

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

УДК 005.32.621:316.347(477)

DOI: 10.31891/2307-5740-2018-262-5(1)-170-174

АНДРОСОВА О. Ф.

Запорізький національний технічний університет

ВПЛИВ ГОСПОДАРСЬКОГО МЕНТАЛІТЕТУ НА ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Господарський менталітет є елементом господарського життя. Він тісно взаємопов'язаний з корпоративною культурою машинобудівних підприємств, що взагалі дуже впливає на різні прояви господарської ментальності у ставленні до праці, відношенні до темпу. У роботі розглянуто види ментальних парадигм по відношенню до праці, надано їх ознаки, настанови, визначено сутність. Виокремлено специфічні ознаки українського господарського менталітету та суттєві риси, індивідуалізм, головні фактори, що впливають на формування господарського менталітету та визначено ступінь їх впливу. Встановлено, що господарська діяльність є багатофакторною структурою, розвивається за різних умов, має багаточисленні фактори. Негативним явищем сучасної корпоративної культури на машинобудівних підприємствах держави є модифіковані радянські ментальні засади економічної діяльності. Вони не сприяють формуванню, розвитку та укріпленню корпоративної культури на підприємстві. Встановлено, що господарська ментальність має консервативну природу, є суспільно-психологічним феноменом. Особливе значення для соціально-економічних перетворень має модель "homo economicus". Така модель включає найважливіші для аналізу параметри, що характеризують індивідів, мотиви економічної активності, її цілі, а також особливості фізичних, психічних та інтелектуальних можливостей людини, що використовуються для досягнення поставленої господарської мети.

На формування нових ментальних засад господарювання дуже впливають такі світові тенденції, як вестернізація та глобалізація, тому тут важливо не втратити свою самобутність і твердо відстоювати свої національні позиції. Це позитивно буде впливати на формування на машинобудівних підприємствах корпоративної культури.

Ключові слова: господарський менталітет, корпоративна культура, ментальність, ментальні парадигми, індивідуалізм, багаточисленні фактори, ментальні засади.

ANDROSOVA E.

Zaporizhzhia National Technical University

INFLUENCE OF ECONOMIC MENTALITY ON FORMING CORPORATE CULTURE AT MACHINE-BUILDING ENTERPRISES OF UKRAINE

The economic mentality is an element of economic life. It is closely interconnected with the corporate culture of machine-building enterprises, which in general very influences various manifestations of economic mentality in relation to work, attitude to the pace. In this paper we consider the types of mental paradigms in relation to work, their attributes, guidelines, their essence are given. Specific features of the Ukrainian economic mentality and essential features, individualism are singled out. It has been established that economic activity is a multifactorial one that identifies the main factors influencing the formation of a state-gift mentality and determines the degree of their influence on the structure, develops under different conditions, has numerous factors. The negative phenomenon of modern corporate culture at the machine-building enterprises of the state is the modified Soviet sentimental principles of economic activity. They do not contribute to the formation, development and strengthening of corporate culture at the enterprise. Established that economic mentality has a conservative nature, is a socio-psychological phenomenon. Of particular importance for socio-economic transformations is the model "homo economicus". Such a model includes the most important for analysis parameters describing individuals, the motives of economic activity, its goals, as well as features of the physical, mental and intellectual capabilities of the person, used to achieve the set economic goal. Such world tendencies as Westernization and globalization are very influential on the formation of new mental principles of management, so it is important not to lose their identity and to firmly defend their national positions. This will positively influence the formation of corporate culture in machine-building enterprises.

Key words: economic mentality, corporate culture, mentality, mental paradigms, individualism, numerous factors, mental principles.

Постановка проблеми. На машинобудівних підприємствах на розвиток корпоративної культури впливають безліч факторів, а саме комп'ютерні й вертикальні технології, політичні та соціально-культурні процеси глобалізаційні тенденції. В умовах інноваційного розвитку та завоювання ринків збуту машинобудівні підприємства велике значення приділяють розвитку корпоративної культури. В сучасних умовах такий розвиток буде здійснюватися на основі національних особливостей управління за допомогою національного господарського менталітету.

