

УДК 331.101.36:331.91

*Слинкова О.К.,
Пастухова Д.А.*

Национально-психологические особенности персонала российских организаций

АННОТАЦИЯ

В статье обозначены проблемы, обусловленные интернационализацией менеджмента на современном этапе экономического развития. Обосновывается необходимость учета национальных особенностей персонала организаций для построения эффективной организационной культуры, уточняются параметры оценки культурных стереотипов трудового поведения по национальному признаку. Приводятся данные социологического исследования, выполненного на примере российских организаций.

Ключевые слова: интернационализация менеджмента, национальная самобытность, культурные стереотипы, организационная культура.

*Slinkova O.K.,
Pastukhova D.A.*

National and psychological- characteristics of the personnel working in russian organizations

АБСТРАКТ

The article covers the problems arising from the internationalization of management at the present stage of economic development. The author discusses the need to take into account the national peculiarities of the personnel of organizations to build an effective organizational culture. Besides, the author specifies the parameters for evaluating the cultural stereotypes in labor behavior based on national identity, and describes some findings of a sociological study carried out in Russian organizations.

Keywords:

internationalization of management; national identity; cultural stereotypes; organizational culture.

Введение. Одной из наиболее значимых глобальных тенденций, под влиянием которой находится современный менеджмент, является усиление процессов глобализации. Процессы глобализации неизбежно приводят к некоторому «размыванию» национальных границ, что способствует не только международной миграции трудовых ресурсов, но и активному проникновению на национальные территории новых взглядов, идей, куль-

тур. Надо сказать, что еще совсем недавно в мире существовали достаточно изолированные национальные системы менеджмента, построение которых осуществлялось с учетом национальных особенностей, традиций и культурных стереотипов. Сегодня, благодаря интернационализации менеджмента, происходит взаимное обогащение национальных моделей менеджмента на основе использования лучшего зарубежного опыта. Вместе с

тем, процессы интернационализации менеджмента не проходят безболезненно. Соединение очень разных национальных культур приводит к появлению проблем межкультурного взаимодействия, вызывает необходимость поиска того общего, что позволит интегрировать различные национальные культуры в единую систему при сохранении культурного наследия, национального своеобразия и самобытности. Все это актуализирует такой аспект современного менеджмента, как взаимодействие в межкультурной среде.

Цель работы. Целью работы является выявление и обоснование культурных стереотипов трудового поведения работников российских организаций, систематизация культурных аспектов управления персоналом в отечественном бизнесе.

Материалы и методы исследования. Выявление национальных культурных стереотипов, присущих работникам российских организаций, осуществлялось путем проведения социологического исследования. В выборку вошли 48 предприятий, относящихся к сфере малого, среднего и большого бизнеса. В качестве методической базы исследования использовались известные модели оценки национальных особенностей культур, предложенные Г. Хофштеде [8], У. Лэйном и Дж. Дистефано [9] и Р. Д. Льюисом [2], а также авторская методика [4,5].

Результаты исследования и их обсуждение. Значительный рост мобильности трудовых ресурсов, развитие международных контактов в бизнесе приводит к тому, что предприятия все в большей мере приобретают международный характер. При этом контакты представителей разных культур вызывают множество проблем, порождаемых несоответствием взглядов, ценностей, вероисповеданий, культурных стереотипов и традиций. Наряду с интеграционными процессами параллельно и не менее интенсивно развиваются процессы социокультурной дифференциации, разделения и даже противостояния отдельных социальных групп. Ярким примером тому являются массовые выступления так называемых «антиглобалистов».

Специалисты в области менеджмента все чаще обращают внимание руководителей-практиков на необходимость интернационализировать подходы к управлению [см., например, 1, 2, 3, 6, 7]. В теории менеджмен-

та появилось новое самостоятельное направление – кросс-культурный (сравнительный) менеджмент, представители которого изучают национальные и этнические особенности различных культур, пытаясь найти то общее, что позволит успешно интегрировать различные модели менеджмента в единую систему при сохранении достоинств каждой из них. В отношении действующих организаций это означает необходимость более широкого учета различий национальных культур при формировании организационной культуры.

В России с каждым годом появляется большое количество международных компаний и их представительств, а отечественный бизнес увеличивает свою активность за рубежом. Тем не менее, сегодня в нашей стране необходимость учета кросс-культурных особенностей ведения бизнеса руководителями не осознается в полной мере, многие российские руководители не имеют достаточного опыта работы с представителями других национальных культур. С другой стороны, отсутствие данного опыта часто приводит к другой крайности – попыткам прямого переноса в российское деловое пространство западной (преимущественно американской) модели, не учитывающей особенностей нашего менталитета. Многие отечественные организации сегодня пытаются скроить свой «организационный костюм» по чужой мерке. Однако прямой перенос культуры передовых западных стран на нашу российскую почву далеко не всегда бывает эффективен.

