

УДК 316.6

**Назаров Владимир Иванович**

доктор психологических наук  
профессор кафедры психологии  
Ивановский государственный университет  
г. Иваново, Российская Федерация  
nazarov@ivanovo.ac.ru

**Мигунова Юлия Станиславовна**

кандидат психологических наук, майор внутренней службы  
старший преподаватель кафедры основ гражданской обороны и управления в чрезвычайных ситуациях  
Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России  
г. Иваново, Российская Федерация  
stfassiya@rambler.ru

**Белова Екатерина Андреевна**

кандидат психологических наук  
доцент кафедры психологии  
Ивановский государственный университет  
г. Иваново, Российская Федерация  
belova\_e\_a@mail.ru

## ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТА СОЦИАЛЬНОЙ ПЕРЦЕПЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

**Для цитирования:**

Назаров В.И., Мигунова Ю.С., Белова Е.А. Прогнозирование результата социальной перцепции в управлении // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2020. № 2 (11). С. 67–72. URL: <http://vestnik-spvi.ru/2020/06/015.pdf>

**Аннотация.** В статье анализируются исследования социальной перцепции в управлении (СПУ), на основе которых возможно прогнозирование среднесрочной перспективы отношений в диаде «субъект-руководитель». Обосновывается необходимость изучения СПУ как многофакторного, иерархически организованного процесса, обусловленного объективными и субъективными детерминантами. Описываются качественные и количественные составляющие СПУ. Ставится вопрос о выборе индикаторов динамики процесса СПУ. Приводятся данные исследования военизированных учебных коллективов и роли младшего командира в них.

**Ключевые слова:** социальная перцепция в управлении (СПУ), результат СПУ, прогнозирование результата СПУ.

Планирование дальнейших исследований социальной перцепции в управлении (СПУ) имеет императив получения результатов, достаточных для прогнозирования характера отношений групповых субъектов к непосредственным руководителям. В настоящее время мы не располагаем достаточным количеством качественных данных, отражающих знания СПУ, на основе которых становится возможным высоко вероятностное прогнозирование на среднесрочную перспективу перцепции отношения субъекта к своему непосредственному руководителю. При запросах предположения делаются с большой долей вероятности по аналогиям соответствия, полученным в практической деятельности. В то же время запрос на прогнозы результатов СПУ со стороны организации производственной работы групп, коллективов, управления поведением пер-

сонала, управления командной сплоченности персонала и других ситуаций имеется значительный. Прямых и косвенных подтверждений запросов на подобные прогнозы в научных публикациях достаточно много, и они имеют разнообразные обоснования. Последние связаны с предпосылками достижения более успешной деятельности производств, экономики, управленческой работы менеджеров, преодоления конфликтных ситуаций и др. Можем видеть акцентирование требований на восприятие персоналом руководителя как лидера группы. При обсуждении требований для осуществления, так называемого «делового лидерства», Ю.П. Платонов отмечает, что требуется наладить взаимосвязи через отношения, обеспечивающие успех, для этого лидер может восприниматься как «подобный большинству из нас», быть настоящим членом группы [13, с. 250–251].

Эти выводы отражают практический опыт, не определяя методологию прогнозирования для установления требуемого результата СПУ. А.Ю. Панасюк, аналогично авторам, указывает на значимость характера отношений в диаде «сотрудник-руководитель», для этого акцентирует внимание на общий психологический механизм формирования аттракции значимой для руководителя. Автор – сторонник акцентов научных исследований о влиянии бессознательного на формирование отношения сотрудников к непосредственному руководителю [11, с. 624–674].