Корпоративна культура стає ефективною через терени буття народу, особливі засоби господарської поведінки, які сприяють розвитку корпоративної культури або негативно впливають на її встановлення та зміцнення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дане питання є дуже цікавою темою для дослідження науковою західною економічною спільнотою, а саме: А. Сміт, Д. Рікардо, А. Маршал, К. Менгер, В. Парето, Дж. Кейнс, Г. Беккер, М. Фрідмен, Д. Б'юкенен та інші. У вітчизняній практиці це питання досліджували такі науковці: О. Бондаренко, А. Гриценко, Г. Пилипенко, А. Шастітко, В. Осецький, Г. Захарчин. Для результативної діяльності колективів машинобудівних підприємств необхідна єдність його членів. Для розроблення системи управління таким колективом, що передбачає формування корпоративної культури, введення планів адаптації, мотивації та розвитку працівників, менеджер із персоналу повинен володіти достатніми знаннями про етнічні та соціально-психологічні особливості даного колективу. Тому дана тема є дуже актуальною й потребує подальшого дослідження.

Формування цілей статті. Завдання дослідження полягає у визначенні аспектів господарського менталітету, сутнісних характеристик корпоративної культури; виявленні факторів, що впливають на формування господарського менталітету. Виокремити відмінності головних настанов західного та сучасного українського господарського менталітетів.

Виклад основного матеріалу дослідження. До основних властивостей господарського менталітету відносять:

- психологічність – будь-який суспільний інститут за своєю генезою є психологічним утворенням, стійким продуктом обміну діяльністю;
- історичність – інститути позиціонуються як певний кінцевий продукт історичного розвитку суспільної сфери;
- структурність – кожен інститут існує як наслідок своїх взаємодій з іншими інститутами соціальної системи;
- функціональність – інститути існують доти, доки виконують визначені для них суспільством функції, сприяючи інтеграції суспільства та досягненню гомеостазу.

Основною характеристикою економічної поведінки підприємців у розвинених країнах є їх спрямованість на отримання прибутку в довгостроковій перспективі. Основна увага керівників великих підприємств зосереджена на вирішенні стратегічних завдань. В українських реаліях вітчизняні підприємці здатні вирішувати господарські завдання різного рівня складності. Але існує негативний прояв, що більшість з них направлені на максимізацію поточної власної вигоди. Більшість підприємців не зосереджується на власному бізнесі і не прагнуть ним займатися все життя. Сучасний підхід зумовлений такими об'єктивними причинами (недосконалістю українського законодавства, нестійкістю політичної кон'юнктури, тіньовою економікою тощо), а й суб'єктивними чинниками – менталітетом українських підприємців. Протягом усього періоду реформ в Україні діяльність її керівництва постійно піддається критиці з приводу неспроможності виробити ефективні програми довгострокового розвитку економіки держави. Основною причиною тут виступає відсутність у господарській діяльності (як на рівні машинобудівних підприємств, так і на рівні держави) націленості на вирішення стратегічних завдань й істотно знижує ефективність здійснюваних соціально-економічних перетворень. Особливе значення для соціально-економічних перетворень має модель "homo economicus". Така модель включає найважливіші для аналізу параметри, що характеризують індивідів, і перш за все, мотиви економічної активності, її цілі, а також особливості фізичних, психічних та інтелектуальних можливостей людини, що використовуються для досягнення поставленої господарської мети. До основних складових даної моделі відносять:

- переважаюча роль особистого інтересу – кожен суб'єкт діє згідно зі своїми особистими інтересами, але при цьому не порушує прав та інтересів інших індивідів завдяки регулюючій дії правових та моральних норм;
- нормальна оцінка майбутнього часу – теперішній час цінується більше, ніж майбутній, що знаходить своє відображення в позитивній нормі часових переваг;
- незалежність уподобань від обмежень – уподобання кожного агента формуються ним самостійно і не залежать від будь-яких фінансових, соціальних чи інших обмежень;
- автономність очікувань – передбачає, що кожен суб'єкт формує свої очікування, самостійно збираючи, оброблюючи та використовуючи усю доступну інформацію;
- особиста відповідальність – дана характеристика означає те, що кожен індивід прагне максимально точного і повного виконання своїх обов'язків перед іншими; господарський менталітет можна розглядати як елемент нормативної підсистеми інституційного середовища, що опосередковує економічну поведінку населення країни [3]. В процесі поступального еволюційного розвитку господарський менталітет взаємодіє з іншими формальними та неформальними інститутами, виступаючи історично обумовленим механізмом, що накладає обмеження на варіативність розробки та проведення заходів економічної політики. Господарський менталітет не тільки підвладний впливу інших інститутів, він також може продукувати нові завдяки тому, що його носії постійно створюють нові норми регуляції економічних відносин, які відповідають реаліям сьогодення [2].

