

DOI: 10.25629/HC.2026.09.25

УДК: 159.9:331.101.3

ВАК: 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Кукушкин Алексей Владимирович, Университет мировых цивилизаций
им. В.В. Жириновского, 3044256@gmail.com

Глушко Алексей Николаевич, доктор психологических наук, кандидат медицинских наук,
профессор, Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского, aglushko@yandex.ru

СТЕРЕОТИПНОЕ МЫШЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ АЛГОРИТМИЗАЦИИ ТРУДА

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению стереотипного мышления работников коммерческих организаций в условиях алгоритмизации труда как перспективного направления исследования современных профессиональных деформаций. Актуальность исследования определяется активным внедрением систем искусственного интеллекта в профессиональную деятельность, которое приводит не только к изменению организационных процессов, но и к трансформации социально-психологических механизмов взаимодействия работников. Целью настоящей статьи является изучение особенностей восприятия профессиональных качеств работников и проявлений стереотипного мышления в условиях алгоритмизации труда, а также определение возможных изменений оснований профессиональной категоризации под влиянием алгоритмических технологий. Эмпирическую основу составили результаты исследования стереотипного мышления 103 участников, осуществляющих профессиональную деятельность в трех профессиональных средах: сотрудников ИТ-компании, образовательной организации, оказывающей коммерческие услуги, и самозанятых микропредпринимателей творческой сферы. Полученные данные позволяют предположить, что при различии профессиональных контекстов могут сохраняться общие особенности формирования стереотипных представлений, тогда как основания профессиональной категоризации определяются спецификой конкретной среды. На основе анализа эмпирических данных предложено рассматривать алгоритмическую профессиональную стереотипизацию как процесс формирования устойчивых представлений о профессиональных качествах работников, основанных на восприятии способов использования ими алгоритмических и интеллектуальных цифровых систем в профессиональной деятельности. Сделан вывод о необходимости дальнейшего эмпирического изучения данного феномена в контексте цифровой трансформации профессиональной деятельности и разработки психологических подходов к сопровождению работников в условиях алгоритмизации труда.

Ключевые слова

алгоритмическая профессиональная стереотипизация, психология труда, стереотипное мышление, социальная категоризация, алгоритмизация труда, искусственный интеллект, цифровая трансформация, профессиональная идентичность

Kukushkin A.V., V.V. Zhirinovsky University of World Civilizations, 3044256@gmail.com

Glushko A.N., Doctor of Psychology, Candidate of Medical Sciences, Professor, V.V. Zhirinovsky University of World Civilizations, aglushko@yandex.ru

STEREOTYPICAL THINKING OF EMPLOYEES OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS IN A WORKPLACE ALGORITHMIZED CONTEXT

Abstract

The article is devoted to the consideration of stereotypical thinking of employees of commercial organizations in the context of algorithmization of labor as a promising area of research of modern professional deformations. The relevance of the research is determined by the active introduction of artificial intelligence systems into professional activities, which leads not only to a change in organizational processes, but also to the transformation of socio-psychological mechanisms of employee interaction. The purpose of this article is to study the peculiarities of perception of professional qualities of employees and manifestations of stereotypical thinking in the context of algorithmization of labor, as well as to identify possible changes in the grounds of professional categorization under the influence of algorithmic technologies. The empirical basis comprised the results of a study of stereotypical thinking among 103 participants engaged in professional activities in three professional environments: employees of an IT company, an educational organization providing commercial services, and self-employed micro-entrepreneurs in the creative sector. The data obtained suggest that when professional contexts differ, the general features of the formation of stereotypical representations may persist, while the grounds for professional categorization are determined by the specifics of a particular environment. Based on the analysis of empirical data, it is proposed to consider algorithmic professional stereotyping as a process of forming stable ideas about the professional qualities of employees based on the perception of how they use algorithmic and intelligent digital systems in their professional activities. It is concluded that there is a need for further empirical study of this phenomenon in the context of the digital transformation of professional activity and the development of psychological approaches to employee support in the context of algorithmization of labor.

