

На правах рукописи

ПАНТЮШИНА София Владимировна

**ДИНАМИКА СТРУКТУРЫ РЕЗУЛЬТАТА СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В
УПРАВЛЕНИИ**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

Автореферат

диссертации на соискание учёной степени
кандидата психологических наук

Ярославль 2018

Работа выполнена на кафедре психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный университет»

Научный руководитель:

Назаров Владимир Иванович

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет».

Официальные оппоненты:

Марьин Михаил Иванович

доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры научных основ экстремальной психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Шевелева Елена Петровна

кандидат психологических наук, начальник отделения психологической службы УРЛС УМВД России по Ивановской области

Ведущая организация:

ФГБОУ ВО «Костромской государственный университет»

Защита состоится «5» октября 2018 года в «10» часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, 1а и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»: <http://www.rd/uniyar.ac.ru/>

Автореферат размещен на сайте ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации <http://vak.ed.gov.ru/>

Автореферат разослан «__» _____ 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного Совета



Маркова Елена Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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 взаимоотношений 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 практикоприменимыми 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.

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 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. Мы считаем, что на эту роль претендуют методологические принципы метасистемности. Методология этого подхода всесторонне представлена в трудах А.В. Карпова и его научной школы. 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 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. 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. Журавлёв, 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, М.И. Марьин, А.Л. Журавлёв, В.В. Козлов, 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 3030 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.

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 п. 2 специальности 19.00.05 — «Социальная психология» в контексте изучения социально-перцептивных процессов, проблем социального восприятия; п. 4 в контексте изучения 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 163 страницах, иллюстрирован 7 таблицами и 6 рисунками, имеет 5 приложений. Библиографический список включает 265 источников, в т. ч. 72 — на иностранном языке.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность исследования, определяются цели, задачи, объект, предмет, гипотеза и методы исследования, обосновывается научная новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов, представлены основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы исследования проблемы социальной перцепции в современной социальной психологии», состоящей из четырех параграфов, проанализированы теоретические аспекты проблемы, определены основополагающие

понятия исследования, рассмотрены основные положения современной теории социальной перцепции.

Первый параграф первой главы «Основные положения современной теории социальной перцепции» посвящен рассмотрению основных подходов к исследованию социальной перцепции. Подробно проанализирована история изучения вопросов, связанных с восприятием и пониманием человека человеком (Г. М. Андреева, И. П. Волков, Р. Б. Гительмахер, Л. Я. Гозман, 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.). Особое внимание уделяется обзору основных достижений отечественной и зарубежной науки в области исследования социально-перцептивных процессов: 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. Адабек, Е. Дейгер) и др.). Обобщая существующие подходы можно проследить смену ряда направлений и подходов в развитии теории социальной перцепции.

В параграфе также раскрывается сущность психологических механизмов, обеспечивающих процесс социальной перцепции (процесс идентификации, эмпатия, аттракция, рефлексия, каузальная атрибуция), феноменов и эффектов (эффект «ореола», эффект «бумеранга», эффект «новизны» и др.) и иных аспектов социальной перцепции.

Во втором параграфе первой главы «Основные результаты исследований социальной перцепции в управлении» раскрываются основные достижения отечественных и зарубежных авторов в области изучения процессов социальной перцепции в управлении.

Наиболее значительный вклад в изучение проблемы внесли отечественные ученые: 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. И. Китов, А. Г. Ковалев, Р. Л. Кричевский, Е. С. Кузьмин, Г. М. Мануйлов, С. Н. Михеева, В. И. Назаров, В. В. Новиков, Н. Н. Обозов, Ю. Д. Стёпкин, Л. И. Уманский и др. Отдельными вопросами СПУ занимались и зарубежные ученые: Т. Ашуар, Д. Бем, Р. Бейлс, Д. Грем, К. Гуичи, Р. Дьюбин, Д. Макгрегор, Д. МакКлелланд, Т. Мичел, Э. Мэйо, Л. Понди, С. Сейлз, К. Томас, Ф. Фидлер, М. Эрджайл и другие. Эти и целый ряд других, более частных разработок, позволяют сделать заключение о серьезной теоретической базе, имеющейся для формирования теории социальной перцепции в управлении. Однако многие вопросы относительно исследования процессов СПУ остаются малоизученными.