Господарський менталітет віддзеркалює різні аспекти господарського життя, але й характеризує сутнісні характеристики й корпоративної культури, яка тісно пов'язана з корпоративною культурою машинобудівних підприємств, що показано на рис. 1.

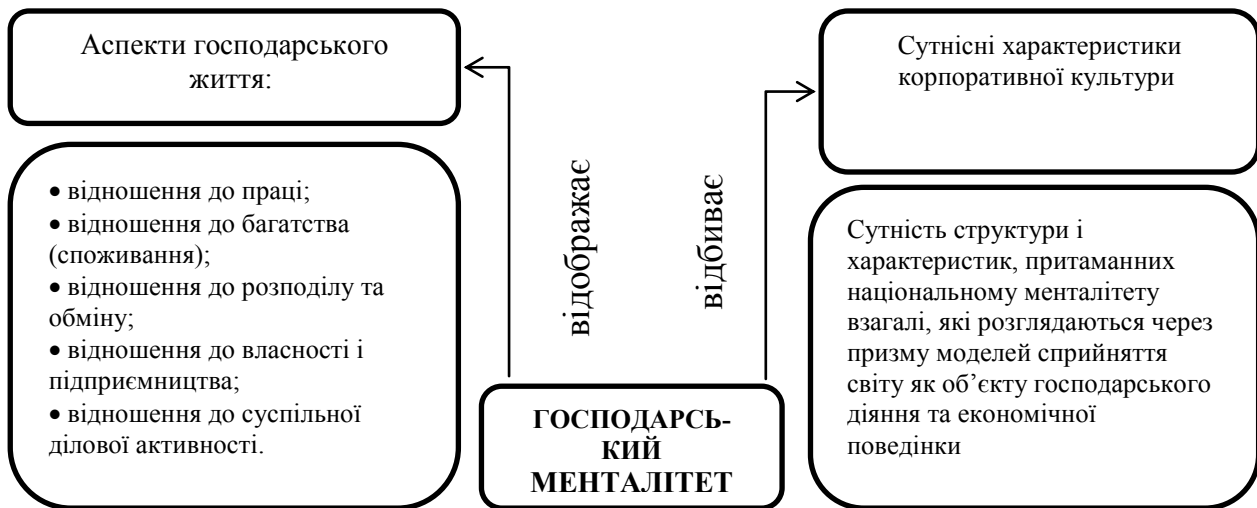


Рис. 1. Взаємозв'язок господарського менталітету та корпоративної культури [створено автором]

Праця як домінуючий початок є дуже важливим аспектом господарського життя.

Залежно від національної ментальності й закладених в неї конструкцій, можуть бути різні прояви господарської ментальності в ставленні до праці, зокрема: “працьовитість – утриманство”; наполегливість, пильність – байдужість; відношення до темпу роботи – систематичність або хаотичність; обачність чи схильність до ризику, авантюризм. У табл. 1 розглянуто види ментальних парадигм згідно з відношенням до праці. Ці відношення є також наслідком впливу ментальної орієнтації щодо часу та інших категорій, наприклад: звичаї, вік, природне середовище.