Keywords

algorithmic professional stereotyping, psychology of work, stereotypical thinking, social categorization, algorithmization of work, artificial intelligence, digital transformation, professional identity

Введение

Современный этап развития профессиональной деятельности характеризуется не только расширением использования цифровых технологий, но и переходом к алгоритмизации труда, предполагающей включение интеллектуальных систем в процессы анализа информации, поддержки принятия решений, распределения задач и оценки результатов деятельности работников. В современных исследованиях алгоритмизация рассматривается как социально-технологическое явление, изменяющее не только организацию труда, но и характер взаимодействия человека с цифровыми системами (Faraj et al., 2018; Kellogg et al., 2020; Orlikowski & Scott, 2015). В рамках данного подхода алгоритмические технологии рассматриваются как элементы профессиональной среды, способные влиять на распределение контроля, автономии и способов координации деятельности. Современные исследования также обращают внимание на

необходимость сохранения человекоцентричного характера труда в условиях алгоритмического управления (Röttgen et al., 2024).

Особое значение данные изменения приобретают в коммерческих организациях, где алгоритмические технологии активно используются для анализа потребительского поведения, управления ресурсами, персонализации услуг и оценки эффективности работников. Исследования алгоритмического управления показывают, что цифровые системы способны изменять способы выполнения профессиональных задач, а также критерии оценки работников внутри организации (Lee et al., 2015; Rilinger, 2024). Поскольку внедрение цифровых технологий затрагивает не только организационные процессы, а еще и способы взаимодействия работников, возникает вопрос о том, каким образом эти изменения могут отражаться на механизмах социального восприятия в профессиональной среде.

В социальной психологии стереотипизация рассматривается как механизм упрощения социальной информации, связанный с процессами социальной категоризации (Липпман, 2004; Tajfel, 1978; Kunda, 1999).

Современные исследования показывают, что стереотипизация является активным когнитивным процессом, связанным с особенностями межгруппового взаимодействия (Baek & Oh, 2019). При этом стереотипные установки могут изменяться под влиянием осознанной регуляции собственных когнитивных процессов (Devine et al., 2012). Таким образом, стереотипизация способна рассматриваться как относительно устойчивый, и, в то же время, изменяемый механизм социальной перцепции, зависящий от индивидуальных особенностей человека и от характеристик социальной среды.

В профессиональной сфере процессы социальной категоризации приобретают особое значение, поскольку взаимодействие работников происходит в условиях распределения ролей, различий в статусе, профессиональном опыте и уровне компетентности. Исследования в этом направлении демонстрируют, что даже отдельные признаки поведения или коммуникации могут становиться основанием для формирования устойчивых представлений о профессиональных качествах человека (Lindvall-Östling et al., 2020), а изменение структуры труда и появление новых технологий могут приводить к трансформации самих оснований профессиональной категоризации.

Несмотря на активное развитие исследований алгоритмического управления, большинство современных работ, преимущественно, сосредоточено на вопросах организации труда, контроля и изменения управленческих практик. Вместе с тем постепенно формируется направление исследований, посвященное социально-психологическим последствиям взаимодействия человека с алгоритмическими системами. К примеру, Jago и соавт. показали, что передача отдельных социальных функций алгоритмам может влиять на восприятие профессионального статуса работников (Jago et al., 2024), а Schweitzer и De Cremer (Schweitzer & De Cremer, 2024) обращают внимание на то, что алгоритмическое управление способно изменять представления о творческих возможностях и компетентности сотрудников. При этом данные указанных исследований рассматривают преимущественно изменение восприятия работников в связи с использованием технологий управления, тогда как вопрос о формировании устойчивых профессиональных представлений на основе взаимодействия человека с алгоритмическими системами остается недостаточно изученным.

Представляется, что алгоритмизация труда может изменять основания профессиональной категоризации. Если традиционными критериями оценки работников выступают профессиональный статус, опыт, квалификация и принадлежность к определенной социальной или профессиональной группе (Tajfel, 1978; Kunda, 1999), то в условиях цифровой трансформации дополнительным основанием оценки могут становиться способы использования цифровых инструментов. В связи с этим в настоящей статье предлагается рассматривать алгоритмическую профессиональную стереотипизацию как авторскую исследовательскую категорию, обознача-

ющую процесс формирования устойчивых представлений о профессиональных качествах работников на основе особенностей их взаимодействия с алгоритмическими и интеллектуальными цифровыми системами.

Для реализации поставленной цели в статье рассматриваются теоретические основания изучения алгоритмизации труда как фактора изменения профессиональной категоризации и восприятия работников в цифровой среде. Эмпирическую основу исследования составили результаты, полученные автором в рамках диссертационной работы, посвященной изучению стереотипного мышления работников коммерческих организаций и его связи с эффективностью профессиональной деятельности.