В третьем параграфе первой главы «Роль системы ценностных ориентаций в процессе социального восприятия» представлен теоретический и практический анализ роли ценностных ориентаций в структуре социально-перцептивного образа руководителя. В параграфе раскрыты особенности влияния системы ценностных ориентации на результат социальной перцепции в системе управления промышленных предприятий. Рассмотрены основные подходы к определению 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. 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. Ценностные ориентации, образуя высший уровень диспозиционной иерархии в структуре личности, являются основанием для оценок окружающей действительности и детерминируют предрасположенность субъектов к социальной активности. 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. 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 значительно меняются сами ценностные ориентации и взаимосвязанные с ними процессы.

В четвертом параграфе первой главы «Удовлетворенность работников предприятий элементами производственной обстановки» раскрывается необходимость проведения части исследования с контролем оценок уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки. Заявленной характеристикой настоящего исследования является изучение динамики структурных и функциональных элементов СПУ. 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.

Вторая глава «Выбор методологии и методов исследования» состоит из четырех параграфов и включает определение методологической базы и принципов исследования, постановку проблемы исследования, описание организации и методов исследования, обзор диагностического инструментария эмпирического исследования процессов СПУ.

В параграфе 2.1 «Методологическая база и принципы исследования» кратко изложены основные исследовательские подходы и принципы в изучении СПУ. При разработке общей схемы исследования и написании работы мы опирались на 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).

В параграфе 2.2 «Постановка проблемы исследования» описывается необходимость изучения процессов СПУ с позиций метасистемного подхода. В рамках постановки проблемы определены понятия, которые являются базовыми в данном исследовании. Социально-перцептивный процесс в управлении мы определяем как особый вид активности субъектов в системе «руководитель-подчиненный», который включает в себя совокупность

социальных и субъектных механизмов и феноменов, таких как социальный статус, ценностные ориентации, качества, формирующие образ непосредственного руководителя в восприятии подчиненного, а также комплекс факторов, влияющих на формирование отношения перцепиента к своему непосредственному руководителю в условиях совместной деятельности на производстве.

Анализ теории указывает на то, что причиной сдерживания дальнейшего исследования процесса социальной перцепции в управлении становится планирование экспериментальной части и интерпретация полученных результатов с позиций классического системного подхода и его модификаций, за исключением перспективной стратегии метасистемности, её сформулированных концептов и возникающих оснований дальнейшего развития теории и практики исследования выбранного объекта на ее основах. Методология этого подхода всесторонне представлена в трудах А.В. Карпова и его научной школы. В параграфе раскрывается объективизация участия метасистемного взаимодействия и его роли в формировании результатов СПУ.

В параграфе 2.3 «Организация и методы исследования» определяются цель и задачи эмпирического исследования. Описывается комплекс методов исследования: теоретические методы (изучение и анализ научной литературы по проблеме исследования); эмпирические методы (анкетирование, опрос, психологическое тестирование, анализ документов); методы статистического обобщения и систематизации результатов эмпирических исследований. Далее обозначены этапы исследования, выборка и методы обработки эмпирических данных (корреляционный анализ, 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 параграфе 2.4 «Диагностический инструментарий эмпирического исследования процессов СПУ» описываются методики исследования: методика «Групповая оценка личности» (ГОЛ), неоднократно применяемая в исследованиях лаборатории промышленной социальной психологии ИвГУ. Для реализации задачи изучения ценностных ориентаций в исследовании 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. Для контроля за фоном удовлетворенности работников промышленных предприятий трудовой деятельностью разработана программа опроса, которая включает 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; оценку частоты возникновения конфликтов; социально-демографические характеристики.

Третья глава «Эмпирическое исследование динамики структуры результата социальной перцепции в управлении» содержит анализ полученных результатов и их интерпретацию.

В параграфе 3.1 «Изучение социально-перцептивного процесса в управлении (ретроспективный анализ)» представлены результаты первого этапа исследования.