Таблиця 1

Види ментальних прояв парадигми по відношенню до праці [1, с. 158]

Назва ментальної парадигми	Сутність ознаки, настанови
Західна ментальність:	Сприйняття праці як важкого специфічно людського способу здобуття матеріальних достатків (праця як довічна приреченість). Трудівники та господарські класи виконують найнижчі функції – основою є добування засобів існування.
Перша (антична) ментальність	Мотив діяльності – “жадібність”. Свобода відчуття. Люди – раби праці (економічної), існує вільне мистецтво – воно бездіяльне. Бінарна опозиція: економічна праця – рабська бездіяльність; мистецтво – вільне, дає відчуття свободи.
Християнська догматика	Реабілітація праці як форми життєдіяльності. Фактор людської активності в перетворенні світу. Але до лихварства, торгівлі упереджене ставлення.
Друга ментальна парадигма (реформація XVI–XVII ст.)	Праця як покликання. Поняття чесної праці і її винагорода Богом. Праця як джерело багатства. Культ підкорення природи.
Класична політекономія	Звужене поняття праці до виробничої праці, що об'єктивується в матеріальних здобутках і зводиться кількісно до робочого часу як абстрактної міри вартості. Трудова теорія вартості. “Час – гроші” набуває особливого значення, коли час праці стає мірою багатства.
Третя ментальна парадигма Антикапіталістична ментальність 60–70 р. XX ст.	Розмежування праці і творчої діяльності. Відмова від виробничої праці. Фактори впливу комп'ютеризації й автоматизації, що призводить до різного скорочення необхідної праці та поступового перетворення її в другорядний вид діяльності; праця перестає розглядатися як головна справа життя. Відходить етика продуктивності.
Японські парадигми 70–80 р. XX ст.	Виникають ефективні моделі трудової мотивації на різноманітних національно-ментальних засадах.
Моделі ефективного економічного зростання	Фірмовий патріотизм, системи родинних зв'язків, колективне керівництво, зрівняльний принцип оплати праці.
Американський трудовий етнос	Індивідуалізм, формальні зв'язки працівника з фірмою, вузька спеціалізація працівника. Своєрідне сприйняття часу (орієнтація на майбутнє), крайній індивідуалізм, прагматизм та утилітаризм життєвого стилю, певна обмеженість до духовних надбань інших народів. Розуміння праці як “job” – сукупності інструментальних функцій, що виконуються послідовно, тобто позитивістсько-технологічне розуміння праці.
Трудовий етнос Німеччини	Почуття обов'язку та ідентифікації з державою.
Скандинавські народи (Швеція, Норвегія, Данія)	Кропітка працьовитість, відданість більш м'яким колективістським вартостям. Підприємці узгоджують свої дії із різними суспільними інституціями.
Центрально-Європейські народи (Польща, Чехія, Угорщина)	За теорією М. Вебера – нездатні до високо продуктивної праці. Вплив соціалістичного способу виробництва – державна власність.

Господарський національний менталітет являє собою соціально-історичний досвід, який в до рефлексивному вигляді існує в формі ментальних символів, стереотипів та ментальних настанов, що

стосуються світосприйняття та поведінки в площині господарської діяльності.

Ретельно аналізуючи ступінь впливу кожного фактору на формування господарського менталітету, треба враховувати специфіку кожної нації.

Взагалі виділяють фактори, що мають відносно сталу сутнісну природу та ті, які змінюватимуться залежно від історичних трансформацій.

Незважаючи на те, що господарська ментальність як суспільно-психологічний феномен має консервативну природу, вона все-таки піддається впливу різних чинників, які впливають на психіку людини.

Суттєву роль тут відіграє ідеологічний фактор. В XX столітті комуністична ідеологія сформувала певний тип радянської людини, яку характеризують ознаки: пасивність особи; невмотивована амбітність і хамство; патерналізм – перекладання на владу вирішення власних проблем; безпорадність – надія на вирішення проблем зовні.

Провідною характеристикою українського господарського менталітету, що перешкоджає успішному запозиченню ринкових інститутів, є патерналізм, тобто підсвідома невпевненість у своїх силах та надія на допомогу від державних установ. Вплив даної характеристики чітко прослідковується на макроекономічному рівні, оскільки як перехід до ринкової системи господарювання відбувається в умовах глибокого спаду, який сприяє посиленню соціально-економічної залежності населення від держави. Це призводить до поляризації суспільства, зростання соціальної напруженості та маргіналізації економічно активного населення. Такі атавізми психології радянських часів не дають ефективно сьогодні проводити загально масштабні зміни, покращувати економічні, соціальні та політичні відносини в суспільстві.