Теоретические основания исследования

Цифровая трансформация профессиональной деятельности сопровождается изменением не только используемых инструментов труда, но и способов организации профессионального взаимодействия. В рамках современных исследований алгоритмизации труда можно выделить два взаимосвязанных направления анализа. Первое связано с рассмотрением алгоритмических систем как инструмента организации, координации и контроля профессиональной деятельности. Второе направление акцентирует внимание на том, что алгоритмы становятся элементом социальной и организационной среды, влияющим на характер взаимодействия работников, распределение ролей и восприятие профессиональных характеристик участников трудового процесса.

В рамках первого направления алгоритмические системы рассматриваются преимущественно как средства управления профессиональной деятельностью, изменяющие способы распределения задач, принятия решений и оценки результатов труда. Исследования данного направления показывают, что внедрение алгоритмов может приводить к перераспределению автономии между работником и организацией, а также к изменению механизмов профессионального контроля (Benlian et al., 2022; Kellogg et al., 2020). Фарадж и соавт. (Faraj et al., 2018) рассматривают алгоритмы как элемент профессиональной среды, трансформирующий способы координации совместной деятельности человека и цифровых систем. В свою очередь, Келлогг и соавт. (Kellogg et al., 2020) обращают внимание на управленческий аспект алгоритмизации, показывая, что алгоритмические системы становятся новым инструментом организационного контроля, способным изменять отношения власти и автономии внутри профессиональной среды. Такое рассмотрение алгоритмизации труда через призму управления и контроля создает основу для анализа того, каким образом трансформация организационных процессов может отражаться на механизмах профессиональной категоризации.

Вместе с тем анализ алгоритмизации исключительно через призму управления и контроля не позволяет полностью описать изменения, происходящие в профессиональном взаимодействии. Второе направление исследований рассматривает алгоритмы как элементы социальной среды, которые не только обеспечивают выполнение задач, но и участвуют в формировании новых способов взаимодействия между работниками и организацией. В рамках данного подхода Орликовский и Скотт (Orlikowski & Scott, 2015) предлагают рассматривать цифровые технологии через призму социоматериальной перспективы, согласно которой технологии и социальные практики образуют единую систему профессиональной деятельности. Развитие этого направления представлено в современных исследованиях алгоритмического управления, где внимание уделяется сохранению роли человека в условиях цифровизации труда (Röttgen et al., 2024) и изменению социальных отношений в цифровых профессиональных средах (Rilinger, 2024). Данный подход представляет интерес для настоящего исследования, так как позволяет рассматривать алгоритмические технологии как фактор изменения социального взаимодействия работников. Это дает нам возможность изучить использование цифровых систем как потенциально новый объект профессионального восприятия и оценки.

Рассмотрение алгоритмов как элементов социальной среды дает возможность перейти от анализа организационных изменений к изучению того, каким образом цифровые технологии могут влиять на восприятие участников профессионального взаимодействия. Наряду с традиционными характеристиками работника (опытом, квалификацией и должностным статусом) в профессиональном восприятии могут учитываться новые формы поведения, связанные с использованием цифровых технологий. В исследованиях, посвященных организационным последствиям алгоритмизации, отмечается, что цифровые системы могут изменять не только процессы управления, но и социальные отношения внутри организации. Так, Ли и соавт. (Lee et al., 2015) показывают, что алгоритмические системы способны изменять характер взаимодействия работников с управленческими решениями. Фумагалли и соавт. (Fumagalli et al., 2022) установили, что работники по-разному воспринимают алгоритмическую и человеческую оценку профессиональной деятельности, связывая алгоритмическую оценку в большей степени с результатами выполнения задач, а человеческую – с учетом личных характеристик. Яго и соавт. (Jago et al., 2024), а также Швейцер и Де Кремер (Schweitzer & De Cremer, 2024) демонстрируют влияние алгоритмического управления на восприятие статуса и профессиональных характеристик сотрудников. Дополняя данные подходы, Розенблат и Старк (Rosenblat & Stark, 2016) на примере платформенной занятости показывают, что алгоритмические системы могут выступать фактором формирования информационной асимметрии между работником и управляющей системой. Представленные исследования указывают на то, что алгоритмические системы способны влиять на социально-психологические характеристики профессионального взаимодействия, однако не раскрывают в полной мере механизмы формирования устойчивых представлений работников.