Эмпирические данные оценки качеств непосредственных руководителей, включая современный период исследований, а также результаты методики составления идеального образа руководителя, выявили, что наиболее высокие рейтинги наличествуют у оценок деятельности руководителя, касающейся а) интересов организации, её производственных требований (организаторские способности, оперативность в работе, ответственное отношение к делу, требовательность в производственных вопросах); б) поддержки интересов подчиненного коллектива (выполнение обещаний, вежливость в общении, защита интересов коллектива, умение выслушать подчиненного). Эти интегрирующие факторы мы обозначили как Р и М. Важно подчеркнуть, что наличие этих интегрирующих факторов доказано по данным всех рассмотренных нами периодов изучения СПУ (см. таблицу 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 ядерного уровня не предполагается качественных изменений, поскольку сохраняются две группы характеристик: деятельность руководителя, ориентированная на достижение целей организации; деятельность, ориентированная 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 одни 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).

Таким образом, установлена ядерная часть перцептивного образа, представляющая 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 и изменяет СПУ.

Средние оценки рабочими качеств личности руководителей,
балл (N=3030 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 | 5,6 | 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 | 5,6 | 4,8 |
| ПОВЕРХНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ | В | 10 | Справедливость | 6,8 | 6,9 | 6,9 | 6,3 | 5,9 | 6,1 | 5,5 | 3,1 | 5,5 |
| | | 11 | Трудолюбие | 7,2 | 4,3 | 5,7 | 6,9 | 4,8 | 6,7 | 6,2 | 4,3 | 5,9 |
| | | 12 | Способность к прогнозированию | 4,4 | 5,5 | 5,7 | 6,5 | 5,9 | 4,6 | 5,7 | 3,7 | 4,8 |
| | | 13 | Разумный риск | 5,5 | 6,2 | 5,5 | 4,3 | 6,5 | 6,2 | 3,6 | 5,7 | 4,9 |
| | | 14 | Требовательность к подчиненным | 6,5 | 6,2 | 6,1 | 4,5 | 4,6 | 4,4 | 3,6 | 3,7 | 3,8 |
| | | 15 | Контроль собственных решений | 7,2 | 4,0 | 6,4 | 4,5 | 4,4 | 6,3 | 4,2 | 4,5 | 5,9 |
| | | 16 | Умение находить выход в сложной ситуации | 6,5 | 5,3 | 4,3 | 5,3 | 5,1 | 5,8 | 6,1 | 5,8 | 5,0 |
| | | 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 | | 7,1 | 6,2 | 6,5 | 6,3 | 6,2 | 6,4 | 6,3 | 5,9 | 6,1 | |
| | Дисперсия, σ^2 | | 0,112 | 0,147 | 0,180 | 0,208 | 0,638 | 0,213 | 0,256 | 1,124 | 0,460 | |

Стоит отметить, что при воссоздании так называемого «идеального образа» руководителя установлена тождественность характеристик ядерных уровней этих конструктов. Доказанный факт отражает сходство и преемственность системы идей, установок, ценностей и практик, которые разделяются большими социальными группами, работников производительной сферы отечественной экономики. На этих основаниях

установленный феномен может быть определен как «социальное представление», применяющееся при конструировании реальности отдельными индивидами и группами населения (см. таблицу 2).

Таблица 2

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

| Показатели | Группы Р | | М | | В | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|----------------|
| | 1 | | 2 | | 3 | |
| M±m | идеальный образ | реальный образ | идеальный образ | реальный образ | идеальный образ | реальный образ |
| | 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) ($p \leq 0,05$) | $P_{1-3} < 0,016$ | $P_{1-3} < 0,024$ | $P_{2-3} < 0,018$ | $P_{2-3} < 0,034$ | - | - |

Для установления срока появления относительно стабильного отношения субъекта к руководителю, что рассматривается нами как внутреннее время СПУ, были рассмотрены первичные данные (ретроспективный анализ) и данные, полученные на современном этапе исследования. По разработанному опроснику выявления отношения к руководителю тестировались перцепиенты (см. рисунок 1).

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.