Разом із патерналізмом, у структурі господарського менталітету закріпилась така характеристика господарського менталітету, як терпіння. У повсякденному житті ця риса перетворюється, як правило, у байдужість до облаштування життя, невибагливість, мінімізацію потреб, зниження ініціативності, обмеження трудової активності. Одним із вкрай негативних проявів цієї риси менталітету є також внутрішня готовність людини терпіти різного роду правопорушення з боку суб'єктів, що перебувають на більш високому ієрархічному щаблі.

Характерною рисою українського господарського менталітету є неповага до владних інститутів та закону. Правова система економічно розвинених західних країн, що формувалась впродовж століть, враховує та відстоює найменші нюанси економічних взаємовідносин людей, гарантує обов'язковість покарання за порушення законів, створює певні рамки для усіх господарюючих суб'єктів, в тому числі і для державних органів влади. В українському суспільстві в умовах нерозвиненої правосвідомості, ринкова економіка не може повною мірою скористатися перевагами, пов'язаними з вільною конкуренцією.

Сучасна корпоративна культура впливає з певним чином модифікованих радянських ментальних засад економічної діяльності. Порівняння основних відмінностей західної господарської ментальності і посткомуністичної української розглянуто в табл. 2.

Таблиця 2

Порівняння відмінностей головних настанов західного та сучасного українського господарського менталітетів

Західний господарський менталітет	Сучасний український господарський менталітет
Особистість може впливати на майбутнє (там, де є воля, є і шлях)	Життя контролюється не людиною, а чинниками, що є за межами її впливу (Богом, владою, мафією)
Особистість може змінювати і покращувати середовище та своє життя	Особистості потрібно лише пристосуватись до середовища
Людина повинна тяжко працювати, щоб досягти своїх цілей. Конкуренція стимулює кращі показники праці	Важка праця без зв'язків, грошей та покровителів – це доля невдахи. Конкуренція призводить до дисгармонії.
Власні зобов'язання потрібно будь-яким чином виконувати.	Зобов'язання означають не стільки волю до їхнього виконання, скільки наміри
Час є дефіцитним ресурсом, який треба раціонально використовувати, а не втрачати	Час є важливим чинником, але він належить керівництву, що стоїть вище
Головний очікуваний критерій є його лояльність до установи	Головним критерієм є добрі стосунки робітника з керівництвом та колегами по роботі
Вакантну посаду повинна займати найбільш кваліфікована до цієї посади людина	Наймання на роботу залежить від зв'язків, дружніх та корпоративних відношень, "блату"
Прийняття рішень ґрунтується не на інтуїції, а на володінні інформацією. Поради з боку персоналу є доцільними	Рішення уособлюють мудрість та життєвий досвід того, хто їх приймає. «Точна інформація та опінія експериментів не є вирішально важливим»
Інформація про фірму мусить бути доступною для тих робітників, які її потребують	Нормою є маніпулювання інформацією заради утримання влади та досягнення власних цілей
Кожна людина може вільно висловити свою думку	Заохочується пошана до думки тих, хто при владі. Високо цінується слухняність
Зміни вважаються позитивним елементом ділового життя	Традиції є надзвичайно важливими. Влада базується на жорстких структурах та номенклатурності.

Ментальні стереотипи і настанови сучасного українського господарського менталітету є віддзеркаленням кризової ситуації в суспільній свідомості "екс-радянської" людини, вони відтворюють

нестабільний перехідний стан суспільної психіки стосовно господарювання.

Світові тенденції сьогодення (вестернізація та глобалізація) також впливають на формування нових ментальних засад господарювання, тому важливо серед цих інтеграційних процесів не втратити свою самобутність і твердо стояти на своїх національних позиціях.

Основна риса терплячості української нації налаштовує на стабільність і злагоду. Спрацьовує вікова практика "виживання", оскільки українці мають джерела самозабезпечення – це особисте господарство.

Інноваційні господарські та управлінські моделі повинні органічно продовжувати і розвивати віками установлені національні традиції: індивідуалізм, який поєднується з традиціями добровільної співпраці в громаді, працьовитість, відданість роботі, приватновласницькі інстинкти, комунікабельність і толерантність до інших культур. Головна роль господарського менталітету в інституційному середовищі полягає у досягненні максимального ефекту від соціально-економічної діяльності різних суб'єктів господарювання, забезпеченні стабільного розвитку економічної системи держави.