Наша точка зрения на данный вопрос заключается в том, что зарубежный опыт нельзя копировать механически. Признавая важность изучения передового опыта зарубежных стран, мы считаем, что более продуктивным является путь, основанный на выявлении особенностей российской национальной культуры с учетом всего ее исторического опыта. Россия – страна с богатой культурой, позволяющей иметь собственный путь развития.

При изучении особенностей российской культуры следует иметь в виду, что в России имеют место существенные территориальные различия. Значение учета кросс-культурных особенностей при формировании систем менеджмента в российских организациях определяется и тем, что ведение бизнеса в России помимо международного аспекта имеет много региональных особенностей. Российский

руководитель действует во всем многообразии как внутригосударственных, так и внешних культур. Следует различать культуру русских и культуру россиян, включающую свыше 100 национальных культур.

Значительную сложность в изучении особенностей российской культуры представляет также оценка влияния на национальные культурные стереотипы и ценности тех социально-экономических преобразований, которые осуществляются в России на протяжении последних двух десятков лет. В настоящее время

в организациях, как и во всей стране, утрачены многие прежние ценности, а новые ценности не смогли еще установиться в общественном и личном сознании. Решение вопроса о путях интеграции России в мировое экономическое пространство требует выяснения того, насколько традиционные черты, присущие российской национальной культуре, сохранились сегодня и какие новые черты появились как следствие новой эпохи. Результаты проведенного с этой целью исследования в обобщенном виде представлены в таблице 1.

Таблица 1

Результаты оценки культурных стереотипов работников
Results of the assessment of cultural stereotypes of employees

Факторы оценки и соответствующие им типы культуры	Количество ответов, в % от общей численности опрошиваемых
Признаваемый приоритет интересов: - индивидуалистическая культура - групповая культура	46 54
Отношение к неравноправию: - культура с малой дистанцией власти - культура с большой дистанцией власти	31 69
Отношение к неопределенности: - культура, исключая неопределенность - культура, воспринимающая неопределенность	59 41
Преобладающая линия поведения: - мужественная культура - женственная культура	35 65
Преобладающая ориентация: - культура с долгосрочной ориентацией - культура с краткосрочной ориентацией	36 64
Деятельностная ориентация: - культура, ориентированная на процесс - культура, ориентированная на результат	47 53
Отношение к природе: - культура подчинения природе - культура господства над природой - культура гармонии с природой	6 25 69
Характер взаимоотношений: - культура иерархических связей - культура индивидуальных связей - культура групповых связей	18 58 24
Ориентация деятельности во времени: - моноактивная культура - полиактивная культура - реактивная культура	36 17 47

Традиционной российской ценностью всегда считался коллективизм. Проведенное нами исследование показало несколько иную картину – при наличии определенных коллективистских тенденций, работники обследуемых предприятий проявляют индивидуализм в большей степени, чем принято считать. Данная ситуация может быть обозначена как умеренный коллективизм. Вопрос, который возникает при этом, – как оценивать складывающуюся в последние годы тенденцию к изменениям в ценностных ориентациях россиян, которые коснулись, прежде всего, развития индивидуального начала в личности?

Как представляется, любая абсолютизация одной из сторон единого коллективно-индивидуального жизненного процесса приводит к негативным последствиям. Требуется переосмысление соотношения коллективного и индивидуального в ценностных ориентациях людей, освобождение их от идеологических стереотипов прошлого, наполнение новым реальным содержанием.

Усиление индивидуалистических начал работников исследуемых нами предприятий связано, прежде всего, с осознанием необходимости опоры на собственные силы. Что же касается таких аспектов, как способность учитывать интересы других людей, способность сотрудничать с другими людьми при выполнении работы, здесь коллективистские начала проявляются достаточно устойчиво. Поэтому наблюдаемая тенденция некоторого «сдвига» ценностей россиян в сторону индивидуализма не препятствует принципам коллективной работы и, скорее, должна оцениваться как естественная адаптация российских работников к рыночным условиям хозяйствования, нежели чем как угроза потери национальной самобытности.

Следующей характеристикой, имеющей значение для оценки национальных особенностей персонала, является отношение к власти, а, точнее, – к тому неравноправию, которое является естественным следствием разделения власти между людьми. Опрос, имеющий целью выяснение данного отношения, показал, что большая часть персонала рассматриваемых предприятий относится к этому типу неравноправия как к естественному положению вещей и не стремится к его

исключению. 69% респондентов считают, что каждый имеет такую жизнь, которую заслуживает. Оценка справедливости осуществляется ими не по принципу «всеобщего равенства», а по принципу «кто не работает – тот не ест». Это свидетельствует о том, что весьма распространенное мнение о предпочтении россиянами уравнилельных принципов социальной справедливости уже не соответствует действительности. Участвующие в опросе работники отметили, что равенство возможностей для проявления способностей является для них более важным, чем равенство положения, доходов и условий жизни. Это также является следствием адаптации россиян к новым экономическим условиям. Вместе с тем, отметим, что данная культурная особенность россиян служит «поддержкой» так широко распространенным на российских предприятиях авторитаризму и бюрократизму, т. к. в культурах с большой дистанцией власти наблюдается достаточно терпимое отношение к авторитарному стилю руководства и формальным механизмам управления.