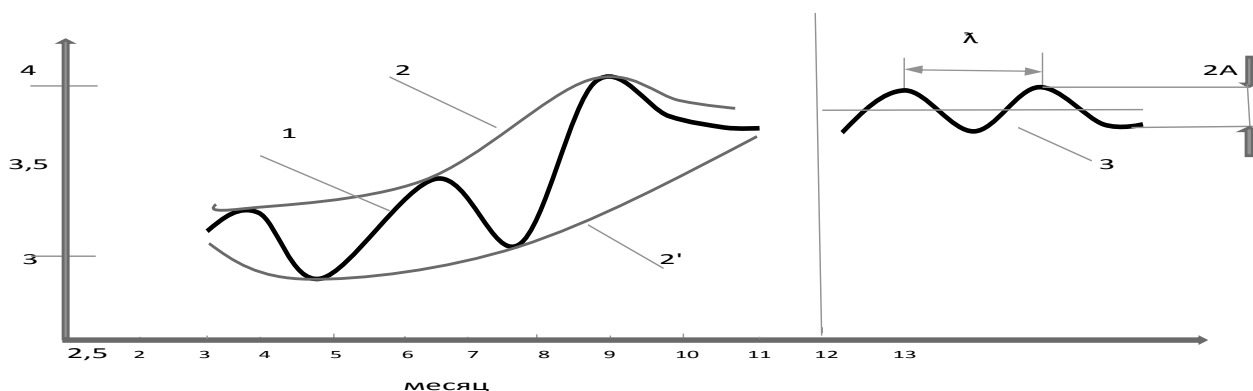


Рисунок 1. Общая динамика изменения СПУ: 1 – свободный график колебаний результатов оценивания перцепиентами непосредственного руководителя; 2, 2' – кривые, отражающие колебания пиковых результатов СПУ; 3 – формализованная колебаний результатов СПУ в периоде относительно стабильного отношения перцепиента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

Превалирующей тенденцией динамики со времени формирования первого впечатления был постепенный подъём кривой, что отражало выраженный в разной степени

рост позитивности отношения перцепиента к руководителю. 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, влияющих на систему СПУ, трансформировались в её результаты. Отражением этого, 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 мес.).

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.

В параграфе 3.2 «Изучение динамики структуры результата социальной перцепции в управлении у сотрудниц предприятий» представлены результаты следующего этапа исследования, который посвящен анализу особенностей социальной перцепции в управлении на примере выборки женского пола (см. таблицу 3).

Таблица 3

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.)

Сравнительный анализ результатов современного этапа исследования у перцепиенток значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей (2015-2016 гг.) представлен в таблице 4.

Таблица 4

Сравнительный анализ значимых для производственной деятельности личностных характеристик непосредственных руководителей

| Показатели | Р | | М | | В | |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------|-----------|
| | 1 | | 2 | | 3 | |
| Группы | | | | | | |
| 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) ($p \leq 0,05$) | $P_{1-3} < 0,018$ | $P_{1-3} < 0,024$ | $P_{2-3} < 0,019$ | $P_{2-3} < 0,034$ | - | - |

Таким образом, 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.

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 демонстрирует общность и фундаментальность несензитивности полученных закономерностей, так как они не подвержены фактору пола.

В параграфе 3.3 «*«Эмпирическая оценка динамики структуры ценностных ориентаций работников промышленных предприятий как фактора содержания образа руководителя»*» представлены результаты динамики структуры ценностных ориентаций работников промышленных предприятий с применением методики «ЦОЛ-8».

Результаты, соответствующие задачам данного исследования, были получены на материале многолетних научных изысканий по тематике СПУ, проведенных в 80-х гг., 90-х гг., 2000 – 2010-х гг. и дополняющих его данных современного этапа исследований ценностных ориентаций работников промышленных предприятий (2015-2017 гг.). Общий характер первой серии нашей комплексной работы может быть определен как *архивное исследование с прерывистой временной последовательностью* (Джеймс Гудвин, 2004). Результаты позволили проследить множественные изменения ценностных ориентаций работников, влияющих на их восприятие непосредственного руководителя.

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

Любая конкретная система ценностей изменяется в результате экономических, социальных, духовных и др. трансформаций. Когда общество преобразуется, закономерно трансформируются и ЦО. 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 значительно меняются сами ЦО и взаимосвязанные с ними процессы.

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 (см. таблицу 5).

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).