Стимулює розвиток ділової активності наш український господарський менталітет через міцний духовний фундамент. Духовна складова є домінуючою у світосприйнятті й життєдіяльності, тому аскетичний "дух капіталізму" в Україні можна адаптувати через мережу корпоративного підприємництва, в якій будуть впроваджуватися найефективніші методи формування нової етики підприємництва.

Література

1. Захарчин Г. М. Корпоративна культура : навчальний посібник / Г. М. Захарчин, Н. П. Любомудрова, Р. О. Винничук, Н. В. Смолінська. – Львів, 2011. – 317 с.
2. Осецький В. Л. Господарський менталітет як чинник розвитку інституційного середовища [Електронний ресурс] / В. Л. Осецький // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2013. – Вип. 12. – С. 75–79. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2013_12_19.
3. Розмайнский И.В. "Посткейнсианская модель человека" и хозяйственное поведение россиян в 1990-е годы / И. В. Розмайнский // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2005. – Т. 3. – № 1. – С. 62–73.
4. Фіщук Н. Ю. Корпоративна культура організації / Н. Ю. Фіщук, І. В. Ломачинська // Сутність, види, принципи та вплив на розвиток організації : збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2012. – № 1 (56). Том 4. – С. 81–85.
5. Юрченко В. В. Корпоративна культура організації : [навчально-методичний посібник] / В. В. Юрченко, Ю. В. Мельник, Н. В. Богданова. – Київ, 2014. – 44 с.
6. Спивак В. А. Корпоративная культура / В. А. Спивак // Теория и практика. – Питер, 2001. – 352 с.
7. Андрушків Б.М. Корпоративне управління : навчальний посібник / Андрушків Б.М. – К. : Кондор, 2011. – 582 с.
8. Андрушків Б.М. Корпоративне управління : [навчальний посібник] / Андрушків Б.М., Черниченко С.П. – К. : Кондор, 2011. – 528 с.

References

1. Zakharchyn H. M. Korporatyvna kultura : navchalnyi posibnyk / H. M. Za-kharchyn, N. P. Liubomudrova, R. O. Vynnychuk, N. V. Smolinska. – Lviv, 2011. – 317 s.
2. Osetskiy V. L. Hospodarskyi mentalitet yak chynnyk rozvytku instytutsii-noho seredovishcha [Elektronnyi resurs] / V. L. Osetskiy // Visnyk Kyivskoho na-tionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Ekonomika. – 2013. – Vyp. 12. – S. 75–79. – Rezhym dostupu : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2013_12_19.
3. Rozmainskij I.V. "Postkejnianskaja model' cheloveka" i hozjajstvennoe povede-nie rossijan v 1990-e gody / I. V. Rozmainskij // Jekonomicheskij vestnik Rostov-skogo gosudarstvennogo universiteta. – 2005. – T. 3. – № 1. – S. 62–73.
4. Fishchuk N. Yu. Korporatyvna kultura orhanizatsii / N. Yu. Fishchuk, I. V. Lomachynska // Sutnist, vydy, pryntsyty ta vplyv na rozvytok orhanizatsii : zbir-nyk naukovykh prats VNAU. Serii: Ekonomichni nauky. – 2012. – № 1 (56). Tom 4. – S. 81–85.
5. Yurchenko V. V. Korporatyvna kultura orhanizatsii : [navchalno-metodychnyi posibnyk] / V. V. Yurchenko, Yu. V. Melnyk, N. V. Bohdanova. – Kyiv, 2014. – 44 s.
6. Spyvak V. A. Korporatyvnaia kultura / V. A. Spyvak // Teoryia y prak-tyka. – Pyter, 2001. – 352 s.
7. Andrushkiv B.M. Korporatyvne upravlinnia : navchalnyi posibnyk / And-rushkiv B.M. – K. : Kondor, 2011. – 582 s.
8. Andrushkiv B.M. Korporatyvne upravlinnia : [navchalnyi posibnyk] / An-drushkiv B.M., Chernychynets S.P. – K. : Kondor, 2011. – 528 s.

Рецензія/Peer review: 25.09.2018 Надрукована/Printed: 02.11.2018

Рецензент: д. е. н., проф. Гончар О.І.