. Емельянова, А.Л. Журавлев, Г.В. Телятников. – М.: Институт психологии РАН, 2002. – С. 275-291.

169. Сикевич, З.В. Социология и психология национальных отношений. /З.В. Сикевич. – СПб., 1999.

170. Субботина, Л.Ю. Личностные аспекты адаптации к партнеру по общению / Л.Ю. Субботина // Ярославский психологический вестник. Вып.5. 2001. – С.61-63.

171. Сороковой, А.Г. Социально-психологические основы деятельности руководителей предприятий агропромышленного комплекса / А.Г. Сороковой. Дис. ... д-ра психол. наук. — Л., 1987. – 423 с.

172. Стефаненко, Т.Г. Изучение идентификационных процессов в психологии и смежных науках / Т.Г. Стефаненко // Трансформация идентификационных структур в современной России. – М., 2001. – С. 11-30.

173. Субботина, Л.Ю. Конфликты. / Л.Ю. Субботина. – Ярославль: Академия развития: Академия Холдинг, 2001. – 126 с.

174. Субетто, А.И. Теория фундаментальных противоречий человека как методологическая основа синтеза интегративной или неклассической психологии // Труды Ярославского методологического семинара. Том 2: Предмет психологии / Под ред. В.В. Новикова (гл.ред.), И.Н. Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова. – Ярославль: МАПН, 2004. – С. 292-301.

175. Тернер, Дж. Социальная идентичность, самокатегоризация и группа / Дж. Тернер // Иностранная психология. – 1994., № 2. – С. 8-17.

176. Турчин, В.Ф. Феномен науки. Кибернетический подход к эволюции. / В.Ф. Турчин. Изд-е 2-е. М.: Словарное издательство .ЭТС, 2000,-368с.

177. Тулмин, С.Т. Человеческое понимание: пер. с англ. / Науч. ред. В.М. Леонтьев. – М.: Прогресс, 1984. – 328 с.

178. Узнадзе, Д.Н. Психологические исследования. / Д.Н. Узнадзе. — М.: Наука, 1966. – 451 с.

179. Харрингтон, Дж.Х. Управление качеством в американских корпорациях: Сокр. пер.с англ. /Науч. ред. Л.А. Конарева. — М.: Экономика, 1990. — 272 с.
180. Холл, К. С. Теории личности / К. С. Холл, Г. Линдсей. - М.: Изд-во Эксмо-Пресс, 1999. - 592 с.].
181. Шакуров, Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив./ Р.Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990. – 208 с.
182. Шепель, В.М. Управленческая психология. / В.М. Шепель — М.: Экономика, 1984. — 247 с.
183. Шибутани, Т. Социальная психология. / Т. Шибутани. – М.: Прогресс, 1969. – 360 с.
184. Шихирев, П.Н. Современная социальная психология. / П.Н. Шихирев.— М.: ИП РАН: КСП+; Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 448 с.
185. Шихирев, П.Н. Социальная установка как предмет социально-психологического исследования / Психологические проблемы социальной регуляции поведения / Отв. ред. Е.В. Шорохова. — М.: Наука, 1976. — С. 278 — 295.
186. Шубкин, В.Н. и др. Количественные оценки в исследовании коллектива // Количественные методы в социологии / Под ред. А.Г. Агангебяна и др. — М.: Наука, 1966. — С. 232 — 255.
187. Ядов, В.А. Диспозиционная концепция личности //Социальная психология /Ред. Е.С.Кузьмин и В.Е.Семенов. — Л.: ЛГУ, 1979. – 288 с.
188. Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности В.А. Ядов // Методологические проблемы социальной психологии. — М.: Наука, 1975. — С. 92 — 105.
189. Ядов, В.А.Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования / В.А. Ядов, А.А. Кисель //пСоцИс.- 1974.-№ 1.- С.78-87.

190. Ядов, В.А. Россия как трансформирующееся общество: резюме многолетней дискуссии социологов / В.А. Ядов // Куда идти Россия?: Власть, общество, личность. М.: Аспект пресс, 2000. -385 с.

191. Ядов, В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. / В.А. Ядов — М.: Наука, 1987. — 248 с.

192. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. / П.М. Якобсон. – М.: Просвещение, 1969. – 317 с.

193. Adamek, R.L., Dager E.Z. Social structure, identification and change in treatment-oriented institution / R.L. Adamek, E.Z. Dager // Socialisation. – Chicago, 1971. — P. 162-188.

194. Allport, G. W. The historical background of modern social psychology // Handbook of social psychology / G. Lindzey, E. Aronson (eds.), L. Reading et al. 1954. Vol. 1. - P. 3-56.

195. Allport, G.W. The influence of the group upon association and thought / G.W. Allport // Journal of Experimental Social Psychology. 1920. Vo1.3. — P. 159-182.

196. Allport, G.W. Personality A. psychological interpretation. / G.W. Allport, A. Personality — New York: Holt, 1946. — 558 p.

197. Argyle, M. Social encounters riaigs in social interaction / Eol. by Argile. Hamport Sworth Penguin modern, 1973. Vol. 1. – 416 p.

198. Asch, S. E. Social psychology. / S. E. Asch. — New York Prentice Hall, 1952.

199. Bandura, A. Social foundations of thought and action. A social cognitive theori. Englewood Cliffs. / A.Bandura —New York Prentice Hall, 1986.- 617 p.

