

УДК 351:304

**Черевченко О.Б.,** аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

**Науковий керівник:** Сорокіна Н.Г., д-р наук з держ. упр., доцент кафедри державного управління і місцевого самоврядування

*(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)*

## **ВПЛИВ СТЕРЕОТИПІВ НА ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПУБЛІЧНОГО СЛУЖБОВЦЯ**

Імідж є складним явищем, так як, його формування залежить від багатьох прямих та другорядних чинників, у наслідку, при формуванні іміджу його концепт повинен враховувати значну кількість складових елементів, особливо у рамках публічної сфери де важливим виступає і формалізований, і не формальний рівні.

У рамках визначення іміджу публічного службовця його можна розуміти як: «...сукупність характеристик, якими має володіти особа для ефективного виконання функцій в системі державної служби... він складається як з професійних, так й персональних характеристик особи, які необхідні для ефективної діяльності в органах державної служби» [1, 240-241]. Виходячи з дефініції, імідж публічного службовця формується на таких чинниках, що можливо штучно корегувати у рамках побудови відповідного іміджевого концепту, проте, неможливо заперечувати наявність сталих чинників, що притаманні як суспільству в цілому так і інституту публічного управління, що базуються, зокрема, на основі культурних інститутів – стереотипів.

Наявність стереотипів, таких що володіють негативним характером, як наприклад віра в неефективність і бюрократичний характер державних послуг, призводить до проблем, зокрема, критичної поведінки громадян по відношенню до публічної служби, непривабливості щодо дій публічних службовці і як наслідок формуванню їх негативного іміджу [6].

За узагальненим розумінням, стереотипами є певні когнітивні схеми сформовані суспільством, які абстрактним чином зводять/узагальнюють типові характеристики індивіда чи групи людей у цьому суспільстві [4]. Такі ментальні схеми виступають основою обробки інформації, формування ставлення до реальних людей, інституту, групи людей і, відповідно, впливають на рішення про те, як поводитися по відношенню до них. Стереотипи можуть розглядатися з різних точок зору в різних областях наукового дискурсу, зосереджуючись на статі, расі, національності чи вікових критеріях тощо.

Як стверджують науковці Кунда З., Тхагард П., Аркес Х., Тетлок П., стереотипні асоціації майже завжди є негативними, а також володіють ретроспективним стійким характером, наприклад, по відношенню до раси, статі чи національного походження, і відповідно такі стереотипи призводять до несправедливого, нерівного ставлення до певних груп суспільства, окремих індивідів чи певних державних інститутів [5]. Проте, фундаментальними засадами історично-сталих стереотипів не обов'язково є нездатність індивіда переглянути власні негативні характеристики, пов'язані з певними расовими, гендерними, віковими тощо критеріями, а в сильному зовнішньому або внутрішньому соціальному впливі [3], у наслідку, стійкі стереотипи реалізують суттєвий негативний вплив на певні соціальні групи, політичні інститути тощо.

Наводячи більш конкретизований приклад у контексті публічних службовців усталені негативні стереотипи формують вплив на те як громадяни взаємодіють із публічними службовцями, здійснюють оцінку роботи публічного службовця їх професіоналізм і відповідно впливати на формування іміджу публічного службовця. Стереотипи можуть здійснювати більш широкий вплив, виходячи за рівень професійної

діяльності і відповідно створюючи асоціативний взаємозв'язок людина-професія і як наслідок про індивіда виникають негативні асоціації на основі сфери зайнятості, такі індивіди можуть зіткнутися з проблемами зі зміною роботи на іншу сферу або державні інститути можуть не мати змоги залучити висококваліфікованих, нових публічних службовці, враховуючи індивідуальні іміджеві втрати у наслідку зайнятості в державному секторі [7].

Іншим прикладом впливу стереотипності на ментальне (іміджеве) сприйняття публічного службовця може слугувати гендерний стереотип, що особливо є актуальним для держав, що знаходяться на шляху демократичного транзиту. Як стверджує Цікул І. гендерні стереотипи: «обмежують життєвий вибір особистості та слугують консервуванню гендерної нерівності. ...виступають одночасно і причиною, і вираженням дискримінаційного ставлення» [2]. Зважаючи на продемократичність сучасної системи міжнародних відносин, що виокремлюю гендерну рівність як одну з пріоритетних та її інформаційну відкритість, наявність гендерних стереотипів притаманних сфері публічного управління можуть легко виступати чинником формування негативного зовнішнього іміджу публічного службовця.

Отже, на формування іміджу публічного службовця стереотипи здійснюють вагомий вплив, у першу чергу, через свій ретроспективний характер і відповідно сталість у суспільних групах. Сучасний розвиток технологій інформації обумовлює умову та можливість впливу стереотипів на формування внутрішнього та зовнішнього іміджу публічного службовця. Подолання стереотипних асоціацій повинно виступати одним з пріоритетних для публічного службовця у рамках формування власного іміджу і враховуючі тенденції сучасного глобалізованого світу таке подолання повинно відбуватись, у першу чергу, цифровими технологіями.

#### Список використаних джерел:

1. Лінчевська М. Ю., Зубчик О.А. (2023) Імідж службовця органу місцевого самоврядування як об'єкт наукового дослідження. *Наукові інновації та передові технології*. 5(19), С. 237-246.
2. Цікул І. (2024). Гендерні стереотипи у дискурсі публічного адміністрування. Чернівецький регіональний центр підвищення кваліфікації. <http://cppk.cv.ua/317.php>.
3. Arkes H. R., Tetlock P. E. (2004) Attributions of implicit prejudice, or would Jesse Jackson «fail» the Implicit Association Test? *Psychological Inquiry*. 15(4). URL: <https://faculty.washington.edu/agg/IATmaterials/PDFs/AT.psychinquiry.2004.pdf>.
4. Hilton J. L., Hippiel W. (1996) Stereotypes. *Annual Review of Psychology*. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1996-01735-009>.
5. Kunda Z., Thagard P. (1996) Forming impressions from stereotypes, traits, and behaviors: A parallel-constraint-satisfaction theory. *Psychological Review*. 103(2). URL: <https://psycnet.apa.org/record/1996-01742-004>
6. Pandey S. K., Coursey D. H., Moynihan D. P. (2007) Organizational effectiveness and bureaucratic red tape: A multimethod study. *Public Performance and Management Review*. 30(3). URL: <https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-Effectiveness-and-Bureaucratic-Red-A-Pandey-Coursey/d766e13133bdb4a8e87975466bb37b79da2dff5>.
7. Peiffer M., Habibpour M. M., Jegers M., Pepermans R. (2018) The importance of sector-stereotypical images in relation to job pursuit intentions. *Nonprofit Management and Leadership*, 28(4). URL: [https://www.researchgate.net/publication/323406285\\_The\\_importance\\_of\\_sector-stereotypical\\_images\\_in\\_relation\\_to\\_job\\_pursuit\\_intentions](https://www.researchgate.net/publication/323406285_The_importance_of_sector-stereotypical_images_in_relation_to_job_pursuit_intentions)