Таблица 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>50 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))

Необходимо отметить, что 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.

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.

Исходя из вариабельности и множественности изменения структурно-функционального плана, которые в целом имеют адаптивную направленность, психологический комплекс формирования ЦО связан с метасистемным уровнем, за счет чего развивается в таком взаимодействии. Выявленные трансформации системы ЦО (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 ЦО, реагирование на множество новых, активно возникающих в социальных, производственных и общественных реалиях факторов следует считать необходимым участие «метасистемного уровня» как функциональной организации.

Таким образом, теоретический и практический анализ свидетельствует о значительной роли ценностных ориентаций для формирования структуры социально-перцептивного образа руководителя.

Для уточнения особенностей взаимодействия элементов функциональной структуры СПУ произведен **факторный анализ**. Пригодность данных для проведения анализа проверялась с помощью критериев КМО: мера выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина (0,532) и критерий сферичности Бартлетта (111,284, $p < 0,001$). Корреляционная матрица девяти переменных была подвергнута процедуре анализа по методу главных компонент. Было извлечено четыре фактора с собственными значениями больше единицы. Эти факторы подверглись вращению по методу варимакс. Факторы, полученные в результате вращения по методу варимакс, объясняют 67,58% совокупной (общей) дисперсии. Соответственно они образованы ценностными ориентациями групповых субъектов на **материальные ценности**, развитие своих **волевых и деловых** качеств, потребность **общения вне работы** (см. таблицу 6).

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 | 0,311 | -0,122 |
| ЦО на общение | 0,146 | 0,063 | 0,646 | 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 (в %) | 21,0 | 17,7 | 15,8 | 13,1 |

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. Эти данные получены в периоды стабилизации отношения субъекта перцепции к непосредственному руководителю. Они же являются характеристиками групповых субъектов и указывают на то, какие элементы структуры СПУ имеют функциональное значение для поддержания устойчивого отношения к руководителю.

В параграфе 3.4 «Оценка уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки» обоснована необходимость проведения исследования с контролем оценок уровня удовлетворенности работников предприятий элементами производственной обстановки и представлены результаты этой части исследования.

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.

Нами был применен корреляционный анализ Спирмена, в результате которого были выявлены статистически значимые связи. Установлено, что, 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 ($r=0,473$).

Степень удовлетворенности взаимоотношениями с непосредственным руководителем также 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 ($r=0,532$).

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.

В **заключении** диссертации представлены обобщенные результаты исследования и сформулированы следующие выводы:

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

2. Выполненное исследование позволяет установить в структуре образа руководителя наличие ядерного и поверхностного уровней. 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 фактически является «буфером обмена» между мезосоциумом и образом. Это подтверждается тем, что характеристики руководителя, наполняющие и детализирующие социально-перцептивный образ, в разные временные периоды 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.

3. Социальная перцепция как процесс имеет нелинейный характер динамики своего развития, вариативность структуры главного результата (отношения субъекта к руководителю), возможность увеличения степеней свободы, что находит отражение в

содержательном наполнении образа за счет детализации и усложнения обобщающих характеристик.

4. Ядерный уровень перцептивного образа, который, будучи по числу характеристик минимизированным, представляет собой информационную единицу образа социальной перцепции в управлении. Эта «единица» отражает элементарный перцептивный образ, который в рабочем порядке мы назвали «ординарным». 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. Возникновение более детализированного образа руководителя происходит за счет увеличения числа степеней свободы, что находит свое отражение в наполнении образа за счет вхождения уточняющих и обобщающих характеристик.

5. Анализ ядерного уровня социально-перцептивного образа руководителя на производстве выявил, что оценки характеристик образа непосредственного руководителя сотрудниц трудового коллектива не отличаются от оценок мужской части респондентов. Подобное обстоятельство сохраняется на фоне изменений производственно-социальной ситуации и смены характера производственно-нормативных взаимоотношений. Отсутствие различий демонстрирует общность и фундаментальность несензитивности полученных результатов.

6. При изучении данных, 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 населения.

