

УДК 656.2.007:008

## ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ И КУЛЬТУРНЫХ СТЕРЕОТИПОВ МЕНЕДЖЕРОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

*Компаниец В.В., к.э.н., докторант,  
Павлович Ю.Л., ст. преподаватель (УкрГАЗТ)*

*На основе разработанной автором методики проведено дослідження особливостей економічної свідомості і культурних стереотипів менеджерів залізничного транспорту.*

**Постановка проблемы. Актуальность. Обзор публикаций.** Одним из ключевых заданий и условий успешных стратегических преобразований на железнодорожном транспорте является создание эффективной системы менеджмента. Как известно из мировой практики управления, исследований ученых, важнейшую роль в любых преобразованиях играют руководители. Их знания, опыт, внутренний мир, поведение, оказывают существенное влияние на ход преобразований, меняя в лучшую или худшую сторону систему управления и всю организацию. Экономическое поведение менеджера, та модель управления персоналом, которую он реализует на практике, зависит от многих факторов. Они представлены тремя группами: это внутриличностные детерминанты; детерминанты внешней среды; а также особенности восприятия и реакции менеджера на изменение ситуации. Объектом нашего исследования будут выступать внутренние детерминанты, а именно: содержание экономического сознания менеджеров, их культурные стереотипы, цели и ценности; их взгляды на миссию (сущность), цели, принципы деятельности организации, необходимых преобразований; сложившиеся управленческие стереотипы, привычные стили и методы управления, то, что мы в совокупности назовем *интеллектуальной моделью менеджмента*.

Вопросы исследования экономического сознания личности и культурных стереотипов в последнее время являются объектом пристального внимания зарубежных и отечественных ученых. Исследованиям экономического сознания посвящены работы российских ученых Апенько С.Н., Дейнеко О.С., Журавльова А.Б., Купрейченко А.Л., Мамаева В.Ю. Целый ряд публикаций зарубежных авторов, Г.Хофстеда, Р.Д.Льюиса, Ф.Тромпенаарса, Ш.Шварца, У.Лейна, Дж.Дистефано, др., посвящены исследованиям национальной составляющей в организационной культуре и культурных стереотипах работников. Адаптированными к особенностям нашего менталитета являются исследования российских ученых Н.В.Латовой, Ю.В.Латова, А.Наумова. Интересны для практического менеджмента исследования российских ученых Е.Даниловой, М.Тарухиной,

О.К.Слинковой [1,2], которые мы будем использовать в нашей работе. Украинские ученые исследуют, как правило, отдельные аспекты экономического сознания личности и особенности культурных стереотипов, проявляющиеся в экономическом поведении. Им посвящены публикации Т.О. Ефременко, Н.М.Слюсаревского, Е.С.Мурадян [3-5]. Особенности трудового менталитета украинцев подробно рассматривают Д.Богиня и М.Семикина [6]. Особенности экономического сознания и поведения, культурных стереотипов украинцев комплексно исследовал В.Е.Пилипенко [7]. Мы также проводили комплексные исследования экономического сознания и экономической культуры современных украинцев, часть результатов которых была опубликована в соответствующих работах [8,9].

Однако, мало изученным остается вопрос отражения в экономическом сознании личности современного человека его отношения к таким важнейшим экономическим категориям как: труд, собственность, конкуренция, соборность, материальное богатство, рычаги изменения экономической ситуации в стране. Не существует исследований экономического сознания, культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта. В целом не изучены особенности интеллектуальной модели менеджеров железнодорожного транспорта. Поскольку исследование интеллектуальной модели менеджмента является объемным вопросом, целью данной публикации будет оценка особенностей экономического сознания и культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта, влияющих на их экономическое поведение и управление персоналом.

**Изложение основного материала.** При составлении схемы исследования мы базировались на следующих теоретических положениях. Современный мир одновременно един и многополярен. Согласно с концепцией выдающегося российского публициста и социолога М.Я. Данилевского (1822—1885), которую позже, выдвинули немецкий философ и историк Шпенглер (1880—1936), английский историк и социолог Арнольд Тойнби (1889-1975), современный

