

Національна ментальність українців та її вплив на вибір методів управління персоналом

Ми часто чуємо про існування ментальності. Національною специфікою пояснюються багато особливостей сприйняття, а також поведінки людей в суспільстві. Безперечно, знаходячись у певному соціумі, особа рано чи пізно вбирає в себе ознаки, притаманні йому в цілому. Таким соціумом може бути сім'я, колектив на роботі або навчанні тощо. На досить глобальному рівні ним є народ. Загальновідомим є факт, що кожен народ має свій «характер», який називають ментальністю, менталітетом, етнічними особливостями. Цей «характер» безперечно впливає мало не на всі сфери життя людини. Нам набагато легше сходиться і контактувати з людьми нашої або принаймні спорідненої національності. Ці фактори проявляються і в трудовій діяльності, оскільки на роботу більша частина працездатного населення витрачає значну кількість свого часу. Таким чином, на нашу думку, особливості національного менталітету повинні враховуватись і в процесі управління персоналом, тому що задля підвищення продуктивності праці повинні бути створені найкомфортніші умови для працівників та раціональна система управління, а також його методи. Адже менталітет є сильним соціальним фактором, що може як зробити тактику й стратегію поведінки управлінців як надзвичайно дієвою, так і звести всі зусилля нанівець[1].

Проте, до теперішнього часу, у питаннях організації, мотивації та стимулюванні праці, управлінні персоналом, кадровій роботі залишається традиційним несприйняття трудового менталітету та його регіональних особливостей. Українські науковці Д. Богиня, В.Гриньова, Г. Дмитренко, А. Колот, Н. Павловська, В. Пономаренко, М. Семикіна, Г. Щокін та ін. [1-6] підкреслюють, що оновлення трудової свідомості адекватно ринковим перетворенням і наголошують на обов'язковому врахуванні національного трудового менталітету, що знаходиться у тісному зв'язку з проблемами мотивації до ефективної праці.

У даній роботі проведено аналіз впливу окремих етнічних особливостей українців і менталітету в цілому на управління, виходячи з теоретичних положень та наукових підходів, а також особистих практичних спостережень.

Перш за все слід визначити, що ж таке ментальність. Ментальність поряд з наукою, мистецтвом, міфологією та релігією є однією з форм суспільної свідомості. Вона жодним чином не закріплена в матеріалізованих продуктах, а має надсвідомий характер. Національний менталітет є продуктом певної культури і водночас,

персоніфікуючи її, - носієм, продовжувачем культурних традицій і норм поведінки в наступних поколіннях. Таким чином менталітет – це сукупність стереотипів світосприйняття, мислення, діяльності й поведінки як окремих осіб, так і різних соціальних груп, що засновані на системі цінностей, які проявляються в культурі, визначаються природно-географічними й історико-генетичними факторами розвитку даних осіб і соціальних груп[8].

Також окремо виділяють поняття трудового менталітету: це соціально-економічна категорія, яка узагальнено відображає рівень національної трудової свідомості суспільства, соціальних груп та верств населення, окремих індивідів, сприйняття сенсу трудової діяльності, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють спонукальні мотиви певної трудової поведінки [1, 57].

Далі слід проаналізувати деякі конкретні прояви ментальності українців та пов'язані з ними особливості управління персоналом. Проте слід зауважити, що велика частина ознак трудової ментальності українців у зв'язку з історією нашого народу має не суто національний, а скоріше міжнаціональний державницький характер, а саме – трудова ментальність, сформована за близько 70-річний період перебування України в складі Радянського союзу. Таку ментальність називають радянською. Варто зазначити, що у даній роботі ми вважаємо недоцільним розділяти окремі ознаки ментальності на позитивні та негативні, оскільки кожна з них може мати як конструктивний, так і деструктивний характер[8, 3-5].

Отже, почнемо з такої риси української ментальності як яскраво виражений дуалізм і у чому він проявляється.

