

## Диагностика управленческих стереотипов и методы нейтрализации

Научный руководитель – Ефимова Светлана Александровна

*Кудасова Кристина Дмитриевна*

*Студент (бакалавр)*

Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Гуманитарный институт, Владимир, Россия

*E-mail: kristinakudasova@mail.ru*

В современном мире социальные стереотипы довольно серьезно закрепились в сознании людей, являясь одним из наиболее эффективных способов обработки информации в процессе общения и необходимым механизмом регуляции деятельности людей. Социальный стереотип обладает большой устойчивостью в управленческой среде и зачастую приводит к снижению эффективности управленческой деятельности в современных условиях, что и определяет необходимость их исследования.

Целью статьи является диагностика управленческих стереотипов и определение методов их нейтрализации. Для того потребовалась решить такие исследовательские задачи как изучение степени научной разработанности проблемы, проведение социологического исследования, определение методов нейтрализации выявленных управленческих стереотипов на основе проработанной литературы.

Степень научной разработанности исследуемой проблемы характеризуется ее фрагментарным изложением в таких работах как «Социальные стереотипы в структуре управленческой деятельности» О. И. Вервейко, «Принятие решений. Освободись от стереотипов и управляй» А. Фернера, «Влияние стереотипов на эффективность управления» П.Б. Юрицкого и др.

При анализе проблем стереотипизации как правило применяют такие методы исследования как нарративное интервью, социологический опрос, прогнозирование, дискурс-анализ, мониторинг и другие методы исследования [1, с. 77].

С целью выявления особенностей социальных стереотипов в управленческой деятельности, в сентябре текущего года нами было проведено анкетирование. Исследование проводилось в ВлГУ, а точнее в его административных единицах. В опросе приняли участие 100 человек, возможность попадания в выборку регулировалась с помощью простого случайного отбора.

Гипотеза 1. Большинство опрошенных респондентов не доверяют своему руководителю.

Гипотеза 2. Данное недоверие в отношении подчиненный-руководитель может исходить из предыдущего неудачного личного опыта или опыта друзей, знакомых.

Анализ исследования показал, что на вопрос «Можно ли доверять руководителям?» 23% опрошенных сотрудников дали ответ «нельзя доверять», и только 9% респондентов выбрали ответ «можно всецело доверять». По мнению 8% сотрудников ответили, «можно отчасти доверять». Большая часть, что составило 18% респондентов затруднились ответить, остальные респондентов дали уклончивые ответы «это зависит от руководителя» и «это зависит от обстоятельств». На аналогичный вопрос было предложено ответить непосредственно их руководителям, число которых не превысило 10 человек. Подавляющее большинство опрошенных, а точнее 66% ответили, что можно доверять своим сотрудникам, причем 40% дали ответ на данный вопрос «можно всецело доверять», 26% ответили «можно отчасти доверять». Только 4% полагают, что нельзя доверять сотрудникам, а

остальные 30% дали уклончивый ответ. Таким образом, «кредит доверия» руководителей в отношении подчиненных значительно выше, нежели уровень доверия подчиненных своим руководителям, что подтверждает гипотезу 1.

Результаты анализа причин недоверия показали следующее. Стереотипы недоверия руководителям подкрепляются тем, как сотрудники понимают причины этого недоверия: - думаю, что вообще нельзя доверять людям, тем более руководителям (на это указали 34,9% опрошенных); - положение «руководителя» вынуждает человека быть неискренним (28,7%); - такой вывод я делаю из личного опыта общения с руководителем (36,4%). Полученные выше данные полностью подтверждают гипотезу 2.

Из этого следует вывод о том, что стереотипы недоверия руководителей формируются и подкрепляются, во-первых, в силу влияния более общих стереотипов, во-вторых, в силу иррадиации неудачного личного опыта. Таким образом, социальные стереотипы занимают немаловажное место в структуре управленческой иерархии. Стереотипы могут иметь существенное влияние на успешность /неэффективность управленческой деятельности.

С целью преодоления негативных управленческих стереотипов используются специальные технологии, которые требуют пристального к себе внимания в системе управленческой деятельности. В качестве методов нейтрализации, обозначенных выше управленческих стереотипов предлагаются следующие технологии: рефлексивные (дестереотипизация, формирование альтернативной установки, нейтрализация слухов, технологии не ранговых сравнений, многокритериальные оценки» [3, с. 112]; коммуникативные (профилактика информационных фильтров, оптимизация восходящих коммуникаций, доверие, посредничество); практические (кооперация, самоуправление, компаративно-состязательная технология) [5, с. 47].

### Источники и литература

- 1) Банная А.А. Нарративное интервью как метод социологического исследования / А.А. Банная, С.А. Шилина // Научный журнал «Дискурс». – 2017. – 8 (10). – С. 76-93.
- 2) Брагина Н.Г. Мифология стереотипа и обыденное сознание. М.: РГГУ.- 2009.- С. 348-356.
- 3) Валиев И.Н. Стереотипы социального взаимодействия. М.: «Прометей», 2017, 136 с.
- 4) Вервейко О.И. Социальные стереотипы в структуре управленческой деятельности / О.И. Вервейко // Автореферат дисс. канд. социол. н. Белгород, 2015.
- 5) Желудкова Е.Г. Роль речевого стереотипа в формировании стереотипа поведения // Вестник Кемеровского государственного университета.- 2019.- № 21(1) С.45-48.
- 6) Куимов Д. К. Проблема управления в социальной психологии // Психология, социология и педагогика. – 2016. – № 2. – С. 42-57.
- 7) Захарова Л.Н. Стереотипы в управлении как барьеры социально-экономического развития // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского.-, 2007.- № 3 - С. 3-9.
- 8) Социальная нетерпимость как причина и следствие формирования стереотипов в обществе // Сборник материалов Всероссийской конференции «Бренное и вечное: социально-мифологические и политософские измерения идеологии в «массовых обществах», НовГУ имени Ярослава Мудрого. 2007 - С. 315-317.

- 9) Фернер А. Принятие решений. Освободись от стереотипов и управляй. М: Прометей, 2019, 144 с.
- 10) Цыгичко В.Н. Руководителю о принятии решений. М.: «Стереотип», 2020, 278 с.
- 11) Юрицкий П.Б. Влияние стереотипов на эффективность управления// Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского.- 2019.-№ 4.- С. 34-39 .