американський політолог С.Хантингтон, мировая история развивается как история разных цивилизаций (культурно-исторических типов). Тип цивилизации определяет тип религии, под воздействием которой и развивается культура соответствующей цивилизации, в том числе экономическая культура. Для нас самыми важными будут особенности экономической культуры, экономического сознания, присущие двум цивилизациям – западной-протестантской (англо-саксонской) и православной (восточной). Западная модель экономической культуры, англо-саксонская модель экономики и политики до последнего времени доминировала в мире. По своей ценностной сути эта модель прагматична, ориентированна на материальные ценности и личное благо, и является ограниченно моральной, так как построена на двойных стандартах. Украина относится к православной цивилизации и поэтому глубинные установки экономического сознания, экономической культуры украинцев связаны с православным мировоззрением. По своей ценностной сути православная экономическая культура и, соответственно, тип хозяйствования (социально-экономическая модель) ориентирована на духовно-нравственные ценности, принципы любви к Богу, Родине, ближнему. Однако на культурное поле православной цивилизации и, соответственно на экономическое сознание людей, существенное влияние оказали особенности советского периода общественной и хозяйственной жизни, а в последние десятилетия наиболее сильным является влияние западной цивилизации и, соответственно, культурной матрицы. Эти же факторы влияют и на культуру организации, культурные стереотипы менеджеров.

Таким образом, на формирование экономического сознания, культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта оказывают влияние: их личностные качества; особенности организационной культуры на железнодорожном транспорте; особенности культурной матрицы присущие православной цивилизации, стереотипы советской экономической культуры и западной культурной матрицы. Поэтому при составлении анкет для опросов, а также в интерпретации их результатов мы учли особенности содержания и отражения в сознании основных экономических категорий - труд, собственность, материальное богатство, модели взаимоотношений в труде в координатах «конкуренция - взаимопомощь», а также отношение к источникам, основным рычагам изменения ситуации, отношения к власти, которые присущи православной экономической культуре (православная цивилизация, социально-экономическая модель) и экономической культуре сложившейся в западной (протестантской) цивилизации. Схема исследования элементов экономического сознания представлена в таблице 1. Также было учтено то, что в чистом виде стереотипы

культурных матриц не всегда будут четко присутствовать в сознании современного человека и культурную модель точно определить будет не возможно.

Для исследования культурных особенностей и стереотипов поведения менеджеров нами были использованы подходы Г.Хофстида, У.Лейна и Дж.Дистефано, О.Слинковой [1,10], которые мы уточнили и дополнили с учетом содержания моделей экономического сознания и поведения, присущих православной и западной экономической культуре (цивилизации). Схема оценки культурных особенностей и стереотипов поведения представлена в левой части таблицы 2.

**Результаты исследования.** Для проведения исследования мы провели опрос двух групп руководителей. Первая - это руководители аппарата управления Укрзалізничці (руководители УЗ) всех уровней управления в количестве 53 человек, из них: 34% женщин и 66% мужчин; 9,4% молодежь (25-30 лет), 77,4% - представители средней возрастной категории (31-50 лет) и 13,2% - представители старшего возраста (51-60 лет). Вторая группа - это, заместители начальников служб, дирекций, предприятий железнодорожного транспорта по кадрам в количестве 25 человек (управленцы кадровики), из них 74% женщин, 24% мужчин; 13,0% - молодежь, 54,0% - представители средней возрастной категории и 33% - представители старшего возраста.

Как видно из таблицы 1 - большинство руководителей аппарата управления УЗ (руководители УЗ) рассматривают труд (в идеальном предназначении) как добродетель и возможность помогать другим людям, что соответствует пониманию смысла труда в православной социально-экономической модели (66,0%). Руководители кадровики в большей мере воспринимают труд как необходимый способ зарабатывать на жизнь (56,6%), что обедняет смысл труда и снижает его мотивацию. В восприятии модели отношений в труде в координатах «конкуренция – взаимопомощь», более склонными к сотрудничеству, взаимопомощи (православная СЭМ) оказались руководители кадровики (70,4%). Тогда как 33,5% руководителей УЗ выбрали конкурентные взаимоотношения, а 26,4% допустили и сотрудничество, и конкуренцию. Отношение к собственности у большинства, как руководителей УЗ (62,2%), так и руководителей кадровиков (56,0%), соответствует западной социально-экономической модели, где использование собственности – право человека. В рамках этой же модели руководители (73,6% - УЗ; 79,2% - кадровики) воспринимают и богатство, понимая его как путь к счастью, благополучию, осуществлению желаний. Власть большинство руководителей кадровиков (75,0%) воспринимают как ответственность, что соответствует православной социально-экономической модели.