Даже при рассмотрении указанных нами источников, мы можем сделать вывод, что проблема влияния алгоритмизации на формирование представлений о профессиональных качествах работников остается недостаточно изученной. Это обусловлено тем, что большинство исследований, в том числе и проанализированных в рамках данной статьи, сосредоточены на вопросах эффективности, контроля и организационных изменений, в то время как механизмы формирования представлений работников друг о друге в условиях цифровой трансформации требуют дальнейшего анализа.

Одним из основополагающих психологических механизмов, определяющих восприятие участников профессионального взаимодействия, является социальная категоризация. Согласно классическому подходу Х. Таджфел (Tajfel, 1978), категоризация «позволяет человеку структурировать социальную информацию посредством объединения людей в группы на основе воспринимаемых сходств и различий». Данное направление получает развитие в работе З. Кунда (Kunda, 1999), где обращается внимание на роль когнитивных процессов в формировании социальных суждений и подчеркивается зависимость оценки других людей от особенностей обработки информации. Стереотипизация в данном контексте выступает как механизм упрощения социальной информации, который позволяет ориентироваться в сложных социальных ситуациях, однако одновременно может приводить к формированию «устойчивых и недостаточно гибких представлений о представителях различных групп» (Липпман, 2004). Исследование Бэк и О (Baek & Oh, 2019) дополнительно показывает, что сама активация социальной категории способна влиять на последующее восприятие людей, усиливая влияние существующих стереотипных схем. При этом Девайн и соавт. (Devine et al., 2012) указывают, что стереотипные установки могут изменяться при формировании осознанного отношения к собственным когнитивным автоматизмам. Обращение к концепции социальной категоризации позволяет рассматривать профессиональные стереотипы как результат взаимодействия когнитивных механизмов человека и особенностей социальной среды. В рамках настоящего исследования данный подход используется для анализа того, каким образом изменение профессиональной среды под влиянием алгоритмизации может приводить к появлению новых оснований классификации и оценки работников.

Это приводит нас к выводу о том, что профессиональную категоризацию можно рассматривать как динамический процесс, зависящий от индивидуальных характеристик работников

и особенностей социальной и организационной среды. Изменение структуры труда и появление новых технологий могут приводить к возникновению новых оснований оценки профессиональных качеств работников, что определяет необходимость изучения особенностей стереотипизации в условиях алгоритмизации труда.

Алгоритмизация труда и изменение оснований профессиональной категоризации

Одним из перспективных направлений изучения трансформации профессиональной среды является анализ психологических механизмов, посредством которых работники воспринимают и оценивают участников трудового взаимодействия. Изучение изменений способов категоризации работников в таких условиях представляет одно из перспективных направлений анализа трансформации профессионального восприятия.

В психологии труда профессиональные деформации рассматриваются как изменения личности, профессионального поведения и способов взаимодействия, возникающие под влиянием длительного воздействия специфики деятельности и условий профессиональной среды. Изменения такого рода могут проявляться в трансформации способов принятия решений, особенностях профессиональной коммуникации и критериях оценки других участников деятельности. Сама профессиональная среда, при этом, выступает пространством формирования устойчивых способов восприятия коллег. Одним из механизмов такого восприятия является стереотипизация. В социальной психологии стереотипные представления рассматриваются как относительно устойчивые когнитивные структуры, позволяющие человеку упрощать обработку информации о социальных объектах и быстрее ориентироваться в условиях неопределенности (Липпман, 2004; Tajfel, 1978; Kunda, 1999). В профессиональной деятельности данный механизм может выполнять адаптивную функцию, обеспечивая быстрое принятие решений при ограниченности времени и информации. Однако при чрезмерной устойчивости стереотипные представления способны снижать гибкость профессионального мышления, ограничивать объективность оценки коллег и закреплять упрощенные модели взаимодействия. Ситуации изменений и неопределенности имеют особое значение для возникновения профессиональных стереотипов. Трансформация требований к деятельности, изменение профессиональных ролей и внедрение новых технологий создают необходимость быстрого объяснения поведения участников профессионального процесса, в таких условиях социальная категоризация становится одним из способов достижения когнитивной определенности, поскольку позволяет интерпретировать действия человека через уже существующие представления и профессиональные категории.