200. Bruce, J. Avolio, William L. Gardner. Authentic leadership development. The Leadership Quarterly. 2005. V.16. p.315-338)

201. Carter, E.J., Pollick F.E. Not quite human: What virtual characters have taught us about person perception // The Oxford handbook of virtuality / Ed. by M. Grimshaw. New York, NY: Oxford Univ. Press, 2014. P. 145—16 (574)

202. Collins, B.E., Hoy M.F. Personal responsibility for consequences: an integration and extension of the «Forced Compliance» literature // *Journal of Experimental Social Psychology*. 1972. Vol. 8. — P. 558-593.

203. Collins, B. E., Raven B. H. Group structure attraction coalitions, communication and power. // *The handbook of social psychology* / Ed. G. Lindzey, E. Aronson (eds.). - 2 ed. - Addison-Wesley, 1968. Vol. 4.

204. Cooper J., Blanton H. Self-perception theory // *The Bleckwell Encyclopedia of Social Psychology* / A.S.R. Manstead, M. Hewstone (Eds.), Cambridge, Massachusettes, USA Blackwell Publishers, 1995. - P. 517-519.

205. Cottrell, C. A., Neuberg S. L. Different emotional reactions to different groups A sociofunctionalthreatbased approach to prejudice // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2005. Vol.88, 5.- P. 770-789.

206. Crandall, C.S., Eshleman A., O' Brien L. Social norms and the txpression and suppression of prejudice: The Struggle for internalization // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82.- P. 359-378.

207. Dannon, W. social cognition and child development. Gossey-Bass. Publ., Washington, 1978.

208. Darwish, A. J. Job Satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach // *International Journal of Stress Management*. 2002. Vol.9, № 2. – P. 99-112.

209. Deci, E. L., Ryan R. M. The “What” and “Why” of goal pursuits Human needs and the self-determination of behavior // *Psychology Ingury*. 2000. Vol.11.- P.227-268.

210. Festinger, L.A. A theory of cognitive dissonance. / L.A.Festinger – Palo Alto, C.A.: Stanford University Press, 1957.

211. Festinger, L.A. A theory of social comparison processes / L.A.Festinger // *Haman Relations*. 1954. Vol. 7. – P.117-140.

212. Fiedler, F. The contingency approach to leadership training / F.Fidler // organisational dynamics. 1976, Winter. — P. 6-16.

213. Fiedler, F. The contingency model and the dynamics of the leadership process // *Advances in Experimental Social Psychology* / L. Bercowitz (ed.) - New York: Academic Press, 1978. Vol. 12. – P. 59-112.

213. Fiedler, F. Causal schemata: Review and criticism of research on a popular construct // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42. – P.1001-1013

214. Fiske, S.T. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition / S.T. Fiske // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002. Vol. 82. – P. 878-902.

215. Fiske, S.T. Controlling other people: The impact of power on stereotyping / S.T. Fiske // *American Psychologist*. 1993. Vol. 48. – P. 621-628.

216. Fiske, S.T. Social cognition and social perception // *Annual Review of Psychology*. 1993. Vol. 44. – P.155-195.

217. Fiske, S.T. Stereotyping, prejudice and discrimination at the seam between the centuries: Evolution, culture, mind and brain / S.T. Fiske // *European Journal Social Psychology*. 2000. Vol.30. – P. 299-322.

218. Fiske S.T., Dyer L.M. Structure and development of social schemata: Evidence from positive and negative transfer effects / S.T. Fiske // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985. Vol. 48. – P. 839-852.

219. Fiske Susan, Taylor Shelly. *Social cognition*. Mc Graw-Hill Series in social psychology. (Second edition) / S.T. Fiske –1994.

220. Fiske, S.T., Neuberg S.L. A continuum of impression formation, from category-based to individuating processes: Influences of information and motivation on attention and interpretation // *Advances in Experimental Social Psychology* / M.P. Zanna (ed.) – New York: Academic Press, 1990. Vol.23. – P.1-74.

221. Frijda, N.H. Emotions as motivational states / N.H. Frijda // *European Review of Philosophy*. 2002. V.5 – P.11-31.

222. Gevirtz, J. Mechanisms of social learning: some roles of stimulation and behaviour in early human development / J. Gevirtz // Handbook of socialisation theory and research. – Chicago, 1969. — P. 55 — 212.

223. Gibson, J.J. The senses considered as perceptual systems / J. Gibson – Boston: Houghton Mifflin, 1966.

224. Greenwald, A.G. Cognitive learning, cognitive response to persuasion and attitude change / A.G. Greenwald // Psychological foundations of attitudes / A.G. Greenwald, T.C. Brook, T.M. Ostrom (eds.). – N.Y.: Academic Press, 1968. – P. 147-170.

225. Heider, F. Attitudes and cognitive organization / F.Heider // Journal Psychology. 1946. Vol. 21. – P. 107-112.

226. Heider, F. Social perception and phenomenal causality / F.Heider // Psychological Review. 1944. Vol.51. – P. 358-374.

227. Hewstone, M. Attribution theory / M Hewstone // The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology / A.S.R. Manstead, M. Hewston (eds.). Cambridge, Massachusettes, USA: Blackwell Publishers, 1995. – P. 66-76.