7. Существует закономерность, согласно которой изменения структуры ценностных ориентаций работников промышленных предприятий (в целом имеющие адаптивный характер) под влиянием макроэкономических трансформаций неизбежно вызывают изменения в результатах формирования «отношения к руководителю». Это выражается, прежде всего, в повышении требовательности к деятельности руководителя, в изменении его роли для успешности работы производства, а также в появлении новых характеристик руководителя в оценках респондентов. Эта тенденция усиливается по нашим данным вплоть до настоящего времени. При этом ядерный уровень остается неизменными вне зависимости от трансформаций ценностных ориентаций.

8. Ситуация восприятия «нового руководителя» предполагает формирование к нему первичного отношения, т.е. преемственной адаптивной трансформации предшествующих (стадийных) результатов, которые приобретают относительную стабильность за период около 3-х месяцев с продолжением роста стабильности показателей ко времени 9-11 месяцев. Это доказывает способность СПУ распределять свой функциональный ресурс по «оси времени». В течение проявления этой функциональной динамики возникает

стабилизация результатов. Данный период можно называть «собственным временем СПУ». Относительная конечность собственного времени СПУ показывает её же способность как системы использовать время как вектор и основу своего развития и структурирования до уровня временной упорядоченности. Этим также доказывается способность СПУ управлять процессом своего бытия.

9. 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.

Основное содержание работы отражено в 26 публикациях.

Статьи, опубликованные в рецензируемых научных журналах, включенных в перечень ВАК РФ:

1. Пантюшина, С.В. Закономерности трансформации процесса социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров, Н.А. Никифорова // Казанская наука. - Казань. - 2015 г. - №2. - С.169-172.

2. Пантюшина, С.В. Социальная перцепция в управлении – поиск новой направленности изучения / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова. Экономика Образования. - 2015. - №4. - С.19-29.

3. Пантюшина, С.В. Результаты социальной перцепции в управлении - гендерный аспект / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Научное мнение. Педагогические, психологические и философские науки: научный журнал. - Санкт-Петербургский университетский консорциум. – 2016.-№6-7.- С.91-97.

4. Пантюшина, С.В. Метасистемность социальной перцепции в управлении: ретроспективный анализ / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. - 2017. - Том 6. - № 1А. - С. 18-27.

5. Пантюшина, С.В. Формирование отношения к руководителю - анализ с позиции метасистемности процесса социальной перцепции / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Вестник Владимирского государственного университета им. Столетовых. Серия педагогические и психологические науки. ВлГУ, 2017. - № 29(48). –С.106-116.

Другие публикации:

6. Пантюшина, С.В. Метасистемная парадигма исследования социально-перцептивного процесса в управлении (СППУ) / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров,

Н.А. Никифорова // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Естественные, общественные науки». - Иваново: ИвГУ, - 2015. - Вып.2. - С. 41-49.

7. Пантюшина, С.В. Динамика психологических изменений социально-перцептивных процессов в управлении периода экономической нестабильности 1995-2005 гг. / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров, Н.А. Никифорова // Методология современной психологии. Вып.5. М. - Ярославль: ЯрГУ, ЛКТИСИ РАН, МАПН. – 2015. – 305 с.

8. Пантюшина, С.В. Динамика отношения к руководителю в условиях экономических изменений / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Естественные, общественные науки». - 2015. - Вып. 2.- С. 41-49.

9. Пантюшина, С.В. Результаты социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, // Тезисы докладов научных конференций фестиваля студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодая наука в классическом университете». - Иваново, 2016. - Ч. 5.- С.92-93.

10. Пантюшина, С.В. Динамика отношения к руководителю в условиях экономических изменений / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Вестник Ивановского государственного университета. Серия «Естественные, общественные науки». -2016. - Вып. 1.- С. 38-44.

11. Пантюшина, С.В. Опыт изучения социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // «Психология XXI столетия». - Ярославль, МАПН, 2016. - С.550-556.

12. Пантюшина, С.В. Результаты социальной перцепции в управлении: гендерный аспект / С.В. Пантюшина, // Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского): монографические материалы Всероссийского симпозиума. - Кострома: КГУ, 2016. - Т.1. - С.180-188.