Алгоритмизация труда, как мы уже указали, может рассматриваться как фактор расширения оснований профессиональной категоризации, поскольку цифровые технологии становятся дополнительным объектом оценки профессиональных качеств работников. Распространение интеллектуальных цифровых систем не создает нового механизма формирования стереотипов, однако расширяет перечень характеристик, которые могут становиться основанием для оценки работников. В условиях цифровой трансформации дополнительное значение могут приобретать особенности взаимодействия человека с алгоритмическими технологиями. Способность эффективно использовать инструменты искусственного интеллекта, степень доверия к алгоритмическим решениям или, напротив, отказ от применения цифровых систем потенциально могут восприниматься коллегами как признаки профессиональной компетентности, самостоятельности или надежности. Данная предпосылка согласуется с современными исследованиями алгоритмического управления, показывающими, что цифровые системы способны изменять восприятие статуса и профессиональных характеристик работников (Jago et al., 2024; Schweitzer & De Cremer, 2024).

Таким образом, алгоритмизация труда может быть рассмотрена как фактор трансформации оснований профессиональной категоризации, при этом речь не идет о возникновении нового

механизма социальной перцепции – алгоритмические технологии становятся новым содержательным элементом уже существующих процессов оценки и классификации участников профессионального взаимодействия.

Перспективным исходящим из этого направлением исследования является анализ алгоритмической профессиональной стереотипизации как процесса формирования устойчивых представлений о профессиональных качествах работников на основе особенностей их взаимодействия с алгоритмическими и интеллектуальными цифровыми системами. Данное понятие используется в настоящей статье как авторская исследовательская категория, обозначающая возможное направление изучения изменений профессиональной категоризации в условиях цифровой трансформации.

Методы

Исследование носило поисковый характер и было направлено на изучение особенностей стереотипного мышления работников различных профессиональных групп, а также анализ возможной связи этих процессов с изменением профессиональной среды под влиянием цифровых технологий. В рамках настоящей статьи использовались отдельные результаты эмпирического исследования, выполненного автором в рамках диссертационной работы, посвященной изучению стереотипного мышления и его связи с эффективностью профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие 103 человека, осуществляющие профессиональную деятельность в трех профессиональных средах: сотрудники ИТ-компании ($n = 38$), сотрудники образовательной организации, оказывающей коммерческие услуги ($n = 37$), и самозанятые микропредприниматели творческой сферы ($n = 28$). Мужчины составили 52,4% выборки, женщины – 47,6%. Средний возраст участников составил 33,4 года ($SD = 6,7$), медианная продолжительность профессионального стажа – 8 лет. Участники различались по гендерному составу и опыту работы, что учитывалось при интерпретации результатов. Выбор профессиональных групп определялся сходством профессиональных задач, предполагающих взаимодействие с клиентами или заказчиками, при различиях в условиях организации труда и характере профессиональной среды. Особого пояснения требует включение в выборку самозанятых микропредпринимателей – данная группа отличается от сотрудников организаций по организационной форме, однако ее участники объединены общей профессиональной деятельностью и регулярно взаимодействуют в рамках ярмарок, маркетов и выставок. В связи с этим в настоящем исследовании самозанятые рассматриваются как самостоятельная профессиональная группа, сопоставимая с другими группами по содержанию деятельности, но отличающаяся по условиям ее организации. Такого рода построение выборки позволяет сопоставить особенности стереотипного мышления в различных профессиональных контекстах при сохранении общего основания для сравнения, связанного с характером профессиональных задач. Для изучения стереотипного мышления применялся комплекс взаимодополняющих психодиагностических процедур. ИмPLICITные предпочтения выявлялись с помощью теста имPLICITных ассоциаций (ТИА/ИАТ), в котором использовались профессионально значимые категории, в том числе «отечественный партнер – иностранный партнер» и «коллега-мужчина – коллега-женщина». Семантический дифференциал применялся для оценки образов различных профессиональных субъектов по биполярным шкалам. Дополнительно использовался метод Каца–Брэлли, позволявший определить характеристики, наиболее часто приписываемые участниками различным профессиональным группам.

