



УДК 159.9:62
ББК 88.411

ИМПЛИЦИТНЫЕ ТЕОРИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КАК ОБЪЕКТ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

А.С. Светлова

В статье приводятся результаты теоретического анализа имплицитных теорий кадровой политики (ИТКП) как объекта психологического исследования. Раскрывается контекст исследования имплицитных теорий личности в социальной психологии. Описывается кадровая политика как объект имплицитных теорий. Дается определение имплицитным теориям кадровой политики.

Ключевые слова: *имплицитные теории, кадровая политика организации, имплицитные теории кадровой политики, субъект и объект имплицитных теорий, социальная перцепция.*

Подходы к психологическому изучению личности в сфере социальной психологии многочисленны. Они имеют источники в когнитивной психологии, психологической теории черт личности, дифференциальной психологии и т. д. Относительно новым является рассмотрение личности в контексте организации с точки зрения имплицитной теории (ИТ) личности.

Имплицитная теория личности определяется как бессознательная иерархическая система представлений о психической организации других людей [6, р. 120]. В частности, С. Московичи [7, р. 52] предлагает две возможных интерпретации существования имплицитных теорий. Согласно первой, люди приобретают их через опыт взаимодействия с другими людьми. Второй тип объяснения усматривает источник имплицитных теорий в условиях функционирования когнитивного мира испытуемого [2, с. 110]. С этой точки зрения человек стремится стабилизировать, организовать свое окружение. Сложность признаков, поведения и ситуаций, характерная для его социального окружения, а также его неустойчивость побуждает человека к поиску закономерностей, инвариантов. Эта потребность «наводить порядок» в своем окружении с помощью имплицитных теорий позволяет предви-

деть свое окружение и владеть им, но и приводит к упрощениям и ошибкам в восприятии.

Функционально ИТ близки к установке, так как они определяют в основном избирательную активность в восприятии, predisposedness к определенному стилю поведения. В частности, функциональную близость ИТ и установки рассматривает Ю.С. Белецкая. Отличия же наблюдаются в структуре. Установка актуализируется в ответ на стимулы – параметры ситуации. Имплицитная теория – это та структура, на основе которой происходит формирование установки. Она более статична и может соединять в себе несколько установок, объединенных общей ситуацией, убеждениями и проч. Установка, по мнению Д.Н. Узнадзе, явление динамическое, а имплицитная теория – структурное. Чтобы установка могла сформироваться и актуализироваться позже, нужны схемы, шаблоны, стратегии, в соответствии с которыми эта актуализация могла бы разворачиваться.

В социальной психологии имплицитные теории личности фигурируют как способ структурирования социальной информации в целях ее наилучшего сохранения, наряду с прототипами, схемами, скриптами [1; 2].

Имплицитные теории личности, по Г.М. Андреевой, это такая организация информации о другом человеке, при которой существует сеть ожиданий относительно взаимосвязанности некоторых черт. Таким образом, если оценивающий убежден, что черта X все-

гда встречается вместе с чертой Y , то, наблюдая у воспринимаемого человека черту X , он автоматически полагает наличие черты Y . Такое произвольное сцепление черт получило название «иллюзорных корреляций», когда появляются ничем не обоснованные представления об обязательном сцеплении тех или иных качеств («все педантичные люди подозрительны», «все веселые люди легкомысленны» и т. п.). Хотя совокупность таких представлений об универсальной, стабильной структуре личности лишь в кавычках может быть названа «теориями», их практическое значение от этого не уменьшается. Имплицитные теории личности включают в себя не просто идею о связи двух черт, но представление о целостной системе организации черт внутри человека, что и порождает определенные ожидания от его поведения. Такую систему ожиданий строит каждый человек, и поэтому имплицитные теории личности до недавнего времени считались строго индивидуальными образованиями [2, с. 142].