228. Hilton, D.J., Knibbs C.S. The knowledge-structure and inductivist strategies in causal attribution: a direct comparison // European Journal of Social Psychology. 1988. Vol.18. – P. 79-92.

229. Jellison, J.M., Green J. A self-presentation approach to the fundamental attribution error: The norm of internality / J.M. Jellison, J. Green // Journal of Personality and Social Psychology. 1981. Vol. 40. –P. 643-649.

230. Jones, E.E., Davis K.E. From acts to dispositions: The attribution process in person perception // Advances in Experimental Social Psychology / L. Berkowitz (ed.). – New York: Academic Press, 1965. Vol. 2. – P. 220-266.

231. Jones, E.E., Harris V.A. The attribution of attitudes / E.E. Jones // Journal of Experimental Social Psychology. 1967. Vol. 3. – P. 1-24.

232. Karniol, R., Ross M. The development of causal attribution in social perception / R.Karniol, M Ross // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1976. Vol. 34. – P.455-464.

233. Kelley, H.H. Attribution theory in social psychology / H.H. Kelley // *Nebraska Symposium on Motivation* / D. Levine (ed.). – Lincoln: University of Nebraska Press, 1967. Vol. 15. – P. 192-240.

234. Kelley, H.H. Causal schemata and the attribution process // *Attribution: Perceiving the causal of behavior* / E.E. Jones, D.E. Kanouse, N.N. Kelley, R.E. Nisbett, S. Valins, B. Weiner (eds). – Morristown, New York: General Learning Press, 1972. – P. 151-174.

236. Kelley, H.H. The processes of causal attribution / H.H. Kelley // *American Psychologist*, 1973. Vol. 28. — P. 107- 128.

236. Livneh, H., Antonak R.F., Gerhardt J. Multidimensional investigation of the structure of coping among people with amputations // *Psychosomatics*, 2000. Vol. 41. – P. 235-244.

237. Lindzey, G., Aronson E. The handbook of social psychology / G. Lindzey, E.Aronson — New York: Addison-Wesley Publishing company, 1969. – 693 p.

238. Mann, R.D. A review of the relationships between personality and performance in small groups // *Psychology Bull*, 1961. Vol. 56. — P. 241-270.

239. Markus, H., Wurf E. The dynamic self-concept: A social psychological perspective // *Annual Review of Psychology* / M.R. Rosenzweig, L.W. Porter (eds.). – Palo Alto, C.A.: Annual Reviews, 1987. Vol. 38. – P. 299-337.

240. Moscovici, S. The phenomenon of social representation // *Journal Social Representations* / R.M. Farr and S. Moscovici S (eds.). – Cambridge: Cambridge University Press, 1984. – P.14-43.

241. Moscovici, S. The history and actuality of social representations // *The psychology of the social* / U. Flick (ed.). – Cambridge: Cambridge University Press, 1998. – P.209-247.

242. Murray, H. A. Explorations in personality / H. A. Murray – New York: Oxford University Press, 1938.
243. Nelson, D.L. Quick J.C. Organizational Behavior: Science, The Real World, and You. / D.L.Nelson – Mason, OH: South-Western College Pub, 2012. – 800 c.
244. Nisbett, R.E., Ross L. Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment. – Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall, 1980.
245. Reynolds, K.Y. The role of personality and group factors in explaining prejudice / K.Y.Reynolds // Journal of Experimental Social Psychology. 2001. Vol. 37. – P. 427-434.
246. Robert, P.S., James R., Van Scotter V. The organizational performance cycle: longitudinal assessment of key factors // Journal of Business and Psychology. 2003. Vol. 18, №1. – P. 31-50.
247. Ross , M., Flether G.J.O. Attribution and social perception // The handbook of social psychology / G. Lindzey, A. Aronson (eds.). – Reading, M.A.: Addison-Wesley, 1985. Vol.2. – P. 73-122.
248. Ryan, R.M., Deci E.L. On assimilating indentities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures // Handbook on self and identity / Leary M.R., Tangney J.P. (eds.). – New York: The Guilford Press, 2003. – P. 253-274.
249. Ryan, R.M., Deci E.L. Intinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions contemporary / R.M. Ryan, E.L. Deci // Educational Psychology.2000. Vol. 25. – P. 54-67.
250. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being / R.M. Ryan, E.L. Deci // American Phychologist. 2000. Vol. 55. – P. 68-78.
251. Sayles, Z.R. Behaviour of industrial work groups / Z.R. Sayles— New York: Willey, 1958. – 182 p.

252. Serafica, F.C. Social-cognitive development in context. The Ohio State University. / F.C. Serafica – New York, London, 1982.

253. Schachter, S. The interaction of psychological determinants of emotional state // *Advances in Experimental Social Psychology* / L. Berkowitz (ed.). – New York: Academic Press, 1964. Vol. 1. – P. 49-80.

254. Schachter, S., Singer I.E. Cognitive, social and psychological determinants of emotional state / S.Schachter, I.E. inger // *Psychological Review*, 1962.Vol. 69. – P. 379 – 399.

255. Scherer, K.R. Emotions as episodes of subsystem synchronization driven by nonlinear appraisals processes // *Emotion, development and self-organization* / Lewis M., Granic I. (eds.). – New York, Cambridge: Cambridge University Press, 2000. – P. 70-99.