Для анализа отношения участников к цифровым технологиям и искусственному интеллекту использовались ответы на вопросы, предъявленные в вербальной форме – ответы подвергались последующему содержательному кодированию. В качестве категорий анализа учитывались указание на возрастание значения цифровых технологий, использование ИИ в про-

фессиональной деятельности, регулярность его применения, изменение характера профессиональных задач и необходимость адаптации к новым цифровым инструментам. Для каждой категории фиксировалось наличие соответствующего признака в ответе участника, после чего рассчитывалась его доля в общей выборке и отдельно в каждой профессиональной группе. При анализе стереотипизации учитывались количественные показатели отдельных методик и их содержательная согласованность. Основанием для выделения стереотипизации служили устойчивые различия в оценках профессиональных групп, выраженные имплицитные предпочтения по соответствующим категориям и повторяемость определенных характеристик в ответах участников. При использовании метода Каца–Брэйли учитывалась частота выбора одних и тех же характеристик. Для выявления самостереотипизации сопоставлялись оценки собственной профессиональной группы по факторам семантического дифференциала. Количественная обработка данных включала расчет абсолютных и относительных частот ответов, а также межгрупповое сравнение полученных показателей. Для анализа взаимосвязей между исследуемыми переменными использовался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. При сравнении категориальных показателей между профессиональными группами применялся критерий χ^2 Пирсона; для оценки силы выявленных различий использовался V Крамера. Интерпретация результатов основывалась на сопоставлении показателей между профессиональными группами и их содержательной связи с особенностями профессиональной среды.

Результаты и их обсуждение

Для анализа особенностей профессиональной стереотипизации были рассмотрены результаты эмпирического исследования работников различных профессиональных групп. Полученные данные позволили определить особенности формирования стереотипных представлений в различных профессиональных контекстах и рассмотреть возможные изменения оснований профессиональной категоризации в условиях цифровой трансформации. Исследование проводилось с соблюдением этических принципов.

Анализ эмпирических данных показывает сохранение общего механизма формирования стереотипных представлений при различиях в их содержании, обусловленных особенностями конкретной профессиональной среды. В группе сотрудников ИТ-компании наиболее выраженными оказались профессионально-ролевые и гендерные основания стереотипизации: показатель IAT по паре «коллега-женщина – коллега-мужчина» составил 0,44, тогда как в образовательной группе он равнялся 0,22, а среди самозанятых – 0,18. По категории «отечественный – иностранный партнер» значения составили соответственно 0,38, 0,47 и 0,35, что соответствует более выраженному культурному имплицитному фаворитизму в образовательной группе. В образовательной среде существенное значение имел контекст межкультурного профессионального взаимодействия, тогда как среди самозанятых специалистов творческой сферы более отчетливо проявлялся механизм самостереотипизации, связанный с представлениями о собственной профессиональной ценности и ценообразованием. Составлен вывод о том, что содержание стереотипизации различалось в зависимости от профессионального контекста при сохранении общего механизма социальной категоризации. Выявленные особенности позволяют рассматривать стереотипизацию как универсальный механизм социальной категоризации, содержание которого зависит от характеристик профессиональной среды. Это соответствует положениям социальной психологии о формировании стереотипных представлений под влиянием как характеристик воспринимаемых объектов, так и социальной ситуации, и группового взаимодействия (Липпман, 2004; Tajfel, 1978; Kunda, 1999).

Отдельное внимание было уделено отношению участников к цифровым технологиям и искусственному интеллекту в профессиональной деятельности. Анализ вербальных ответов показал, что 76 из 103 участников (73,8%) отметили возрастание значения цифровых технологий в своей рабочей среде. В ИТ-группе соответствующий показатель составил 78,9%, в образова-

тельной группе – 64,9%, среди самозанятых – 78,6%. Межгрупповые различия по этому показателю статистически значимыми не являлись ($\chi^2 = 2,38$; $p = 0,305$; $V = 0,15$). Более выраженные различия были выявлены в отношении непосредственного использования искусственного интеллекта. ИИ использовали 71,1% сотрудников ИТ-компании, 48,6% сотрудников образовательной организации и 14,3% самозанятых. Межгрупповые различия были статистически значимыми ($\chi^2 = 20,86$; $p < 0,001$; $V = 0,45$). Регулярное использование ИИ отмечали соответственно 52,6%, 29,7% и 7,1% участников; различия также были статистически значимыми ($\chi^2 = 15,46$; $p < 0,001$; $V = 0,39$). Распределение показателей цифрового профиля представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели цифрового профиля участников исследования по профессиональным группам

Показатель	ИТ-компания (n = 38), %	Образовательная организация (n = 37), %	Самозанятые (n = 28), %	χ^2	p	V
Возрастание значения цифровых технологий	78,9	64,9	78,6	2,38	0,305	0,15
Использование ИИ	71,1	48,6	14,3	20,86	< 0,001	0,45
Регулярное использование ИИ	52,6	29,7	7,1	15,46	< 0,001	0,39
Изменение характера профессиональных задач	31,6	18,9	35,7	2,57	0,276	0,16
Необходимость адаптации к новым цифровым инструментам	84,2	78,4	50,0	10,43	0,005	0,32

Примечание: χ^2 – критерий Пирсона; V – V Крамера.