Лиоба Верт, также на основе многолетней практики отмечая значительную роль взаимовосприятия для необходимых отношений в диаде, подчеркивает «эффект подобия» как условие взаимопозитивных отношений (по наличию представлений о профессиональных ценностях, привычках, установках, мнения по поводу организации работы и др.) [7]. Это действительно для продуктивности совместной работы как при оценках сотрудниками руководителя, так и в обратном направлении. А.Л. Журавлев рассматривает важность понимания механизмов отношений «сотрудник-руководитель» с позиции наличия в сознании работников социальных представлений об идеальном руководителе [4, С. 353–387]. Это порождает проблему несоответствия качеств личности реального руководителя с представлениями ожидаемыми исполнителями. В условиях социальных изменений и трансформаций, отражающихся в производственной деятельности, роль и психологическое действие различий между ожидаемым и реальным может существенно актуализироваться. В подобной ситуации неизбежным становится заказ психологам на исследования аспектов управления процессами в больших профессиональных и социальных группах. Однако необходимые выполненные исследовательские проекты фактически отсутствуют. Позднее автор акцентировал внимание на то, что изучение в психологии вопросов социального восприятия участников диады «руководитель-исполнитель», отношения подчиненных к руководителю, социальных представлений о психологических особенностях своих руководителей относятся к перспективно важным, но недостаточно изученным проблемам, требующих научной активности для их исследования [5].

Важность вопросов социальной перцепции в управлении производственными коллективами и группами с учетом социально-общественных трансформаций в обществе, от которых не остаются в стороне производства и руководство персоналом подчеркивается в образовательной системе. Это делается с различных научных подходов и оценок, но в целом актуальности и желания подчеркнуть обучающимся необходимость вни-

мания к изучению этих разделов образовательных программ [14]. А.П. Егоршин приводит описание 15 психологических типов так называемых «трудных руководителей», с которыми подчиненные вынуждены работать, а также технологии общения с ними [3]. В настоящее время публикации авторов, которые аргументированно указывают на необходимость иметь прогнозы СПУ по его главному параметру «отношение к непосредственному руководителю» многочисленны. Тем не менее, взяв на себя смелость, отметим, что имеющиеся результаты многолетних исследований, полученные многими лабораториями, оснований к выполнению этой задачи дают мало. Как всегда в сложных случаях развития научных отраслей объяснений также не мало. Сошлемся на вывод В.А. Барабанщикова, В.Н. Носуленко [1] по сходному и близкому СПУ направлению изучения природы и механизмов восприятия человеком действительности в рамках онтологического подхода. Авторы пишут, что наработанные схемы исследования перцепции оказались ориентированными на её результативные формы, недостаточно отражая её динамичность. Это породило противоречие между целостно-динамической природой восприятия и аспектно-результативным способом его познания. В этой связи без должного понимания динамической специфики СПУ прогнозирование его результатов на среднесрочную перспективу теряет основательность.

Опыт наших исследований убеждает в том, что социальная перцепция в управлении не является локальным феноменом, тем более отделенным от иных психических процессов и свойств её субъекта как функциональной целостности. При этом непосредственный руководитель сотрудника может называться и объектом перцепции и перцептивным «событием», запускающим динамику процесса. Сам же процесс никак не является изолированным психическим актом. Результаты анализа различных моделей СПУ (проявление возрастных особенностей, пришел новый руководитель, влияние пережитой социальной ситуации, уровень позитивности отношения к тренеру по мере роста спортивного мастерства, стаж занятий в т. н. «агрессивных видах спорта»), адепты сект с большим периодом участия в их работе, последствия работы на вредных производствах и др.) привели наши заключения к общему выводу. Имеющиеся у нас данные дают больше оснований рассматривать СПУ прежде всего как многофакторный, иерархически организованный процесс, обусловленный объективными и субъективными детерминантами. Многообразие социально-психологических ситуаций, в которых велось изучение СПУ, указывает на возможность допустимой (частичной) формализации полученных данных для разделения их на

группы естественнонаучных (объективных) и субъективных. Данные одновременно указывают, что именно в среде производственной деятельности перцепиент отчетливо выступает как функциональное, органическое целое в единстве разнорядковых свойств, но в рамках функциональной целостности. При этом основной его выходящий параметр – преимущественное отношение к непосредственному руководителю, формируется в результате сложного взаимодействия различного рода информационных потоков, прошедших через сознание, как некий фильтр. В итоге содержательные результаты СПУ становятся гетерогенными по происхождению и приобретают собственную структуру. В ней формируются качественная составляющая, характеризующая выраженность отношения перцепиента к руководителю и количественная составляющая, выражающая уровень позитивности (уровень положительных оценок) оценивания качеств личности объекта перцепции, который на данный период удерживает перцепиент. Отбор структурно-функциональных единиц информации происходит по критерию осознания и переживания субъектоцентрического значения происходящего. Отчетливо проявилась ещё одна сторона выявления подходов к прогнозированию результатов СПУ. В широком плане весьма точно подобную проблемность отметил Р. Акофф [16; 17], указав на потребность в самостоятельном разделе теории системного анализа под названием «теория практики».