256. Sherman, S.J., Judd C.M., Park B. Social cognition. // *Annual Review of Psychology* / M.R. Rosenzweig, L.W. Porter (eds.). – Palo Alto, CA: Annual Review. 1989. Vol. 40. – P. 281-326.

257. Smith, C.A. The self, appraisal and coping // *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* / Snyder C.R., Forsyth D.R. (eds.). – Needham Heights, M.A.: Allen and Bacon, 1991. - P. 116-137.

258. Steven, J., Stephen J., Vodanovich T. State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure and job satisfaction / J.Steven, J. Stephen, T. Vodanovich // *Journal of Business and Psychology*. 2001. Vol. 16. – P. 317-327.

259. Taifel, H., Fraser C. *Introducing social psychology*. Penguin Books / H.Taifel – New York., 1978.

260. Taifel, H., Turner J.C. The social identity theory of intergroup behavior // *Psychology of Intergroup Relations* / S. Worchel, W.G.Austin (eds.). – Chicago: Nelson Hall, 1986. - P. 7-24.

261. Thomas, W., Znaniecki Th. *The polish peasant in Europe and America* (5 vols.) – New York: Dover Publications, 1958. Vol.1. – 1114 p.

262. Tjosvold, D., Andrews J.R., Struthers J.T. Leadership influence: Goal interdependence and power / D.Tjosvold , J.R. Andrews , J.T. Struthers // The Journal of Social Psychology. 1992. Vol. 132. – P. 39-50.

263. Triandis, H.C. Major cultural syndromes and emotion // Emotion and culture / Kitayama S., Markus N.R. (eds.). – Washington, D.C.: American Psychological Association, 1994. – P.285-306.

264. Triandis, H.C. Individualism and collectivism: Cross-cultural perspectives on self-group relationship / H.C. Triandis // Journal of Personality and Social Psychology. 1988. Vol. 54. – P. 323-338.

265. Yukl, G., Tracey J.B. Consequences of influence tactics used with subordinates, peers and the boss / G.Yukl, J.B. Tracey // Journal of applied psychology. 1992. Vol. 77. – P. 525-535.

ПРИЛОЖЕНИЯ

АНКЕТА

Уважаемые участники опроса!

Просим Вас откровенно ответить на предлагаемые вопросы.

Речь идет о некоем идеальном руководителе, в подчинении у которого Вы хотели бы работать. Гарантируем, что Ваш ответ будет использован в обобщенном виде и сохранен в тайне.

Для оценки используется 10-балльная шкала: 10 баллов означает наивысшее развитие качества, 1 балл – отсутствие его.

№	Качества руководителя	Балл
1	Организаторские способности	
2	Оперативность	
3	Способность взять на себя ответственность	
4	Знание своего дела	
5	Требовательность к подчиненным	
6	Выполнение обещаний	
7	Трудолюбие	
8	Защита интересов коллектива	
9	Справедливость	
10	Вежливость в общении	
11	Способность к прогнозированию	
12	Разумный риск	
13	Контроль собственных решений	
14	Требовательность к себе	
15	Умение находить выход в сложной ситуации	
16	Умение выслушать подчиненного	
17	Порядочность	
18	Принципиальность	
19	Знание трудового законодательства	
20	Чувство ответственности	

Благодарим за участие в опросе!

Оценка работниками значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей (2014-16 гг.)

№	Качества руководителя	Ср. Балл
1.Р	Организаторские способности	9,2
2	Способность взять на себя ответственность	9,0
3	Знание своего дела	8,9
4	Контроль собственных решений	8,2
5.М	Выполнение обещаний	9,1
6	Защита интересов коллектива	8,0
7	Вежливость в общении	8,7
8	Умение выслушать подчиненного	8,3
9. В	Оперативность	8,9
10	Требовательность к подчиненным	6,9
11	Трудолюбие	6,0
12	Справедливость	6,5
13	Способность к прогнозированию	6,4
14	Разумный риск	5,1
15	Требовательность к себе	5,6
16	Умение находить выход в сложной ситуации	5,6
17	Порядочность	3,3
18	Принципиальность	3,7
19	Знание трудового законодательства	5,9
20	Чувство ответственности	4,4

Оценка работницами значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей (2014-16 гг.)

№	Качества руководителя	Ср. Балл
1.Р	Организаторские способности	7,7
2	Способность взять на себя ответственность	7,5
3	Знание своего дела	8,8
4	Контроль собственных решений	7,4
5. М	Выполнение обещаний	9,1
6	Защита интересов коллектива	8,9
7	Вежливость в общении	8,7
8	Умение выслушать подчиненного	8,3
9 В	Оперативность	7,0
10	Требовательность к подчиненным	5,7
11	Трудолюбие	5,0
12	Справедливость	5,8
13	Способность к прогнозированию	5,7
14	Разумный риск	6,7
15	Требовательность к себе	7,1
16	Умение находить выход в сложной ситуации	5,1
17	Порядочность	3,5
18	Принципиальность	3,5
19	Знание трудового законодательства	5,3
20	Чувство ответственности	6,4

Приложение 2

**Эмпирическая оценка динамики ценностных ориентаций работников
промышленных предприятий**

Уважаемые участники опроса!

Просим Вас принять участие в опросе и ответить на предлагаемые вопросы.
Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших ответов, которые впоследствии будут
использованы только в обобщённом виде.