Изменение характера профессиональных задач в связи с цифровизацией отметили 29 участников (28,2%). Межгрупповые различия по этому показателю статистически значимыми не являлись ($\chi^2 = 2,57$; $p = 0,276$; $V = 0,16$). Необходимость адаптации к новым цифровым инструментам отметили 75 участников (72,8%). Наиболее высокая доля таких ответов наблюдалась в ИТ-группе (84,2%) и образовательной группе (78,4%), среди самозанятых она составила 50,0%. Различия между группами были статистически значимыми ($\chi^2 = 10,43$; $p = 0,005$; $V = 0,32$). Таким образом, возрастание значения цифровых технологий отмечалось большинством участников всех трех групп, однако непосредственное использование ИИ существенно различалось в зависимости от профессионального контекста. Наиболее высокая степень включенности ИИ в профессиональную деятельность наблюдалась среди сотрудников ИТ-компании, тогда как среди самозанятых его использование было значительно менее распространено. Цифровая трансформация, следовательно, проявляется в профессиональных средах неодинаково. При этом частота использования цифровых технологий сама по себе не свидетельствует о наличии стереотипизации, а характеризует среду, в которой формируются профессиональные представления.

В ответах участников всех трех профессиональных групп встречались скептические оценки возможностей искусственного интеллекта как инструмента решения профессиональных задач. В ряде ответов использование таких технологий не рассматривалось как самостоятельный признак профессиональной компетентности работника. Это позволяет нам предположить, что распространение алгоритмических технологий может влиять не только на способы выполнения профессиональных задач, но и на критерии оценки работников. Особенности взаимодействия сотрудника с цифровыми системами потенциально могут восприниматься коллегами как один из признаков его профессиональной компетентности, самостоятельности или надежности. По-

добные изменения соответствуют современным исследованиям алгоритмического управления, показывающим, что внедрение цифровых систем способно трансформировать статусные отношения и восприятие работников внутри организаций (Kellogg et al., 2020; Jago et al., 2024; Schweitzer & De Cremer, 2024).

Полученные эмпирические данные в целом согласуются с представлением о стереотипизации как механизме социальной категоризации, содержание которого определяется условиями взаимодействия и характеристиками группы. В условиях цифровой трансформации к традиционным основаниям профессиональной категоризации могут добавляться особенности взаимодействия работника с цифровыми системами. Это позволяет рассматривать алгоритмическую профессиональную стереотипизацию как перспективное направление исследования профессиональной категоризации. При этом использование данного понятия не предполагает выделения нового психологического механизма социальной перцепции. Речь идет об изменении содержания уже существующих процессов профессиональной категоризации, при котором цифровые технологии становятся одним из возможных оснований оценки работников наряду с профессиональным опытом, статусом, квалификацией и принадлежностью к определенной группе.

Представленные эмпирические данные не позволяют определить распространенность алгоритмической профессиональной стереотипизации или установить причинную связь между использованием ИИ и изменением профессиональных представлений. Вместе с тем они указывают на возможность появления новых объектов профессиональной категоризации и создают основу для дальнейшего эмпирического изучения данного направления.

Выводы и заключение

Проведенный анализ показывает, что алгоритмизация труда не должна рассматриваться исключительно как изменение инструментов и способов организации профессиональной деятельности, но также как фактор трансформации социально-психологических процессов, лежащих в основе восприятия и оценки работников. Распространение алгоритмических и интеллектуальных цифровых систем изменяет содержание профессиональных ролей, критерии оценки эффективности и способы организации рабочих процессов.

Собранные сведения позволяют сделать вывод, что цифровая трансформация не устраняет традиционные механизмы профессиональной категоризации, а расширяет содержание признаков, на основе которых работники оценивают друг друга. В условиях распространения алгоритмических технологий объектом профессионального восприятия становятся не только квалификация, опыт и статус работника, но и способы его взаимодействия с цифровыми инструментами.