Таблиця 1

*Схема и результаты исследования элементов экономического сознания менеджеров железнодорожного транспорта*

Элементы экономического сознания и их содержание	Комментарий	Аппарат управления УЗ	Управленцы кадровики
1	2	3	4
1 Понимание смысла труда (в идеале)			
1.1 Труд - это добродетель, способ творческого раскрытия, роста человека, возможность преобразовать окружающий мир, одухотворять его	Понимание, характерное для Православной цивилизации (культурной матрицы, социально-экономической модели - СЭМ )	26,0	26,7
1.2 Труд – это возможность помогать другим		40,0	16,7
1.3 Труд – это необходимый способ зарабатывать на жизнь	Понимание, больше характерное для Западной цивилизации (культурной матрицы и социально – экономической модели - СЭМ )	34,0	56,6
2. Взаимоотношения в трудовой деятельности в координатах: «сотрудничество - конкуренция»			
2.1 Вместо конкуренции должна присутствовать взаимопомощь	Православная СЭМ	22,6	70,4
2.2 Мне не известно чувство конкуренции	Неопределенность модели	4,3	3,7
2.3 Я не люблю соревнования	Неопределенность модели	13,2	3,7
2.4 Бывает разное : и соревнование, и нет	Неопределенность модели	26,4	7,4
2.5 Мне нравится соревноваться	Западная СЭМ	15,1	7,4
2.6 Отдаю предпочтение жить и работать в условиях конкуренции	Западная СЭМ	18,4	7,4
3 Отношение к собственности (в идеале)			
3.1 Собственность – дар Божий, за который человек несет ответственность перед Богом, обществом, природой. Им необходимо верно распоряжаться	Православная СЭМ	37,8	44,0
3.2 Собственность это то, что принадлежит человеку. Человек в праве самостоятельно решать, как ее использовать	Западная СЭМ	62,2	56,0
4 Представления о власти (в идеале )			
4.1 Власть предполагает ответственность перед обществом, коллективом	Православная СЭМ	47,2	75,0
4.2 Власть – это способ управления другими людьми	Западная СЭМ	24,6	16,7
4.3 Власть – это путь к материальному благополучию	Западная СЭМ	28,2	8,3
5 Представления о материальном богатстве (в идеале)			
5.1 Материальное богатство предполагает ответственность перед обществом	Православная СЭМ	26,4	20,8
5.2 Богатство – это путь к счастью, благополучию, осуществлению желаний	Западная СЭМ	73,6	79,2
6.1 Чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону необходимо изменить:			
- себя	Православная СЭМ (интроверсия)	64,2	74,1
- других	Западная СЭМ (экстраверсия)	35,8	25,9
6.2 Чтобы изменить социально-экономическую ситуацию в нашей стране необходимо, прежде всего изменить:			
- законы	Западная СЭМ (экстраверсия)	51,0	31,0
- воспитание и нравственность в обществе	Православная СЭМ (экстраверсия)	28,3	65,5
- себя	Православная СЭМ (интроверсия)	20,7	3,5
6.3 От кого, в первую очередь зависит изменение социально-экономической ситуации в нашей стране:			
- от власти	Западная СЭМ	45,3	57,1
- от иерархов Церкви	Неопределенность модели	5,7	3,6
- от каждого человека	Православная СЭМ	49,0	39,3

А вот руководители УЗ разделились почти поровну – 52,8 % опрошенных оказались приверженцами западной социально-экономической модели, где власть воспринимается как способ управления другими людьми, путь к материальному благополучию, а 47,2 % - православной. Это очень

важные характеристики экономического сознания руководителей. Залогом успешных, социально ответственных преобразований в любой сфере, в том числе на железнодорожном транспорте, по нашему глубокому убеждению, должно быть сознание того, что собственность, богатство, власть – это, прежде всего, ответственность перед Богом, обществом, природой. Но, к сожалению, далеко не все руководители понимают это, отсюда – их социально безответственное поведение, снижение эффективности работы организации.