Г.М. Андреева обращает внимание на то, что имплицитные теории личности могут быть свойственны определенным культурным и социальным группам: «Кроме имплицитных теорий личности, ряд авторов сегодня предлагает ввести понятие “имплицитные социальные теории” – убеждения, формирующиеся в массовом сознании относительно того, как и каким образом соотносятся между собой черты какой-либо социальной среды или в каком-либо социальном явлении. Имплицитные социальные теории отличаются от имплицитных теорий личности по двум пунктам: прежде всего они охватывают гораздо больший спектр социальных явлений (то есть не только личности) и, далее, они часто не есть представления отдельного человека, могут быть представлением целой группы» [2, с. 136].

Г.М. Андреева пишет об имплицитных теориях в контексте социально-психологических способностей личности. Как отмечает исследователь, хотя эта проблема находится на самых начальных этапах разработки, однако, как минимум, можно установить согласие в одном пункте: социально-психологические качества личности – это качества, которые формируются в совместной деятельности с другими людьми, а также в общении с ними. И тот и

другой ряды качеств формируются в условиях тех реальных социальных групп, в которых функционирует личность.

Коммуникативные качества личности описаны достаточно полно, особенно в связи с исследованиями социально-психологического тренинга, но и в этой области существуют еще достаточно большие исследовательские резервы. Они, в частности, состоят в том, чтобы перевести на язык социальной психологии некоторые результаты изучения личности, полученные в общей психологии, соотнести с ними некоторые специальные механизмы перцептивного процесса.

В качестве примеров Г.М. Андреева приводит эффект ожиданий, феномен когнитивной сложности, механизм перцептивной защиты. Она выступает одним из проявлений взаимодействия субъекта с окружением и является способом оградить личность от травмирующих переживаний, защитить от восприятия угрожающего стимула. В социальной психологии понятие перцептивной защиты было включено в проблематику социальной перцепции, в частности в проблематику восприятия человека человеком.

Эффект «ожиданий» реализуется в имплицитных теориях личности – обыденных представлениях, более или менее определенно существующих у каждого человека, относительно связей между теми или иными качествами личности, относительно ее структуры, мотивов поведения. Восприятие личностью партнера по общению, основанное на ложном ожидании, может привести к ощущению такого дискомфорта, что за ним последует полный отказ от общения. Многократно повторенная аналогичная ошибка будет формировать устойчивое свойство – закрытость в общении, возникает определенное «коммуникативное качество» личности. Обусловленность его общей ситуацией в группе должна быть специально исследована.

Имплицитные теории личности представляют собой своеобразные конструкты, при помощи которых оценивается воспринимаемый человек [2, с. 111]. Предполагается, что люди различаются между собой по степени когнитивной сложности (количество конструктов, входящих в систему, их характер, тип связи между ними). Экспериментально доказа-

но, что существует зависимость между когнитивной сложностью и способностью человека анализировать окружающий мир: более когнитивно-сложные люди легче интегрируют данные восприятия, даже при наличии противоречивых свойств у объекта, то есть совершают меньшее количество ошибок.

Таким образом, имплицитные теории рассматриваются как важная часть процессов социальной перцепции. Они играют большую структурирующую роль в восприятии социальной информации и опосредуют процесс взаимодействия.

Остановимся более подробно на кадровой политике как объекте имплицитных теорий.

Кадровая политика и проблемы, связанные с ней, находят свое отражение во многих отраслях знания: в региональной экономике, экономике и социологии труда, социологии организаций, политологии, управлении персоналом, организационном поведении. Кадровая политика – «зонтичное понятие»: оно приобретает разное значение и содержание в разных отраслях знания. Термин «кадровая политика», согласно Т.Ю. Базарову, имеет широкое и узкое толкование. В общем смысле это система принципов и норм (которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы), приводящих человеческий ресурс в соответствие со стратегией фирмы (отсюда следует, что все мероприятия по работе с кадрами – отбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации). В узком же понимании это «набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознанных) во взаимоотношениях людей и организации: в этом смысле, например, слова “кадровая политика нашей фирмы состоит в том, чтобы брать на работу людей только с высшим образованием” могут использоваться в качестве аргумента при решении конкретного кадрового вопроса» [3, с. 201].