В статье предложено понятие «алгоритмическая профессиональная стереотипизация», которое обозначает в ее рамках перспективное направление изучения процессов формирования профессиональных представлений в условиях распространения цифровых технологий. Данное понятие не предполагает возникновения нового механизма социальной перцепции, оно отражает изменение содержания уже существующих процессов категоризации, при котором особенности использования алгоритмических систем могут становиться одним из факторов оценки профессиональной компетентности, самостоятельности и надежности работников.

Ограничением исследования является его поисковый характер и использование отдельных показателей, связанных со стереотипным мышлением и восприятием цифровых технологий. Материалы нашего исследования не позволяют напрямую оценить распространенность алгоритмической профессиональной стереотипизации или установить четкую связь между использованием искусственного интеллекта и формированием профессиональных стереотипов. Вместе с тем данная работа способна заложить основу для дальнейшего изучения феномена.

Перспективным направлением дальнейших исследований представляется изучение связи между особенностями взаимодействия работников с алгоритмическими системами, профессиональной идентичностью и межличностным восприятием в коллективе. Особое значение имеет эмпирическая проверка того, в какой степени использование цифровых технологий действительно становится основанием профессиональной категоризации и каким образом этот процесс связан с адаптацией работников к изменениям профессиональной среды.

Библиография

- Липшман, У. (2004). *Общественное мнение* (Т. В. Барчунова, Пер.; К. А. Левинсон, Ред.). Институт Фонда «Общественное мнение».
- Baek, Y. M., & Oh, S. (2019). The effects of social categorization and stereotype activation on inter-group perception. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(6), 1–12.
- Benlian, A., Wiener, M., Cram, W. A., & Krasnova, H. (2022). Algorithmic management: Bright and dark sides, practical implications, and research opportunities. *Business & Information Systems Engineering*, 64, 825–839. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00764-w>
- Devine, P. G., Forscher, P. S., Austin, A. J., & Cox, W. T. L. (2012). Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(6), 1267–1278. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.06.003>
- Faraj, S., Pachidi, S., & Sayegh, K. (2018). Working and organizing in the age of the learning algorithm. *Information and Organization*, 28(1), 62–70. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2018.02.005>
- Jago, A. S., Raveendhran, R., Fast, N., & Gratch, J. (2024). Algorithmic management diminishes status: An unintended consequence of using machines to perform social roles. *Journal of Experimental Social Psychology*, 110, 104553. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2023.104553>
- Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. *Academy of Management Annals*, 14(1), 366–410. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174>
- Kunda, Z. (1999). *Social cognition: Making sense of people*. MIT Press.
- Lamers, L., Meijerink, J., Jansen, G., & Boon, M. (2022). A capability approach to worker dignity under algorithmic management. *Ethics and Information Technology*, 24, Article 10. <https://doi.org/10.1007/s10676-022-09637-y>
- Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers. In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems* (pp. 1603–1612). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/2702123.2702548>
- Lindvall-Östling, M., Deutschmann, M., & Steinvall, A. (2020). An exploratory study on linguistic gender stereotypes and their effects on perception. *Open Linguistics*, 6(1), 567–583. <https://doi.org/10.1515/opli-2020-0033>
- Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2015). The algorithm and the crowd: Considering the materiality of service innovation. *MIS Quarterly*, 39(1), 201–216. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.1.09>
- Rilinger, G. (2024). Algorithmic management and the social order of digital markets. *Theory and Society*, 53, 765–794. <https://doi.org/10.1007/s11186-024-09555-6>
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10, 3758–3784.

- Röttgen, C., Herbig, B., Weinmann, T., & Müller, A. (2024). Algorithmic management and human-centered task design: A conceptual synthesis from the perspective of action regulation and socio-material systems theory. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 7, 1441497. <https://doi.org/10.3389/frai.2024.1441497>
- Schweitzer, S., & De Cremer, D. (2024). When being managed by technology: Does algorithmic management affect perceptions of workers' creative capacities? *Academy of Management Discoveries*, 10(3), 375–392. <https://doi.org/10.5465/amd.2022.0115>
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations* (pp. 61–76). Academic Press.

Поступила в редакцию: 03.02.26

Принята к публикации: 20.09.26