Положительно, что у большинства опрошиваемых (64,2 % - руководителей УЗ и 74,1 % - кадровиков) ярко проявилась ментальная черта характера, присущая человеку воспитанному в православной культуре – интроверсия. Руководители считают, чтоб изменить ситуацию необходимо изменять себя, а не других. Тем не менее, все-таки достаточно много руководителей (35,8 % - руководителей УЗ и 25,9 % - кадровиков), и это очень негативно характеризует стиль их мышления, а соответственно, и управления, считают, что менять необходимо других. Относительно источников и рычагов изменения кризисной ситуации в нашей стране, у руководителей УЗ разделились на две, почти равные части, 51 % опрошенных считает, что прежде всего необходимо изменять законы и власть, что характерно для западной культурной матрицы, а 49 % - что менять нужно себя, а также воспитание и мораль в обществе. К сожалению, только 28,3 % руководителей понимает то, что источник социально-экономической стабильности и развития – это высокая нравственность, культура, воспитание. Руководители кадровики (65,5 %) и это может отражать специфику их работы, напротив, понимают, что залогом изменения социально-экономической ситуации являются моральные ценности, воспитание. Хотя понимание того, что кризис в стране (соответственно ситуацию в отрасли) можно изменить, изменив себя, наблюдается у меньшего числа кадровиков – 39,3 % и у почти половины - 49% руководителей УЗ (разница может быть вызвана статусом и, соответственно, большими возможностями).

Из таблицы 2 следует вывод о культурных стереотипах менеджеров. *Индивидуализм-коллективизм.* Культурный стереотип более, чем половины руководителей тяготеет к коллективному типу культуры, присущему православной цивилизации и в целом восточной культурной матрице: в принятии решений наблюдается умеренный коллективизм (у 49 % - руководителей УЗ и 69,2 % - руководителей кадровиков); к совместной работе готовы 41,6 % руководителей УЗ и 46,1 % - руководителей кадровиков; рассчитывают на поддержку группы, считают поддержку личности обязанностью государства и общества 52,8 % руководителей УЗ и 56,0 % - руководителей кадровиков. Также данные характеристики говорят о клановом типе

организационной культуры, сложившейся на железнодорожном транспорте. У трети руководителей сформировались устойчивые индивидуалистические стереотипы, характерные для западной цивилизации, что может негативно сказываться на морально-психологическом климате и при отсутствии социально ответственной, позитивной моральной позиции, привести к снижению эффективности работы коллектива, организации. Эти руководители – представители рыночного типа организационной культуры.

*Отношение к неравноправью, дистанция власти.* У достаточно большого числа руководителей (% 43,3 - УЗ, 46,1% - кадровики) сохранился советский стереотип понимания справедливости – уровня жизни вне зависимости от количества затраченного труда. Однако, наряду с этим большинство руководителей в вопросе справедливого распределения благ выбрали позицию жесткой зависимости от меры заслуг каждого (% 49,1 - УЗ, 80,8% - кадровики), что характеризует культурный стереотип западной цивилизации. Возможно опрошиваемые, особенно руководители кадровики, ощущают несправедливым уровень своего вознаграждения и статусного положения в нашем обществе по сравнению с самооценкой их способностей, качеств, усилий (словом, считают – «я достоин лучшей жизни»). Ключевым в этой характеристике является понимание личностью справедливости и ее критериев. Восприятие справедливости по духовно нравственным критериям, характерное для православной культурной матрицы, устойчиво наблюдается, к сожалению, только у пятой части опрошиваемых (20,8 %/24,5 % - руководители УЗ, 30,8%/11,5% -кадровики). Что же касается отношений внутри организации, у большей части опрошиваемых (% 67,9 - УЗ, 69,7% - кадровики) наблюдается культурный стереотип большой дистанции власти. Таким образом, статусно - иерархические отношения являются одними из наиболее противоречивых элементов в сознании управленцев.

*Отношение к неопределенности.* Руководители УЗ разделились почти на две равные группы: одна - склонна принимать нестандартные ситуации и творческие решения (51,6%), другая, более консервативна и предпочитает определенность, четкие указания и инструкции. А руководители кадровики в большей мере оказались приверженцами определенности. На это различие, оказывает влияние сложившаяся на железнодорожном транспорте бюрократическая культура, а также уровень управления опрошиваемых. *Приоритет в выборе основного регулятора общественных отношений.*