Безусловно, это направление может быть связано с идентификацией психологических проблем из разных сфер деятельности человека по вектору использования психологических знаний в реальных жизненных ситуациях. В части СПУ как и на многих иных примерах понятна задача формирования такого раздела социальной психологии. Методологически это необходимо делать, начиная с этапа выбора наиболее состоятельной базовой научной теории и создания понятийного аппарата. Возможно считать частью решения этой проблемы задачу выбора теоретического направления предваряющих исследований и установления характеристик перцептивной системы в управлении, имеющих широкую представленность в различных моделях СПУ. Подобная исследовательская задача уже в самом начале её решения ставит вопрос о выборе индикаторов динамики процесса, который планируется контролировать по результату и соответственно отобрать необходимые функциональные характеристики анализируемой системы.

Признаком искомого результата следует считать состояние системы, при котором преимущественное отношение к руководителю проявляется стабильно. Таким образом, динамика про-

цесса от первого контакта с объектом перцепции до стабилизации оценок становится временем их установления. Сравнение оценок по первому контакту и окончательных показывает, что первые из них несколько ниже [15]. Тем не менее, оценка по первому контакту определяет преобладающую тенденцию оценивания. В целом восприятие руководителя различными категориями подчиненных – процесс, идущий динамично. При его описании отмечено влияние психологических, социально-психологических и социально-демографических характеристик участников диалогов. Влияние группового фактора проявляется, но составляет отдельную часть наблюдений. Более чем у 60 % обследованных лиц период достижения стабильных оценок отношения к объекту перцепции составляет  $4-7 \pm 0,4$  месяцев. Минимальный срок от 1 недели до 2,5 месяцев, как правило, у молодых рабочих до 30 лет, что объяснимо возрастными особенностями психики наряду с недостаточным жизненным опытом перцепиентов. В силу этого мнение лиц данной категории может также «с легкостью» измениться. Группа 45–50 лет имеет склонность увеличивать срок формирования мнения на 1–1,2 года (как правило, в силу опыта ошибок в «истории жизни»). Эти данные, полученные автором во второй половине 90-х гг. [15], хорошо соотносимы с данными второй половины 80-х гг. [2] и в первой половине 2000 гг. [9], а также с данными С.В. Пантюшиной, В.И. Назарова [12]. На важный для целей работы вывод указывает факт того, что функциональное состояние перцептивной системы с признаками нестабильности «отодвигает» срок начала реализации сделанного прогноза результата СПУ и одновременно его же сокращает. На примерах длительного по срокам наблюдения за изменениями стереотипов СПУ сообразно изменениям внешней для перцепиента социальной среды, следует отметить вариативность тех трансформаций, которые происходили в перцептивной системе. Это указывает на вывод о специфической способности социально-перцептивной системы в управлении самоорганизовывать направления адаптации и функционально развиваться при условии получения ею возрастающего объёма информации.

Иначе говоря, система СПУ способна к самоорганизации за счет увеличения своих степеней свободы для наращивания новообразований до преодоления противоречий восприятия объекта. По ходу СПУ начинаются преобразования в компонентах структуры системы. Проявлением этого становятся новые характеристики отношений субъект-объектной взаимосвязи. При достижении критических значений компонентов структуры она перестраивается. Наступает момент самоопределения субъекта в новой ситуации. Перце-

пиент подчиняет новое содержание в форме сложившихся отношений, что становится фактом создания обновленной (адаптированной) перцептивной системы. Её перестроенная форма отличается повысившейся дифференцированностью и интегрированностью компонентов, содержит результат, способный определять поведение субъекта в среде. Новая ступень организации становится основанием соответствующего способа (типа) взаимодействий.