Мы просим Вас оценить, насколько важно Вам обладать этими ценностями. Для оценки используется 7-балльная шкала. Цифры обозначают:

1. совершенно не важно, есть у меня это качество или нет
2. скорее не важно, чем важно
3. не очень важно
4. важно в средней степени
5. скорее важно, чем не важно
6. очень важно
7. обладать этим качеством для меня самое главное в жизни.

Прежде ознакомьтесь со всем списком ценностей, а затем по очереди оцените каждую. Свою оценку (цифру от 1 до 7) напишите на бланке для ответов в клеточку, соответствующую номеру.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

1.	Быть образованным (иметь широкие и глубокие знания, высокую общую культуру).	28.	Уметь быстро оценить и предвидеть возможные варианты хода событий.
2.	Одеваться по моде.	29.	Быть требовательным к себе.
3.	Быстро овладевать профессиональными умениями.	30.	Выполнять отдельные важные общественные поручения в своем коллективе (в группе, общезитии).
4.	Быть в курсе последних местных новостей		
5.	Быть смелым в принятии решений.	31.	Стараться расширить свой кругозор, повысить образование, общую культуру и интеллект.
6.	Уметь понимать ошибки и заблуждения других людей.		
7.	Понимать прекрасное в человеке, природе и искусстве.	32.	Получать высокую заработную плату.
8.	Иметь педагогические способности(уметь учить и воспитывать людей).		
9.	Быть скромным.	33.	Приобрести богатый профессиональный опыт.
10.	Заниматься общественной работой в группе.	34.	Испытывать удовлетворение от общения с товарищами по производственным и непроизводственным вопросам.
11.	Знать последние достижения науки и техники в своей профессиональной области.		
12.	Иметь свою благоустроенную квартиру.	35.	Быть настойчивым и упорным в преодолении трудностей и достижении цели.
13.	Сознавать, понимать полезность своего труда для других людей.	36.	Быть бескорыстным.
14.	Иметь возможность общаться с товарищами.	37.	Любить людей, уважать их, быть чутким к их взглядам, обычаям, привычкам.
15.	Быть инициативным, самостоятельным в решении задач.	38.	Обладать организаторскими способностями, уметь организовать, мобилизовать, сплотить труд и отдых людей.
16.	Быть искренним в отношениях с людьми.		
17.	Быть уверенным в себе и своих силах.	39.	Быть самокритичным, критически относиться к достигнутому.
18.	Уметь устанавливать хорошие отношения с нужными людьми.	40.	Работать в дружине, по охране порядка и т.п.
19.	Иметь чувство собственного достоинства.	41.	Иметь собственное мнение по самым разным производственным и житейским вопросам.
20.	Заниматься общественной работой или работать в выборных органах училища (техникума).	42.	Быть материально обеспеченным.
21.	Быть зрелым, мудрым в суждениях, опираться на здравый смысл в понимании жизни.	43.	Быть хорошим специалистом, до тонкостей знающим свое дело.
22.	Иметь личную автомашину.	44.	Быть в хороших отношениях с товарищами по учебе.
23.	Получать удовольствие от процесса труда.	45.	Уметь владеть собой в трудных жизненных ситуациях.
24.	Отдыхать в приятном общении с друзьями.	46.	Быть готовым словом и делом помочь другим людям.
25.	Уметь быстро решать производственные и житейские вопросы.	47.	Быть жизнерадостным, иметь чувство юмора.
26.	Быть ответственным за порученное дело.	48.	Быть выносливым, способным длительно и напряженно трудиться.
27.	Уметь почувствовать и сопереживать горе, беду другого человека.	49.	Стремиться к самоусовершенствованию.
		50.	Участвовать в решении общественных и государственных вопросов.

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Эмпирические данные исследования динамики структуры ценностных ориентаций

Терминальные ценностные ориентации

Показатель	Период наблюдения						Критерий Крускала-Уоллиса (р значение)	Множественные сравнения - критерий Данна (р значение)		
	80-ые (1)		90-ые (2)		2000-ые (3)			1-2	1-3	2-3
	X ср	SD	X ср	SD	X ср	SD				
Труд	99,2	0,83	79,3	0,49	79,4	0,92	39,382 (<0,001)	5,773 (<0,05)	4,834 (<0,05)	1,065 (>0,05)
Общение	79,0	1,06	59,3	0,73	59,2	1,11	43,973 (<0,001)	5,199 (<0,05)	5,523 (<0,05)	0,156 (>0,05)
Познание	39,2	0,94	39,0	1,35	39,1	1,10	0,082 (0,960)	0,254 (>0,05)	- (>0,05)	- (>0,05)
ОПД	19,2	1,22	19,7	0,49	20,0	0,00	5,876 (0,053)	- (>0,05)	2,372 (>0,05)	- (>0,05)
Мат. ценности	59,2	0,88	99,2	1,04	99,8	0,43	37,777 (<0,001)	4,851 (<0,05)	5,605 (<0,05)	1,068 (>0,05)