*Оценка культурных стереотипов менеджеров железнодорожного транспорта*

Оцениваемый параметр	Критерии оценки	Тип культуры Особенности	Цивилизация (СЭМ) Культурный стереотип - матрица	Аппарат управления УЗ, %	Урав- ленцы кадро- вики, %
1	2	3	4	5	6
<p>Взаимоотно- шение человек – общество (группа)</p> <p>Коллективизм- индивидуализм</p>	Признаваемый приоритет интересов (принятие решений)	Индивидуалистическая культура (приоритет собственных интересов)	Западная (Протестантская) цивилизация (культурная матрица, СЭМ) Прагматически (ограниченно) моральная СЭМ	21,0	30,8
		Групповая культура (приоритет групповых интересов)	Православная (Восточная) цивилизация (культурная матрица, СЭМ) Духовно-нравственная СЭМ	30,0	-
		Смешанная культура (умеренный коллективизм, взаимные интересы)	Смешанный культурный стереотип	49,0	69,2
	Возможность совместной работы и общей ответственности за ее результаты	Индивидуалистическая культура (индивидуальная работа, личная ответственность)	Западная (Протестантская)  Прагматически (ограниченно) моральная	58,4	53,9
		Групповая культура (совместная работа, групповая ответственность)	Православная (Восточная)  Духовно-нравственная	41,6	46,1
	Восприятие роли государства, общества, самого человека в благополучии человека	Индивидуалистическая культура (расчет на собственные силы)	Западная (Протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	47,2	44,0
		Групповая культура (патернализм, расчет на поддержку группы, государства)	Православная (Восточная) Духовно-нравственная ( данный культурный стереотип присутствовал и в советское время)	52,8	56,0

**Економічна психологія, етика, мораль і культура бізнесу**

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3	4	5	6
Отношение к неправопорядку (восприятие социального неравенства) Дистанция власти	Восприятие справедливости (труд – качество жизни)	Отрицательное отношение к неправопорядку (уравнительный принцип распределения)	Искаженная духовно-нравственная матрица, характерная для культурного стереотипа «советского человека», морали социализма	43,3	46,1
		Положительное отношение к неправопорядку (жесткая зависимость от меры вложенных усилий)	В большей степени характерна для западной (протестантской матрицы) Прагматически (ограниченно) моральная	35,9	23,1
		Восприятие неправопорядка, справедливости по духовно-нравственным критериям	Православная (Восточная)  Духовно-нравственная	20,8	30,8
	Восприятие справедливости (система распределения)	Отрицательное отношение к неправопорядку (уравнительный принцип распределения)	Искаженная духовно-нравственная матрица, характерная для культурного стереотипа «советского человека»	26,4	7,7
		Положительное отношение к неправопорядку (жесткая зависимость от меры заслуг)	Западная (Протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	49,1	80,8
		Восприятие неправопорядка, справедливости по духовно-нравственным критериям	Православная (Восточная)  Духовно-нравственная	24,5	11,5
	Должность и поведение, (дистанция между начальником и подчиненным)	Культура с малой дистанцией власти (Неформальные отношения )	Тип матрицы точно определить нельзя, нужны дополнительные параметры оценки	32,1	30,8
		Культура с большой дистанцией власти (Субординация, иерархия )	Тип матрицы точно определить нельзя Характерна для культурного стереотипа «советского человека»	67,9	69,7
	Отношение к неопределенности	Риск или определенность	Культура с низкой степенью избегания неопределенности Принятие неопределенности	В большей степени характерна для западной матрицы	41,5
Культура с высокой степенью избегания неопределенности (Отрицание неопределенности)			В большей степени характерна для восточной матрицы	58,5	78,3

**Економічна психологія, етика, мораль і культура бізнесу**

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3	4	5	6
Отношение к неопределенности	Стандарты или творчество	Культура с низкой степенью избегания неопределенности, (Принятие неопределенности, ориентация на творчество в процессе работы)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	51,6	23,1
		Культура с высокой степенью избегания неопределенности (Отрицание неопределенности, бюрократизм в работе)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная Характерна для культурного стереотипа «советского человека»	48,4	76,9
Закон или мораль как основной регулятор отношений	Отношение к закону	Культура с преобладанием формального права – (нормативное регулирование и мотивация)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) мораль-ная Характерна для культурного стереотипа «советского человека»	58,6	26,9
		Анархия	Искаженная духовно-нравственная Культурный стереотип «советского че-ловека» времен «революции»,«застоя»	26,4	7,7
		Культура с преобладанием моральной мотивации (сочетание моральной и нормативной мотивации)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	16,8	65,4
	Приоритет закон-мораль	Культура с преобладанием формального права – (нормативная мотивация)	Западная	66,0	26,9
		Культура с преобладанием моральной мотивации (сочетание моральной и нормативной мотивации)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	11,3	7,7
		Смешанная Сочетание морального и нормативного регулирования	Смешанная Тип матрицы точно определить нельзя	22,7	65,4