1. Демонстрація працелюбності, розвинене почуття відповідальності перед керівництвом і співробітниками існують поряд з появами ліні, незібраності, байдужості до роботи. При цьому часто спостерігається ситуація, коли за позитивну і правильну модель поведінки працівники сприймають прояви високої працездатності та зацікавленості в роботі перед керівником і показна байдужість перед співробітниками. На нашу думку, таку модель поведінки інакше як проявами суспільної свідомості пояснити неможливо. Ми намагаємось «вислужитись» перед начальником і в той самий час отримуємо схвалення та позитивне ставлення від колег за виконання своїх обов'язків «з відчуттям легкої приреченості». Які ж особливості побудови управління мають бути враховані у зв'язку з таким фактором? Насамперед,

людям зі слов'янською ментальністю постійно необхідний контроль згори. Достатньо жорсткий нагляд за належним виконанням завдань здатний забезпечити високу продуктивність праці. Навіть тотальний контроль хоч і значно понизить рівень комфорту працівників, але підвищить ефективність виконання поставлених завдань і як результат – надасть можливість працюючим отримати вищу заробітну платню або ж скоротити тривалість робочого часу. З таким заходом управління як жорсткий контроль пов'язано ще кілька рис ментальності, які ми наведемо нижче.

2. Терпіння – одна з визначальних рис українців. Впродовж усієї історії на долю нашого народу випадало багато негараздів, що навчило народ терпіти. Тобто люди готові витримувати погані умови праці, некомфортну атмосферу тощо навіть при відсутності високої зарплати. Цю рису можна навіть назвати феноменом слов'янського світосприйняття. Люди можуть бути незадоволеними своєю роботою й обговорювати це між колегами, з родиною, друзями тощо. Таким чином вони отримують психологічну розрядку, що дозволяє їм і далі терпіти. На відкриті акції протесту українці зважаються надзвичайно рідко, живучи за принципом «а сенс?» і «що це змінить?». Проте ще однією особливістю є те, що відкриті вияви невдоволення, якщо вони вже і стаються, є надзвичайно сильними і бурхливими і здатні нанести велику шкоду. Отже, завданням управлінців є недопущення таких «вибухів» і поряд з жорстким контролем час від часу заохочувати людей до роботи, тобто використовувати принцип «батога і пряника», хоча батога, безперечно, більше.

3. Тяга до порушення правил. У нашому суспільстві століттями формувалась любов до проступків. Недотримання правил, навіть найдрібніших, і не понесення за них покарання можна назвати навіть національною розвагою.

Вищеназвані риси ментальності зумовлюють необхідність застосування методів жорсткого контролю за виконанням обов'язків працівників. Історична несвобода протягом віків, тривале панування автократичних режимів привчило населення України приймати авторитарні методи правління як цілком природне, нормальне явище. Проте головною проблемою є те, що відсутність такого управління часто призводить до незібраності, зневаги до правил тощо. Хоча не варто забувати, що в будь-якому випадку, методи управління слід обирати відповідно до конкретних ситуацій.

Також слід зважати на те, що самі керівники також є носіями цього менталітету, а контроль буде дієвим лише тоді, коли він буде не абстрактним і ефемерним, а наочним і відчутним. Якщо покарання, то покарання, а не вічні погрози. На людей зі слов'янським, а зокрема й українським менталітетом, діє лише реальна мовчазна сила, а експресивні й зовнішньо владні керівники часто викликають лише іронічні посмішки.

4. Незацікавленість працівників у якісному виконанні роботи. Особливою рисою, що залишилась нам у спадок із часів Радянського союзу, є принципи «робота не вовк – в ліс не втече» і суто українське «якось воно буде». Це пов'язано з тим, що ми зазвичай не відчуваємо власного зиску від того, чим займаємось. Ми працюємо не «на себе», а «на хазяїна», а чийсь інтереси рідко коли можна поставити вище власних. Завданням управлінців у даному випадку є побудувати систему заохочень таким чином, щоб працівник був переконаний, що працює «на себе». Зокрема, це впровадження не фіксованої оплати праці, а оплати за фактично виконану роботу. Хоча такі заходи можуть бути досить непопулярними серед працівників, але згодом заслужать на прихильність.

5. Із вищезгаданою рисою пов'язана ще дві – це поширення невіри у можливість своєю продуктивною працею змінити свій добробут і соціальна заздрість. Особливості управління тут такі ж самі, як і в попередньому випадку[6, 89].