Инструментальные ценностные ориентации

Показатель	Период наблюдения						Критерий Крускала-Уоллиса (р значение)	Множественные сравнения - критерий Данна (р значение)		
	80-ые (1)		90-ые (2)		2000-ые (3)			1-2	1-3	2-3
	X ср	SD	X ср	SD	X ср	SD				
Нравственность	22,0	0,87	34,5	0,69	34,5	0,54	40,807 (<0,001)	5,454 (<0,05)	5,268 (<0,05)	0,011 (>0,05)
Деловые	46,5	0,71	46,7	0,58	46,7	0,61	1,038 (0,595)	0,953 (>0,05)	- (>0,05)	- (>0,05)
Волевые	59,1	0,49	59,0	0,67	59,1	0,66	0,230 (0,891)	0,476 (>0,05)	- (>0,05)	- (>0,05)
Моральные	35,0	0,87	22,4	0,69	23,0	0,28	31,615 (<0,001)	5,313 (<0,05)	4,178 (<0,05)	1,116 (>0,05)

Ценностные ориентации на развитие волевых качеств

Показатель	Период наблюдения						Критерий Крускала-Уоллиса (р значение)	Множественные сравнения - критерий Данна (р значение)		
	80-ые (1)		90-ые (2)		2000-ые (3)			1-2	1-3	2-3
	X ср	SD	X ср	SD	X ср	SD				
Решительность	19,9	0,39	19,5	0,58	19,4	1,09	3,243 (0,198)	- (>0,05)	1,800 (>0,05)	- (>0,05)
Уверенность в себе	79,3	0,74	78,5	1,45	79,8	0,37	6,645 (0,036)	1,349 (>0,05)	1,205 (>0,05)	2,575 (<0,05)
Быстрота решений	59,3	0,88	58,5	0,64	59,2	0,68	6,878 (0,032)	2,479 (<0,05)	0,394 (>0,05)	2,015 (>0,05)
Настойчивость	39,2	1,12	39,6	0,56	39,5	0,69	0,034 (0,983)	- (>0,05)	0,169 (>0,05)	- (>0,05)
Самообладание	99,3	0,77	78,6	1,12	98,9	1,05	34,835 (<0,001)	5,267 (<0,05)	0,637 (>0,05)	4,930 (<0,05)

Ценностные ориентации на общение

Показатель	Период наблюдения						Критерий Крускала-Уоллиса (р значение)	Множественные сравнения - критерий Данна (р значение)		
	80-ые (1)		90-ые (2)		2000-ые (3)			1-2	1-3	2-3
	X ср	SD	X ср	SD	X ср	SD				
Общение с коллегами	39,0	0,92	38,9	1,20	38,6	0,96	1,511 (0,470)	- (>0,05)	1,150 (>0,05)	- (>0,05)
Отдых с друзьями	58,5	1,18	56,9	0,83	73,9	9,66	24,006 (<0,001)	2,486 (<0,05)	2,613 (<0,05)	4,890 (<0,05)
Обсуждение работы	19,6	1,02	8,3	0,91	7,5	0,17	42,645 (<0,001)	4,603 (<0,05)	6,337 (<0,05)	1,756 (>0,05)
Хорошее отношение с коллегами	97,7	1,77	97,2	1,58	73,6	18,9	19,967 (<0,001)	0,746 (>0,05)	4,173 (<0,05)	3,414 (<0,05)

Ценностные ориентации на ОПД (общественно-полезную деятельность)

Показатель	Период наблюдения						Критерий Крускала-Уоллиса (р значение)	Множественные сравнения - критерий Данна (р значение)		
	80-ые (1)		90-ые (2)		2000-ые (3)			1-2	1-3	2-3
	X ср	SD	X ср	SD	X ср	SD				
Общ. работа	12,8	0,32	53,7	0,42	39,8	0,41	39,203 (<0,001)	6,261 (<0,05)	3,131 (<0,05)	3,131 (<0,05)
Общ. поруч.	61,9	0,25	39,9	0,24	26,8	0,39	41,917 (<0,001)	3,237 (<0,05)	6,474 (<0,05)	3,237 (<0,05)
Оценка правон.	53,9	0,19	66,9	0,21	68,0	0,89	42,626 (<0,001)	3,352 (<0,05)	6,528 (<0,05)	3,137 (<0,05)
Раб. в орг. сам.	26,6	0,70	12,9	0,24	54,4	1,52	48,268 (<0,001)	3,376 (<0,05)	3,376 (<0,05)	6,948 (<0,05)

Приложение 3

Изучение динамики структуры результата социальной перцепции в управлении у сотрудниц предприятий

Оценка работницами значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей (2014-2016 гг.)

Группа показатель	Р 1	М 2	В 3
M±m	7,8±0,08	8,8±0,05	6,9±0,06
P(достоверность различий) p ≤ 0,05	P ₁₋₃	P ₂₋₃ <0,019	-
	p<0,004	p<0,001	-

Сравнительный анализ значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей

показатели группа (max-10 баллов)	Р 1		М 2		В 3	
	жен	муж	жен	муж	жен	муж
Пол:	жен	муж	жен	муж	жен	муж
M±m	8,81±0,08	8,83±0,07	7,71±0,013	8,72±0,13	6,91±0,06	6,96±0,06
p(достоверность различий) (p ≤ 0,05)	P ₁₋₃ <0,018	P ₁₋₃ <0,024	P ₂₋₃ <0,019	P ₂₋₃ <0,034	-	-

(Условные обозначения: N- число респондентов в выборке (150 чел.); p- достоверность различий; 2014-2016 гг. – оценка качеств «идеального руководителя» (составление «идеального» образа); P- деятельность в интересах организации (состав обобщающих тем 1-5: организаторские способности, способность взять на себя ответственность, знание своего дела, контроль собственных решений); М – поддержка интересов подчиненного коллектива (состав обобщающих тем 6-10:

выполнение обещаний, защита интересов коллектива, вежливость в общении, умение выслушать подчиненного).