Почти все исследователи данного феномена делают попытку выделить субъект и объект кадровой политики. В источниках по управлению персоналом сложилась традиция под субъектом кадровой политики понимать руководителя организации, сотрудников кадро-

вой службы, администрацию, совет акционеров – то есть тех лиц, которые непосредственно принимают участие в ее сознательном целенаправленном формировании. Что касается объекта кадровой политики, то исследователи этого феномена не приходят к единому мнению: одни считают, что кадровая политика направлена только на высшее звено работающих сотрудников; другие – что лишь на тех сотрудников, кто работает согласно штатному расписанию, то есть только на кадры; третьи считают, что кадровая политика должна относиться ко всему персоналу организации, включая совместителей, сотрудников, работающих по срочному контракту, привлекаемых на договорной основе экспертов и т. д. Под объектом кадровой политики мы понимаем весь персонал организации – иными словами, всех людей, причастных к организации, по поводу которых принимаются те или иные кадровые решения – о приеме, переводе, увольнении, обучении, награждении и т. д. Под субъектом кадровой политики мы понимаем всех индивидов, формирующих и реализующих (осознанно или неосознанно, целенаправленно или случайно) кадровую политику организации.

Подобное понимание субъекта кадровой политики подразумевает, что субъект кадровой политики является как бы ее «носителем», то есть кадровая политика формируется под влиянием индивидуальных качеств субъекта. Такой подход акцентирует внимание на психологических процессах, участвующих в формировании и реализации кадровой политики. В общем смысле кадровая политика представляет собой субъект-объектное взаимодействие и невозможна без субъекта, который ее реализует, и объекта, на который она направлена.

В настоящее время установлено, что предметом имплицитной теории может быть практически любой воспринимаемый феномен действительности. В научной практике были сделаны попытки выделить и изучить некоторые имплицитные теории. Так, Ю.С. Белецкая называет следующие имплицитные теории, которые могут быть реконструированы в образе мира человека: имплицитные теории межличностных отношений (Доценко, Белецкая), имплицитные теории семьи (Демакова, Минеева); также в работе упоминаются: имплицитные теории соматических заболеваний

(А.Ш. Тхостов), имплицитные теории интеллекта (Р. Стернберг, Ю.С. Белецкая). Известны исследования имплицитной теории рекламы, ментальности, конфликта, развития (И.Ю. Александрова, В.Ф. Петренко).

Ю.С. Белецкая посвятила исследование имплицитным теориям организационных межличностных отношений, где дала им следующее определение: «Имплицитная теория – это фрагмент образа мира, моделирующий релевантный фрагмент мира в терминах когнитивных представлений о нем, субъективного отношения и возможного поведенческого репертуара. Имплицитные теории обеспечивают когнитивную, смысловую и операциональную настройку субъекта в отношении релевантного данным теориям фрагмента мира» [4, с. 43].

Имплицитные теории, касающиеся восприятия кадровой политики членами организации, мы называем имплицитными теориями кадровой политики. Они складываются под влиянием индивидуального опыта взаимодействия человека с различными организационными контекстами. В этой области известны исследования имплицитных теорий организационных межличностных отношений [4], но имплицитные теории кадровой политики – это новый предмет исследования в психологической науке.

Имплицитная теория кадровой политики определяется нами как устойчивая иерархическая система неявных представлений члена организации о причинах, объективных и субъективных, лежащих в психической организации руководителей, и объективных средовых факторах, побуждающих руководителей к реализации той или иной кадровой политики, принятию определенных кадровых решений, о причинах и целях, на основе которых формируются нормы и правила поведения сотрудника в организации и принимаются кадровые решения. Мы считаем, что имплицитные теории – это не жестко оформленные структуры представлений, остающиеся неизменными в разных ситуациях, а многомерное пространство смыслов, значений, которое в зависимости от организационных условий и разнообразия представлений человека может изменяться. Мы разделяем точку зрения исследователей, которые считают, что разнообразие имплицитных теорий человека

позволяет ему «выбирать» наиболее подходящую теорию, в рамках которой в дальнейшем происходит интерпретация и выстраивание отношений.