6. Українці завжди все роблять в останній момент. Це пов'язано з двома моментами: по-перше, очікування до останнього моменту, що все саме собою зміниться, а коли неможливість цього стає очевидною – авральне, самовіддане вирішення питання, виконання надзвичайних обсягів роботи за короткий строк (при цьому навіть без шкоди для якості) і по-друге, як пояснюють психологи та соціологи – природна життєва необхідність у здійсненні подвигу, відчуття себе героєм та переможцем. Ми навіть з незначного завдання можемо зробити подвиг, вклавши у виконання титанічні зусилля. Вихід для керівника – для того, щоб зменшити стрес і хвилювання за якісне і вчасне виконання завдань, не слід давати працівнику якусь велике завдання на довгий строк, а доцільніше поділити на багато дрібних частин, для кожної з котрих існуватиме власний дедлайн. І другий метод – це встановлення крайнього терміну виконання раніше за об'єктивно можливий.

7. На відміну від західної моделі мислення, в якій прийнято вважати, що гроші надають владу, в слов'янській ментальності живе переконання про зворотне правило: влада дає гроші. Таким чином підвищується роль методів нематеріального заохочення, дієвість яких часто переважає над матеріальними[10].

8. Колективізм, бажання працювати в команді, відчуття підвищеної відповідальності перед партнерами. Ця риса української ментальності дозволяє підвищити продуктивність праці шляхом виконання завдань в команді. Ми менше боїмося підвести керівництво, яке є, але є десь далеко, аніж колегу-напарника, який знаходиться поруч і чия робота залежить як від нього, так і від усіх інших. Тут ми маємо також прояв такої риси як співчуття до колег, оскільки людина частіше проявляє співчуття до осіб рівних собі, підсвідомо ототожнюючи себе з ними. А себе пожаліти ми дуже любимо.

9. Показний патріотизм щодо свого підприємства перед сторонніми особами та велика кількість негативних висловлювань всередині колективу, серед «своїх». Варто сказати, що такий патріотизм є дійсно щирим, хоч і виставляється напоказ. Сварити «своє» перед «чужими» не прийнято. Така риса української ментальності може сильно зіграти на руку підприємству, зокрема, у відносинах з конкурентами.

Отже, у даній роботі було проаналізовано, на нашу думку, одні з найцікавіших рис української трудової ментальності та заходи по управлінню персоналом, які мають впроваджуватись у зв'язку з наявністю таких рис. Проте слід завжди пам'ятати, що дані підходи не є універсальними й сильно залежать від індивідуальних особливостей членів колективу й самих управлінців, адже індивідуальні риси можуть часто переважати над загальними.

Список літератури:

1. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики /Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; Передмова І.Ф. Курас. – К.; «Штурм», 2003. – 382 с.
2. Богиня Д. Трудовий менталітет в системі стратегічного розвитку України// Стратегія економічного розвитку України. – 2001. – №7. – С. 42–53.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда /Б.М.Генкин. – М.: Норма, 2006 – 448 с.
4. Злупко С. М. Новаторство Михайла Туган-Барановського //Шлях перемоги. – Львів. – 1995. 14 січ- ня – С. 7

5. Лукінов І. Ринкові трансформації(наприкінці ХХ століття) /І. Лукінов. – К.: Основа, 1998. – 450 с.
6. Семикіна М.В. Особливості взаємозв'язку мотивації праці і національного трудового менталітету // Экономика и управление. – 2012. – №5. – С. 85-91.
7. Скрипченко О.В. Загальна психологія: підручник / О.В. Скрипченко, Л.В. Волинська, З.В. Огороднійчук. – К.: «Каравелла», 2009. – 464 с.
8. Слюсаревський М.М. Український менталітет: ретроспективи і перспектива/ М. М. Слюсаревський.-К.Гнозис,1998. – 234 с.
9. Храмова В. Вступ // Шлемкевич М. Загублена українська душа. – К., 1992. – С. 3-5.
10. Щеглова Н. В., Ткачук Л. М., Романець І. В. Трансформація організаційної поведінки персоналу як фактор розвитку підприємства // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький. – 2000. №6. – Ч.2.