Анализ ядерной части структуры образа руководителя,
балл (N=150 чел.):
сравнительные данные методик составления идеального и реального образа
руководителя (2015-2016 гг.)

Показатели	Р		М		В	
	1		2		3	
Группы	идеальный образ	реальный образ	идеальный образ	реальный образ	идеальный образ	реальный образ
M±m	9,13±0,09	8,83±0,07	9,81±0,24	8,72±0,13	7,51±0,11	6,96±0,06
р (достоверность различий) (p ≤ 0,05)	P ₁₋₃ <0,016	P ₁₋₃ <0,024	P ₂₋₃ <0,018	P ₂₋₃ <0,034	-	-

(Условные обозначения: N- число респондентов в выборке (150 чел.); р- достоверность различий; 2014-2016 гг. – оценка качеств «идеального руководителя» (составление «идеального» образа); Р- деятельность в интересах организации (состав обобщающих тем 1-5: организаторские способности, способность взять на себя ответственность, знание своего дела, контроль собственных решений); М – поддержка интересов подчиненного коллектива (состав обобщающих тем 6-10: выполнение обещаний, защита интересов коллектива, вежливость в общении, умение выслушать подчиненного).

от 7 до 15 лет;
свыше 15 лет.

7. Какова форма собственности предприятия (организации), на котором вы работаете? Подчеркните:

- государственное предприятие;
- иная форма.

8. Укажите, пожалуйста, Ваш пол (подчеркните):

мужской; женский.

9. Ваш возраст (подчеркните):

- до 25 лет; 46-55 лет;
- 26-35 лет; 56-65 лет;
- 36-45 лет; свыше 65 лет.

10. Каков уровень Вашего образования? Подчеркните:

- неполное среднее;
- среднее общее;
- среднее специальное
- высшее.

11. Сфера Вашей деятельности:

- производство;
- строительство;
- машиностроение;
- товары народного потребления;
- иная сфера (укажите)_____

Благодарим за участие в опросе!

Распределение ответов респондентов на вопросы анкеты, в % (N=150 чел)

р1. Оцените, пожалуйста, уровень эффективности деятельности Вашего трудового коллектива.

Уровень эффективности деятельности трудового коллектива	Количество	Процент
Очень низкий	0	0,0
Низкий	1	1,2
Ниже среднего	11	13,4
Средний	20	24,4
Выше среднего	22	26,8
Высокий	11	13,4
Очень высокий	17	20,7

р2. В какой степени Вы удовлетворены своим профессиональным трудом?

Уровень удовлетворенности своим профессиональным трудом	Количество	Процент
Очень низкий (совершенно не удовлетворен(а))	0	0,0
Низкий	3	3,7
Ниже среднего	24	29,3
Средний	20	24,4
Выше среднего	15	18,3
Высокий	12	14,6
Очень высокий (полностью удовлетворен(а))	8	9,8

р3. В какой степени Вы удовлетворены взаимоотношениями с Вашим непосредственным руководителем?

Уровень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем	Количество	Процент
Очень низкий (совершенно не удовлетворен(а))	5	6,1

Низкий	5	6,1
Ниже среднего	9	11,0
Средний	26	31,7
Выше среднего	16	19,5
Высокий	18	22,0
Очень высокий (полностью удовлетворен(а))	3	3,7

р4. Какова степень Вашей удовлетворенности взаимоотношениями с Вашими коллегами в трудовом коллективе?

Уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе	Количество	Процент
Очень низкий (совершенно не удовлетворен(а))	4	4,9
Низкий	7	8,5
Ниже среднего	1	1,2
Средний	10	12,2
Выше среднего	19	23,2
Высокий	26	31,7
Очень высокий (полностью удовлетворен(а))	15	18,3

р5. Оцените, как часто у Вас возникают конфликты с Вашим непосредственным руководителем.

Частота возникновения конфликтов с руководителем	Количество	Процент
Никогда	13	15,9
Очень редко	20	24,4
Редко	22	26,8
Иногда	5	6,1
Часто	15	18,3
Очень часто	7	8,5
Всегда (каждый день)	0	0,0

р6. Укажите, пожалуйста, стаж совместной работы с непосредственным руководителем:

Стаж совместной работы с руководителем	Количество	Процент
до 1 года	15	18,3
от 1 года до 3 лет	9	11,0
от 3 до 7 лет	25	30,5
от 7 до 15 лет	21	25,6
свыше 15 лет	12	14,6

р7. Какова форма собственности предприятия (организации), на котором вы работаете?

Форма собственности предприятия (организации)	Количество	Процент
государственное предприятие	82	100,0
иная форма	0	0,0

р8. Укажите, пожалуйста, Ваш пол (подчеркните):

Пол респондента	Количество	Процент
<u>мужской</u>	65	79,3
женский	17	20,7

р9. Ваш возраст:

Возраст респондентов	Количество	Процент
до 25 лет	13	15,9
26-35 лет	24	29,3
36-45 лет	15	18,3
46-55 лет	23	28,0
56-65 лет	3	3,7
свыше 65 лет	4	4,9

р10. Каков уровень Вашего образования?