Тем не менее, изучение устоявшихся стереотипов не дало оснований считать их надежным средством для прогнозирования отношения перцепиента к руководителю в пределах предстоящих среднесрочных периодов дальнейших наблюдений. Выявляемые стереотипы были одним из оснований прогнозирования отношений в диаде, но только на весьма короткий срок их действия (короткое плато стабильности структуры).

Объяснение связано с тем, что исследования велись в активно нестабильной окружающей социально-психологической и производственной среде, внешней по отношению к перцепиентам. Оценки стабильности структуры стереотипов, показывали, что, сформировавшись, далее она в значительной части элементов своей структуры радикально менялась [10].

Реализуя специфическую связь перцепиента со средой, результат СПУ ориентирует подчиненного в среде производственных отношений. В континууме событий и ситуаций субъект не может оставаться без поддержания обширной связи с социальной средой в её широком понимании, тем самым поддерживается регуляция большей части поведения субъекта на производстве. Учитывая весь объем полученных нашей лабораторией данных о специфике СПУ, предпочтительнее утверждать, что «субъект-ситуация» возникает и развивается в самом процессе социальной перцепции и вне его не существует. Как пример

Таблица 1 - Значение индексов структурной организации в подгруппах испытуемых

Стиль	ИКС	ИДС	ИОС
Стиль 1	130	43	173
Стиль 2	178	48	226
Стиль 3	90	39	129
Стиль 4	127	38	165

количественные показатели в работах, направленных на исследование СПУ (см. таблица 1).

Количественные данные, представленные в таблице, говорят о том, что в группе респондентов с приоритетом второго стиля командно-управленческого взаимодействия с подчиненными и вышестоящим начальством (ИОС=226) личност-

аргументации в пользу этого утверждения говорят результаты исследований военизированных учебных коллективов и роли младшего командира в нем [8]. В исследовании проводилась оценка уровня стабильности положения командира младшего звена в служебном коллективе через субъективные оценки подчиненных курсантов. Определение показателей устойчивых стилевых характеристик командно-управленческого взаимодействия производилось как на аналитическом, так и на структурном уровнях. В работе был использован метод оценки степени организованности корреляционных плеяд и характера их конфигурации А.В. Карпова [6]. Данный метод опирается на определение когерентности (целостности) – ИКС, дивергентности (дифференцированности) структур – ИДС, а также индекса организованности структурограмм (ИОС).

В вышеотмеченной работе этот метод позволил определить более продуктивный стиль командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена и подчиненных курсантов в рамках реализации их служебных задач. Было также определены ведущие и базовые качества исследуемых стилей. Ведущие качества – это личностные особенности субъекта управленческой деятельности, которые отличаются наибольшей выраженностью в исследуемых подгруппах респондентов с различными стилевыми особенностями командно-управленческих отношений. Данные качества должны отвечать требованиям внешнего критерия продуктивности работы подразделения. В данном случае за критерий продуктивности был взят количественный показатель успешности учебного подразделения в учебной и служебной деятельности (балл учебной успеваемости, оценка несения нарядов, служебной дисциплины и пр.). Базовыми качества системы являются особенности, которые имеют наибольший вес.

Приведем пример, как могут быть представлены

ные качества более интегрированы и стабильны, что говорит об их устойчивости к внешним воздействиям и наличии возможности гибко реагировать на управленческие ситуации без ущерба для их целостности. Как можно видеть, менее всех структурированы личностные характеристики у руководителей низового звена с приоритетом третьего стиля

командно-управленческого взаимодействия.

Данные количественные результаты могут быть представлены в виде корреляционных плед, где рассматривается их конфигурация, плотность и

