

сти готовыми шаблонными образами и проецируют их на социальную реальность, выступают в качестве средств защиты сложившейся картины мира, препятствуя ее пересмотру под влиянием новой информации, и, наконец, предохраняют людей от колебаний при принятии и воплощении важных решений.

Эти функции установок и стереотипов группового сознания участвуют не только в селекции информации, но и подключаются на этапе «домысливания» новых деталей, достраивания сообщения в случае, если оно имеет некоторую неопределенность. Запускаются когнитивные процессы, направленные на преодоление неопределенности, и механизмом этого преодоления является достраивание информации на основе установок, стереотипов и «мифов». Разумеется, информация в итоге искажается, но компенсацией такого искажения является достижение когнитивного соответствия вновь поступивших сведений картине мира, уже имеющейся в опыте индивидуального и коллективного субъектов.

Таким образом, социально-психологические феномены, возникающие при трансляции слухов (механизмы обеспечения иллюзии достоверности, моральная оценка событий и людей, сильный аффективный компонент, наличие «фильтров»), способствуют созданию непротиворечивой картины мира и поддерживают ее в ситуациях дефицита значимой информации, нестабильности и неопределенности, препятствуя деструктивному влиянию на организацию внутренних и внешних воздействий. Иначе говоря, слухи в организациях являются своего рода коллективным защитным механизмом, предохраняющим групповое сознание организации от различных угроз.

Карпова О.А.

Гендерный аспект организационного поведения системы управления в малом бизнесе

По верному замечанию А.П. Прохорова, Россия не единственная страна, пытавшаяся (да и сейчас пытающаяся) сознательно изменить свою систему управления на более оптимальную. Пока что никому в мире это не удавалось. Напротив, на протяжении всей второй половины XX века можно проследить, как саамы разные страны, даже те, кто столетиями ждал своей очереди на право встать на ступеньку эскалатора, именуемого про-

грессом, в конце концов находили способ успешно использовать свои национальные управленческие системы для развития рыночной экономики и соответствующих ей социальных и политических институтов.

Щедровицкий отмечает, что система управления остается наименее эффективной и наименее модернизированной частью общественного организма [5].

Системы управления различных фирм различаются, например, в зависимости от типа рынка, от категории потребителей (богатые или бедные, физические лица или юридические), от вида получаемых денег (валюта или рубли, «белые» или «черные»), от социального и профессионального происхождения собственника. Предпринимательский класс сегментирован на мельчайшие анклавы, каждый из которых живет по своим правилам и исповедует свою идеологию [2]

Сегодня нетрадиционной модели управления способствуют переходу у новой управленческой парадигме, суть которой – отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющейся внешней среде.

По мнению Т.П. Хохловой, в управленческой практике гендерные аспекты охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта. Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств мужчин и женщин показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные различия [3].

Так, поведение мужчин и женщин в управленческой деятельности детерминировано как особенностями управленческих ситуаций, так и традиционными гендерными ролями и идеалами: представители обоих полов ожидают социальное одобрение за поведение, соответствующее своей традиционной гендерной роли [4].

Л.В. Бабаева и А.Е. Чирикова, сравнив этические установки мужчин и женщин – бизнесменов, утверждают, что в бизнесе женщины сильнее зависят от других, и поэтому их принципы и этичность бизнеса в целом в большей степени детерминируются нравственным императивом. Социальная ответственность женщин в предпринимательстве выше, нежели у мужчин [1].

А.А. Хохлов констатирует, что работ по проблеме организационного поведения довольно много. Однако большинство из них подходит к решению вопроса с позиций «должного»; выводятся некоторые универсальные или частные принципы и нормы отношений, которые обязательны или желательны для сотрудников. Иногда в так называемых кодексах поведения компаний довольно детально прописываются права и обязанности, запрещенные для служащих. Но эмпирических работ, подходящих к решению вопроса с позиций «сущего», относительно немного. Иными словами, вопрос о том, как оцениваются писанные или неписанные правила поведения самими сотрудниками, в большинстве случаев остается без ответа.

Анализируя экспериментальные данные ряда исследователей в области организационного поведения (Хвостова, Чириковой, Бабаевой и др.), можно сформулировать вывод о том, что мужчины выступают за более жесткий стиль отношений как между руководителем и подчиненным, так и между сотрудниками.

Литература

1. *Бабаева Л.В., Чирикова А.Е.* Женщины в бизнесе // Социс. 1996. №3. С. 76–81.
2. *Прохоров А.П.* Русская модель управления. М.: Эксмо, 2006. 384с.
3. *Хохлова Т.П.* Выявление гендерных аспектов менеджмента – фактор повышения эффективности управления // Менеджмент в России и за рубежом. 2001. № 2.
4. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации: Учеб. пособие. М.: Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997. С. 69–71.
5. *Щедровицкий П.* Бунт капиталов // Эксперт. 2000. № 23. С. 46.

Клепцова Е.Ю.

Качество отношений как проблема организационной психологии (на материале отношений между школой и семьей)

Освоение администраторами образования, педагогами гуманистической парадигмы образовательного процесса является сложным, трудоемким явлением педагогических реалий, который сопровождается одной стороны, обновлением всей системы отечественного образования на фоне непрекращающихся кризисных явлений, обоснованными критическими за-