Исходя из этого определения, ее субъектами могут являться не только руководители, но и все сотрудники, поскольку любой из сотрудников организации, включая внештатных, так или иначе взаимодействует с руководством, осведомлен о кадровых решениях и испытывает на себе их последствия. Это позволяет любому сотруднику обладать такой устойчивой иерархической системой представлений, под которой мы понимаем имплицитную теорию кадровой политики.

Таким образом, если субъектом кадровой политики являются лица, проводящие ее, а объектом – персонал, то субъектом имплицитной теории кадровой политики являются все сотрудники организации, а объектом – кадровая политика. Вспоминая наше понимание кадровой политики, мы говорим о том, что она невозможна без взаимодействия субъекта и объекта, реализующего и воспринимающего кадровую политику, ведь кадровая политика в организационной практике реализуется в общении, межличностных отношениях субъекта и объекта, начальника и подчиненного. Имплицитная теория кадровой политики возникает при взаимодействии с конкретными людьми.

Поэтому, воспринимая кадровую политику, являясь ее объектом, работник опирается на свое субъективное восприятие начальника, реализующего кадровую политику. Это дает основания считать, что имплицитные теории кадровой политики тесно связаны с имплицитными теориями личности другого (начальника). Более того, мы считаем, что имплицитные теории личности субъекта кадровой политики являются частью ИТКП.

При этом мы от имплицитной теории личности (межличностного восприятия подчиненным начальника) переходим на другой уровень – к изучению имплицитных теорий не личности, а феномена – как бы надобразования – кадровой политики.

Мы считаем это интересным в силу специфики коммуникаций в современных организациях. В последнее десятилетие повсеместной практикой становится использование тех-

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

нических новшеств (например, тенденция давать задания и контролировать их выполнение с помощью компьютерных программ, а не лично) и физическая удаленность, деперсонализация управляющего субъекта. В этих условиях не всегда уместно говорить об имплицитной теории личности управляющего у работников, но у них всегда есть имплицитная теория кадровой политики.

Итак, имплицитные теории – это важная часть процессов социальной перцепции, они играют большую структурирующую роль в восприятии социальной информации и опосредуют процесс взаимодействия. Кадровая политика как объект имплицитной теории представляет собой взаимодействие реализующего ее субъекта с персоналом, на который она направлена. Имплицитные теории кадровой политики – устойчивые иерархические системы неявных представлений члена организации о причинах и целях, в соответствии с которыми формируются нормы и правила поведения сотрудника в организации и принимаются кадровые решения.

1. Андреева, Г. М. Психология социального познания / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
2. Андреева, Г. М. Современная социальная психология на Западе. Теоретические ориентации / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 287 с.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом развивающейся организации / Т. Ю. Базаров. – М. : ИПК ГС, 1996. – 215 с.
4. Белецкая, Ю. С. Имплицитные теории организационных межличностных отношений : дис. ... канд. психол. наук / Ю. С. Белецкая. – М., 2003. – 192 с.
5. Брунер, Дж. Психология познания / Дж. Брунер. – М. : Прогресс, 1977. – 413 с.
6. Bruner, J. S. The perception of people / J. S. Bruner, R. Tagiuri // Handbook of social psychology / ed by G. Lindzey. – Reading, Mass. : Addison-Wesley, 1954. – P. 112–131.
7. Moscovici, S. Studies in Social Influence: Majority versus Minority Influence in a Group / S. Moscovici, E. Lage // European Journal of Social Psychology. – 1976. – № 6. – P. 48–52.

IMPLICIT THEORIES OF PERSONNEL SELECTION
AS A PSYCHOLOGICAL RESEARCH OBJECT

A.S. Svetlova

In the article results of the theoretical analysis of implicit personnel selection theories as object of psychological research are presented. The research context of the implicit theories in social psychology is revealed. Implicit theories of personnel selection is investigated as a psychological research object, there is given the determination of implicit theories of personnel selection.

Key words: *implicit theories, organization personnel selection, implicit personnel selection theories, social perception.*