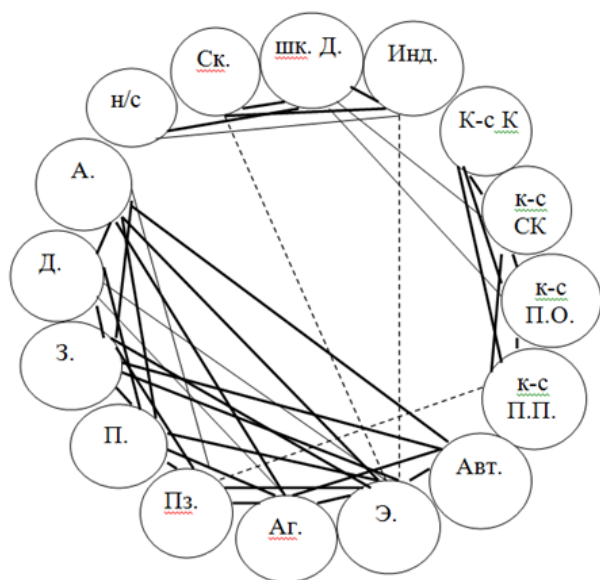


Рисунок 1 – Коррелограмма социально-психологических качеств субъекта управленческой деятельности со стилем служебного взаимодействия «Стиль 2»

А. – альтруизм; Д. – дружелюбие; З. – зависимость; П. – подчиняемость; Пз. – подозрительность; Аг. – агрессивность; Э. – эгоистичность; Авт. – авторитарность; к-с П.П. – копинг-стратегия «положительная переоценка»; к-с П.О. – копинг-стратегия «принятие ответственности»; к-с СК – копинг-стратегия «самоконтроль»; к-с К – конфронтационный копинг; Инд. – индивидуалистичность; шк. Д. – шкала депрессии; Ск. – сверхконтроль; н/с – направленность на себя

наименее продуктивного (Стиль 3) (рисунок 1, 2).

На рисунке 1 коррелограмма более «плотная», то есть структурные элементы связаны между собой более жесткими и прочными связями, образуя единый стержень.

Таким образом, данный метод позволяет определить признаки стабильности организационной структуры и готовности её реагировать на возмож-

устойчивости связей между конкретными элементами. Как пример приведем коррелограмму наиболее продуктивного стиля командно-управленческого взаимодействия (Стиль 2) и

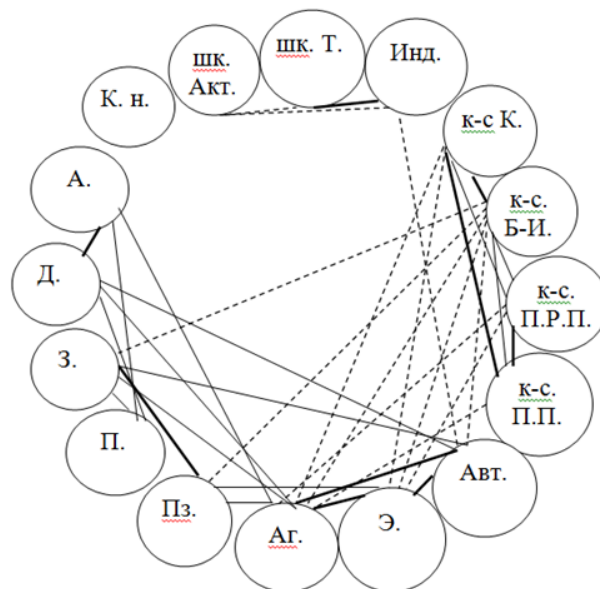


Рисунок 2 – Коррелограмма социально-психологических качеств субъекта управленческой деятельности со стилем служебного взаимодействия «Стиль 3»

А. – альтруизм; Д. – дружелюбие; З. – зависимость; П. – подчиняемость; Пз. – подозрительность; Аг. – агрессивность; Э. – эгоистичность; Авт. – авторитарность; к-с П.П. – копинг-стратегия «положительная переоценка»; к-с П.Р.П. – копинг-стратегия «планирование решения проблемы»; к-с Б-И. – копинг-стратегия «бегство-избегание»; к-с К. – конфронтационный копинг; Инд. – индивидуалистичность; шк. Т. – шкала тревожно-

ные изменения, по этим причинам он оказывается более значимым для прогнозирования результатов СПУ. Перцепиенты (в том числе руководители), у которых личностные и социально-психологические характеристики организованы, могут более качественно и продуктивно реализовывать их в управленческой деятельности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Барабанщиков В.А., Носуленко В.Н. Системность. Восприятие. Общение. М.: Институт психологии РАН, 2004. 480 с.
2. Гительмахер Р.Б. Социально-перцептивные процессы в управлении. Иваново: Изд-во Иван. гос. университет, 1992. 154 с.
3. Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. 5-е изд., доп. и перераб. Н. Новгород: НИМБ, 2005. 720 с.
4. Журавлев А.А. Перспективы развития психологии управления / Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. 476 с.
5. Журавлев А.А. Социально-психологический анализ исполнительской деятельности в трудовом коллективе // Психология руководителя. 2008. № 6. С. 10–15.