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3	4	5	6
Личностные приоритеты: духовные ценности-материальные ценности  Женствен-ность – мужествен-ность	Восприятие счастья и благополучия (жизненная цель)	Мужественная культура	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	47,2	7,7
		Женственная культура	Православная (восточная) Духовно-нравственная	52,8	92,3
	Стремления (материальные блага-власть-совесть)	Мужественная культура (материальная ориентация)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	74,3	4,0
		Мужественная культура (властная ориентация)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	15,1	32,0
		Женственная культура (духовно-нравственная ориентация)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	10,6	64,0
	Поведение в спорных ситуациях	Мужественная культура (прагматизм, индивидуализм, отстаивание интересов)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	45,2	73,1
		Женственная культура (миролюбие,уступчивость)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	54,8	26,9
	Способ достижения целей	Мужественная культура (бескомпромиссное упорство)	Преимущественно Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная (нужны дополнительные параметры для окончательной оценки)	50,9	15,4
		Женственная культура (гибкость)	Преимущественно Православная (восточная) Духовно-нравственная (дополнительные параметры оценки)	49,1	84,6
	Способ достижения целей	Мужественная культура (Прагматизм)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	43,4	7,7
		Женственная культура (человечность, нравственная ориентация)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	56,6	92,3



**Економічна психологія, етика, мораль і культура бізнесу**

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3	4	5	6
Ориентация во времени	Материальные устремления, планы деятельности и период планирования (краткосрочный-долгосрочный)	Культура с долгосрочной ориентацией во времени (приоритет материального , упор на собственные силы)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	78,0	76,9
		Культура с краткосрочной ориентацией во времени (приоритет духовного, жизнь по вере)	Православная по сути (но, в наше время ,может быть искаженной по восприятию смысла ориентации: «жить заботами текущего дня и не задумываться о будущем»)	21,0	23,1
Деятельност-ная ориентация	Что является целью трудовой деятельности	Культура с ориентацией на результат (результат работы)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	47,2	34,6
		Культура с ориентацией на процесс (удовлетворение от работы)	Может быть и западной и восточной, но ближе к восточной матрице	28,4	30,8
		Культура с ориентацией на человека (польза приносимая людям, духовно-нравственные приоритеты в работе)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	24,4	34,6
Отношение человека к природе	Как должен человек относиться к природе (*вопрос в большей степени отражает личностные особенности)	Культура подчинения природе	Культурный стереотип язычества	26,4*	3,8*
		Культура господства над природой	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	13,2	-
		Культура гармонии с природой	Может представлять разные культурные стереотипы	22,7	73,1
		Культура творческого преображения природы ( в соответствии с принципом духовно-нравственной ответственности)	Православная (восточная) Духовно-нравственная	37,7	23,1
Характерис-тика взаимоотношений с другими людьми	Исходя из каких приоритетов устанавливаются связи с людьми	Культура иерархических связей ( приоритет выгоды)	Западная (протестантская) Прагматически (ограниченно) моральная	32,1	-
		Культура индивидуальных связей( приоритет личностного расположения, эмоционального отношения)	Восточная , но не православная по сути культура, которая свойственна нашему менталитету (выбор зависит от человека)	45,3	62,5
		Культура групповых связей (ориентация на привычный круг общения, клан)	Восточная , но не православная по сути культура, которая свойственна нашему менталитету	22,6	37,5

## Економічна психологія, етика, мораль і культура бізнесу

*Продолжение таблицы 2*

1	2	3	4	5	6
Организация деятельности во времени	Совмещение или выбор одной работы в определенный промежуток времени	Моноактивная культура (одно дело в определенное время)	Западная (протестантская)	43,4	23,8
		Полиактивная культура (совмещение разных дел в определенное время)	Восточная , но не православная по сути культура, которая свойственна нашему менталитету	22,6	-
		Реактивная культура (приоритет важности дела)	Восточная , но не православная по сути культура, которая свойственна нашему менталитету (выбор зависит от человека)	34,0	76,2
Природа человека	Представления о природе человека и возможностях изменения человека (*вопрос в большей степени отражает личностные особенности)	Культура с негативной оценкой человека и возможностей его изменения	Западная культура деструктивного, аморального направления	13,2	-
		Культура с негативной оценкой человека и позитивной оценкой возможностей его изменения	Искаженная духовно-нравственная Характерна для культурного стереотипа «советского человека»	11,3	3,8
		Культура с позитивной оценкой человека и возможностей его изменения	Западная культура, западный гуманизм – человекобожие (обожествление человека)	20,8	30,8
		Культура целостного видения человека	Православная (восточная) Духовно-нравственная	54,7	65,4