Уровень образования	Количество	Процент
неполное среднее	0	0,0
среднее общее	10	12,2
среднее специальное	48	58,5
высшее	24	29,3

p11. Сфера Вашей деятельности:

- производство;
- строительство;
- машиностроение;
- товары народного потребления;
- иная сфера (укажите)_____

Сфера деятельности	Количество	Процент
производство	82	100,0

Результаты корреляционного анализа уровня удовлетворенности работников
элементами производственной обстановки
(Ранговые корреляции Спирмена)

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p9	p10
p1	1,000							
p2	0,518	1,000						
p3	0,423	0,762	1,000					
p4	0,467	0,383	0,460	1,000				
p5	-0,166	-0,182	-0,249	-0,431	1,000			
p6	0,394	0,421	0,329	0,585	-0,712	1,000		
p9	0,442	0,370	0,364	0,551	-0,690	0,786	1,000	
p10	-0,089	-0,421	-0,350	-0,034	-0,004	-0,156	-0,194	1,000

Условные обозначения:

Отмеченные (полужирным шрифтом) корреляции значимы на уровне $p < ,05$

p1 - уровень эффективности деятельности трудового коллектива;

p2 - уровень удовлетворенности своим профессиональным трудом;

p3 - уровень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем;

p4 - уровень удовлетворенности взаимоотношениями с коллегами в трудовом коллективе;

p5 - частота возникновения конфликтов с руководителем;

p6 - стаж совместной работы с руководителем;

p9 – возраст;

p10 – уровень образования.

Приложение 5

Корреляционный анализ ценностных ориентаций работников промышленных предприятий

	p1	p2	p3	p4	p5	p01	p02	p03	p04
p1	1,00								
p2	-0,20	1,00							
p3	0,14	0,15	1,00						
p4	-0,10	-0,01	0,08	1,00					
p5	0,04	0,23	0,58	0,04	1,00				
p01	-0,12	0,00	0,28	0,12	0,18	1,00			
p02	-0,12	0,20	0,20	0,03	0,33	0,03	1,00		
p03	0,18	-0,00	-0,26	-0,10	-0,02	-0,41	0,06	1,00	
p04	0,12	0,16	0,34	0,18	0,22	0,13	0,10	0,23	1,00

Обозначения и сокращения:

Отмеченные корреляции значимы на уровне $p < 0,05$.

p1 - ЦО на труд;

p2 - ЦО на общение;

p3 - ЦО на познание;

p4 - ЦО на общественно-политическую деятельность (ОПД);

p5 - ЦО на материальные ценности;

p01 - ЦО на развитие нравственных качеств;

p02 - ЦО на развитие деловых качеств;

p03 - ЦО на развитие волевых качеств;

p04 - ЦО на развитие моральных качеств.

Результаты факторного анализа структуры
ценностных ориентаций работников предприятий

Пригодность данных для проведения анализа проверялась с помощью критериев КМО: мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина (0,532) и критерий сферичности Бартлетта (111,284, $p < 0,001$).

Мера адекватности выборки Кайзера-Майера-Олкина (КМО).	,532
Критерий сферичности Бартлетта	111,284
Примерная Хи-квадрат ст.св.	36
Знач.	,000

Объясненная совокупная дисперсия

Компонент	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок извлечения	
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии
1	2,201	24,460	24,460	2,201	24,460
2	1,531	17,009	41,469	1,531	17,009
3	1,270	14,113	55,582	1,270	14,113
4	1,080	11,998	67,581	1,080	11,998
5	,838	9,312	76,893		
6	,718	7,977	84,870		
7	,580	6,443	91,313		
8	,499	5,548	96,860		
9	,283	3,140	100,000		

Факторный анализ ценностных ориентаций работников промышленных предприятий

	Соб. зн.	% общей дисперс.	Кумулятивн. соб. знач.	Кумулятивн. %
1	2,201	24,459	2,201	24,46
2	1,531	17,009	3,732	41,46
3	1,270	14,113	5,002	55,58
4	1,079	11,998	6,082	67,58

Матрица факторного отображения и доля общей дисперсии для первых четырех компонент после вращения по методу варимакс с нормализацией Кайзера

Ценностные ориентации работников	Факторы			
	F_1	F_2	F_3	F_4
ЦО на труд	0,450	0,338	0,646	-0,122
ЦО на общение	0,146	0,063	0,311	0,038
ЦО на познание	0,426	-0,289	0,066	0,090
ЦО на общественно-политическую деятельность	-0,090	-0,175	0,025	0,644
ЦО на материальные ценности	0,758	-0,087	0,326	-0,021
ЦО на развитие нравственных качеств	0,250	-0,707	-0,030	0,204
ЦО на развитие деловых качеств	0,309	0,099	0,223	0,751
ЦО на развитие волевых качеств	-0,013	0,877	0,023	0,099
ЦО на развитие моральных качеств	0,489	0,273	0,025	0,221
Собственные значения	1,886	1,595	1,424	1,177
Доля, объясняемой дисперсии (%)	21,0	17,7	15,8	13,1