6. Карпов А.В., Скитяева И.М. Психология метакогнитивных процессов личности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 352 с.
7. Лиоба Верт. Экономическая психология. Теоретические основы и практическое применение / Лиоба Верт; [пер. с нем. С.С. Димитрова; науч. ред.: О.С. Дейнека]. Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2013. 432 с.
8. Мигунова Ю.С. Социально-психологические детерминанты служебной деятельности младшего командного состава (на материале учебных подразделений вузов МЧС России): автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Мигунова Юлия Станиславовна. Ярославль, 2018. 26 с.
9. Назаров В.И. Социальная перцепция в управлении: теория и практика. Иваново: Изд-во Иван. гос. ун-т, 2006. 244 с.
10. Никифорова Н.А. Трансформация социально-перцептивных процессов в управлении при радикальных изменениях макросреды. Иваново: Иван. гос. университет, 2007. 179 с.
11. Панасюк А.Ю. Психологические приемы достижения расположенности подчиненных / Психология делового общения. Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2006. 784 с.
12. Пантюшина С.В., Назаров В.И. Формирование отношения к руководителю, анализ с позиции метасистемности процесса социальной перцепции // Вестник Владимирского государственного университета им. Столетовых. Владимир: ВлГУ, 2017. № 29 (48). С. 106–116.
13. Платонов Ю.П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях: в 2-х т. СПб.: Речь, 2007. Т. 1. 416 с.
14. Психология бизнеса. Теория и практика: учебник для магистров / под общ. ред. Н.Л. Ивановой, В.А. Штроо, Н.В. Антоновой. М.: Издательство Юрайт, 2014. 509 с.
15. Шевелева Е.П. Социальная перцепция в процессе делового общения / под ред. В.В.Новикова. Ярославль: МАПН, 2000. 226 с.
16. Ackoff R.L. Theory of Practice in Social Systems Sciences. PASA. Laxenbeg, 1986. 6–7 nov.
17. Ackoff R.L., Gharajedadi J. Reflection on and their Models // Systems Research. 1996. Vol. 13. № 1. P. 13–23.

#### **Nazarov Vladimir Ivanovich**

*Grand PhD in Psychology (Doctor of Pedagogical Sciences)  
Professor of the Department of Psychology  
Ivanovo State University  
Ivanovo, Russian Federation  
nazarov@ivanovo.ac.ru*

#### **Migunova Yulia Stanislavovna**

*PhD in Psychology (Candidate of Psychological sciences), major of internal service  
Lecturer at the Department of Civil Defense and Management in Emergency Situations  
Ivanovo Fire Rescue Academy of State Firefighting Service of Ministry of Russian Federation for Civil Defense, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters  
Ivanovo, Russian Federation  
stfassiya@rambler.ru*

#### **Belova Ekaterina Andreevna**

*PhD in Psychology (Candidate of Psychological sciences)  
Associate Professor of the Department of Psychology  
Ivanovo State University  
Ivanovo, Russian Federation  
belova\_e\_a@mail.ru*

### **PREDICTING THE RESULT OF SOCIAL PERCEPTION IN MANAGEMENT**

**Abstract.** The article analyzes the research of social perception in management (SPM), on the basis of which it is possible to predict the medium-term prospects of relations in the «subject- director». The article substantiates the need to study SPM as a multi-factor, hierarchically organized process, conditioned by objective and subjective determinants. The qualitative and quantitative components of the SPM are described. The question is raised about the choice of indicators of the dynamics of the SPM process. Research data on paramilitary training groups and the role of the Junior commander in them are presented.

**Keywords:** social perception in management (SPM), SPM result, SPM result prediction.