Законы и инструкции считают основным регулятором отношений в обществе и организации большая часть руководителей УЗ (58,6%/66,0%), что характеризует западную культурную матрицу, а также свойственно бюрократическому типу культуры, сложившемуся на железнодорожном транспорте. Большая часть кадровиков (65,4%, 7,7%), и это влияние специфики их работы, напротив, отдает приоритет моральной мотивации и необходимости сочетания двух регуляторов – морали и права, что свойственно православному культурному стереотипу.

*Мужественность (маскулинность) – женственность (феминность).* Руководители УЗ разделились на две почти равные группы: в понимании жизненных целей и линии поведения одна половина выбирает материальные ценности и «мужскую», жесткую линию поведения, а другая – духовные смысло-жизненные приоритеты и мягкую «женскую» линию поведения, характеризующуюся гибкостью, способностью идти на компромиссы. Однако, подавляющее большинство руководителей УЗ – 74,3% и 15,1%, стремятся к материальному благу и власти, соответственно, таким образом, выбирая западную матрицу. То есть в стремлениях наблюдается приоритет материального, а в способах достижения вариации – от жесткого до мягкого поведения. Кадровые руководители в большинстве своем (92,3%/64,0%), напротив ориентированы на духовные ценности и стремления и выбирают мягкую линию поведения, что может быть связано с характером работы и личными особенностями.

*Долгосрочная – краткосрочная ориентация.* И у кадровиков (76,9%), и у руководителей УЗ (78%) преобладает долгосрочная ориентация, что свойственно для культурного стереотипа западной матрицы и можно объяснить как отсутствием православного мировосприятия, так и очень нестабильной ситуацией в нашем обществе, недоверием к государственным институтам.

*Отношение человека к природе.* У большинства опрошенных наблюдается социально ответственное отношение к природе, однако понимание творческого предназначения человека по отношению к природе, присущее православной культурной матрице присутствует у трети опрошиваемых (37,7% УЗ, 23,1% – кадровики). *Представления о природе человека.* В целом и у кадровиков, и у руководителей УЗ преобладает позитивное отношение к природе человека и возможностям его изменения в лучшую сторону. Однако часть руководителей (20,8% УЗ, 30,8% – кадровики) явно завышает позитивный потенциал человека, что

характеризует западную культуру, обожествляющую человека, а часть (11,3% УЗ, 3,8% – кадровики), явно завышает роль воспитания и административных мер в изменении человека. И та и другая позиция являются крайними, собственно, как и негативное восприятие человека в целом (13,2% руководители УЗ), которая скажется на стиле и методах управления персоналом – от чересчур жестких, до чересчур мягких. Хорошо, что у большинства руководителей (54,7% УЗ, 65,4% – кадровики) сохраняется целостное представление о природе человека, которое в совокупности с принятием религиозных ценностей отражает православный культурный стереотип и является потенциалом продуктивного, гармоничного управления персоналом.

*Деятельностная ориентация.* В оценке цели труда, большинство руководителей УЗ (47,2%) ориентировано на результат, меньшая часть – на сам процесс работы (28,4%) или человека (24,4%), это явно характеризует стереотип традиционного руководителя, для которого важна работа подчиненного и ее результат, а не сам человек. У кадровиков мы получили следующее распределение: ориентация на результат – 34,6%, на процесс – 30,8%, на человека – 34,6%. Таким образом, среди руководителей явно недостает руководителей нового (по западным теориям) и традиционного (для православной культуры управления) руководителя, ориентированного на личность. А без критической массы таких руководителей в отрасли невозможны быстрые, эффективные преобразования.