13. Пантюшина, С.В. Влияние формального статуса руководителя на формирование оценочных суждений, подчиненных о его личности на производстве в период экономических изменений / С.В. Пантюшина, // Практическая педагогика и психология: методы и технологии: сборник статей Международной научно-практической конференции. - Казань, 2016. - С.171-173.

14. Пантюшина, С.В. Результаты социальной перцепции в управлении: гендерный аспект / С.В. Пантюшина, // Новая парадигма организационного управления в условиях вызовов XXI века (к 95-летию Л.И. Уманского): монографические материалы Всероссийского симпозиума. - Кострома: КГУ, 2016. - Т.1. - С.180-188.

15. Пантюшина, С.В. Изменение стереотипов восприятия, системы ценностных ориентаций работников промышленных предприятий под воздействием макроэкономических факторов / С.В. Пантюшина, // Материалы X Международной заочной научно-практической конференции. Современные тенденции развития науки и технологий. Секция 17. Педагогика и психология, 2016. - С.112-114.

16. Пантюшина, С.В. Динамика системы ценностных ориентаций работников промышленных предприятий в условиях экономических изменений / С.В. Пантюшина, // Новая наука: проблемы и перспективы: Международное научное периодическое издание по

итогах Международной научно-практической конференции. - Стерлитамак: РИЦ АМИ, 2016. - Ч.2. - С.193-195.

17. Пантюшина, С.В. Изменение стереотипов восприятия и системы ценностных ориентаций работников промышленных предприятий в период экономических изменений / С.В. Пантюшина, // Международная научно-практическая конференция «Психология отношения человека к жизнедеятельности: Проблемы и перспективы». - Владимир, ВлГУ, 2016. - С. 186-188.

18. Пантюшина, С.В. Отношение к руководителю в условиях экономических изменений / С.В. Пантюшина, // Новая наука: История становления, современное состояние и перспективы развития: сборник статей Международной научно-практической конференции. - Саратов, 2016. - Ч.2. - С. 288-290.

19. Пантюшина, С.В. Влияние изменения социально-экономической ситуации в период 1990 -2000-х гг. на результаты социально-перцептивного процесса в управлении / С.В. Пантюшина, // сборник статей Международной научно - практической конференции Традиционная и инновационная наука: История, современное состояние и перспективы. - Уфа, 2016. - Ч.4.-344 с.

20. Пантюшина, С.В. Матасистемность социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, // сборник статей Международной научно - практической конференции «Инновационные процессы в научной среде». - Новосибирск, 2016. - Ч.4. - С. 200-202.

21. Пантюшина, С.В. Эмпирическое исследование динамики системы ценностных ориентаций работников промышленных предприятий с 80-х по 2016 г. / С.В. Пантюшина, // Динамика взаимоотношений различных областей науки в современных условиях: сборник статей Международной научно - практической конференции. - Казань, 2017. - С.140-142.

22. Пантюшина, С.В. Функциональная роль ценностных ориентаций в процессе социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров, // «Психология XXI столетия». - Ярославль, МАПН, 2017. - С.293-296.

23. Пантюшина С.В. Оценка уровня удовлетворенности работников промышленных предприятий элементами производственной обстановки / С.В. Пантюшина, // Международная научно - практическая конференция «Научно-технический прогресс как фактор развития современной цивилизации». В 3ч. Ч.2 - Стерлитамак: АМИ, 2017. - 218 с. С.154-157.

24. Пантюшина, С.В. Выбор перспективной методологии изучения социальной перцепции в управлении / Человеческий фактор: Социальный психолог. №1 (33). Ярославль. 2017 г. 206 с. С. 88-97.

25. Пантюшина С.В. Трансформация системы ценностных ориентаций работников промышленных предприятий / С.В. Пантюшина // Молодая наука в классическом университете: тезисы докладов научных конференций фестиваля студентов, аспирантов и молодых ученых, Иваново, 24-28 апреля 2017 г.: в 7 ч. - Иваново: Иван. гос. ун-т, 2017 г. 143 с. С.75-76.

26. Пантюшина, С.В. Динамика структуры результата социальной перцепции в управлении / С.В. Пантюшина, В.И. Назаров // Вестник интегративной психологии. Выпуск 16. Под ред. Козлова В.В. - Ярославль. 2018-305 с. С.207-211.