*Отношения между людьми.* Относительно приоритетов выбора для связей, устанавливаемых с другими, людьми культурные стереотипы руководителей распределились следующим образом. 32,0% руководителей УЗ – приверженцы культуры иерархических связей (приоритет выгоды), характерной для западной культурной матрицы. Среди кадровиков такая группа отсутствует. Культуру групповых связей, иначе – клановый тип культуры выбрали 22,6% руководителей УЗ и 37,5% кадровиков. Приверженцами культуры индивидуальных связей, основанной на личной дружбе, оказались 45,3% руководителей УЗ и 62,5% кадровиков. *Распределение деятельности во времени.* Стиль работы, характеризующий моноактивную культуру присущ 43,4% руководителям УЗ и 23,8% руководителям кадровикам. Полиактивную культуру, не эффективную для управления, выбрали 22,6% руководителей УЗ. Наиболее эффективный, особенно в наше время, реактивный тип

культури характеризує 34,0 % керівників УЗ і 76,2% керівників кадрів.

**Висновки.** Дане дослідження підтвердило, що на культурні стереотипи менеджерів залізничного транспорту, їх економічне свідомість впливають: особливості культурної матриці, соціально-економічної моделі, властивості православної цивілізації, стереотипи радянської економічної культури та західної культурної матриці, особливості організаційної культури, сформованої на залізничному транспорті, а також статусні та професійні розбіжності виконуваних. Інтелектуальна модель управління статистичного керівника виглядає змішаною, також можна сказати і про модель організаційної культури. В цілому, виділяються чотири групи керівників: з переважною орієнтацією на західну; на радянську; на православну культурну матрицю та модель управління, а також змішаною моделлю. Оскільки західна та православна моделі в принципі не сумісні, радянська показала свою неефективність, такою культурним профілем є перешкодою на шлях ефективних трансформацій в галузі, з урахуванням необхідності їх соціальної спрямованості, орієнтації на працівника як особистість. Серед найбільш негативних проявів в інтелектуальній моделі менеджменту необхідно відзначити: орієнтацію на зміну інших, а не себе, присутність у третин керівників; сприйняття влади та власності як шляху до благополуччя, управління іншими, а не як відповідальності, присутність у більш ніж половині керівників УЗ та четвертій частині керівників кадрів; відсутність бачення творчого призначення праці у третин керівників УЗ та більш ніж половини керівників кадрів. В культурних стереотипах, впливаючих на ефективне управління виявлені такі недоліки як: недостатня орієнтація на людину; надмірний бюрократизм; зменшена реактивність реагування на ситуації; відхилення в уявленнях про природу людини та його можливостях занадто позитивну або негативну частину. Тому в такому напрямку таким чином необхідно змінювати інтелектуальну модель

менеджменту буде присвячена окрема публікація.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

- 1.Слинкова О.К. Мотиваційне управління персоналом: методическіе і прикладні аспекти.- Братськ:ГОУ ВПО «БрГУ»,2005.-194 с.
2. Е.Данилова, М.Тарухіна Російська виробнича культура в параметрах Г.Хофштеда//Моніторинг громадського мніня №3(65) май-іюнь 2003 с.53-64
- 3.Ефременко Т.О. Показателі економічної ментальності населення сучасної України// Методологія,теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць у 2-х т. Т.2 - Харків: ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2006, с.177-183
- 4.Слюсаревський Н.М. Критерії виявлення культурних розмежувань у сучасному українському суспільстві//Методологія,теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць.Харків:ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2007, с.410-415
5. Мурадян Е.С. Ціннісні групи комунітаристів і індивідуалістів в сучасному українському суспільстві: порівняльний аналіз// Методологія,теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць.Харків:ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2008, с.481-486
- 6.Богиня Д.П., Семикіна М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики - Київ: «Штурм», 2003.-382 с.
- 7.Пилипенко В.Є. Людина в ринковому суспільстві: орієнтації, поведінка, культура ТОВ «Поліграфічний центр «Фоліант»», 2005.-224 с.
- 8.Компанієць В.В. Сутність та зміст економічної свідомості особистості//Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту : Серія «Економіка і управління».вип.10.-К.:ДЕТУТ,2007 с. 265 -274
- 9.Дикань В.Л., Компанієць В.В. Економічна культура : зміст, функції, історичний аналіз//Вісник економіки транспорту і промисловості, випуск 24, Харків, УкрДАЗТ, 2008 р., с.193-199
10. Hofstede G. Culture's Consequences : Intern Differences in Work-related Volues.London.1980

*Рецензент д.э.н., профессор УкрГАЗТ Дейнека А.Г.  
Експерт редакційної колегії к.э.н., доцент УкрГАЗТ Сухорукова Т.Г.*