Следующий фактор, используемый нами для анализа культурных особенностей работников российских предприятий – отношение к неопределенности. Результаты анкетирования показывают, что работники российских организаций предпочитают ситуации с умеренной степенью риска и предпочитают отдавать работе, содержащей четкие и понятные инструкции по выполнению (59% опрошенных). На основании этого можно предположить, что проведение организационных изменений в российских организациях требует принятия специальных мер для повышения восприимчивости к нововведениям и преодоления сопротивления.

Анализ культурных стереотипов по фактору «мужественность – женственность» осуществлялся с использованием комплексной оценки, учитывающей преобладание в системе ценностных ориентаций материальных или нематериальных составляющих, стремление проявлять решительность, настойчивость или гибкость и способность к компромиссам. Только 35% работников считают, что главное в жизни – это достижение материального благополучия. Остальные 65% работников отмечают, что матери-

альное благополучие не всегда гарантирует счастье – важны добрые отношения, любовь и привязанность. Из числа опрошиваемых только 37% при достижении своих целей проявляют решительность, настойчивость и упорство, в то время как остальные проявляют гибкость и способность идти на компромиссы. Данный факт можно оценивать по-разному. Можно говорить о недостаточном развитии у россиян качеств, способствующих достижению успеха и благополучия, а можно и о глубоком духовном богатстве русской национальной культуры. Мы в большей степени склоняемся к последнему. В практическом же аспекте, преобладание женственных начал в культуре свидетельствует о больших возможностях организационного развития на основе сотрудничества и взаимодействия, принятия общих целей, достижения согласия по принципиально важным вопросам хозяйственной деятельности.

Таким образом, в целом опрос по фактору «мужественность-женственность» показал, что работникам исследуемых предприятий в большей степени присуща линия поведения, обозначаемая как женская. Отметим сразу, что данная особенность является спецификой российского менталитета и редко обнаруживается в исследованиях, проводимых за рубежом. Вместе с тем, следует отметить, что в современных условиях российской действительности все ярче проявляются тенден-

ции, способные в ближайшем будущем изменить данную ситуацию. Для иллюстрации этих тенденций в таблице 2 приведены данные, характеризующие зависимость культурных стереотипов работников от их возраста.

Представленная в таблице информация убедительно свидетельствует о том, что молодое поколение россиян существенно отличается от представителей старшего возраста своими ценностными установками.

Результаты оценки культурных особенностей персонала по фактору преобладающей ориентации показали, что для исследуемых работников в большей степени (64% опрошиваемых) характерна краткосрочная ориентация. Это вполне соответствует как основному постулату доминирующей в России религии – православного христианства – «будет день – будет пища», так и широко известному представлению о «широте русской души», не способствующей сбережениям и накоплениям. Россиянам не свойственен явно выраженный практицизм. Привычку жить, полагаясь на русский «авось», вряд ли можно назвать положительным фактором. Историческими предпосылками ограниченного практицизма русских являются, на наш взгляд, каноны православия, приоритет общественных интересов над личными и ценности уравнительного характера, которые еще недавно были преобладающими в общественном сознании.

Таблица 2

Результаты опроса с учетом возраста респондентов
The results of the survey according to the age of the respondents

Вопросы	Количество ответов в % от общей численности соответствующих групп					
	Всего	в том числе по возрастным группам, лет				
		до 25	25-35	36-45	46-55	> 55
1. Главное в жизни – это достижение материального благополучия	35	49	41	36	28	20
2. Материальное благополучие не гарантирует счастье – важны добрые отношения, любовь и привязанность	65	51	59	64	72	80
3. При достижении своих целей я проявляю решительность, настойчивость, упорство	37	73	53	41	27	17
4. При достижении своих целей я проявляю гибкость, способность идти на компромиссы	63	27	47	59	73	83

Анализ культурных стереотипов поведения работников по фактору деятельностной ориентации не выявил особых предпочтений. Мнения респондентов здесь разделились следующим образом: 53% опрошиваемых ответили, что в трудовой деятельности их привлекает, прежде всего, ее результат, а 47% респондентов отметили, что получают удовлетворение от самого процесса работы. Это свидетельствует о том, что российским работникам присуща разнообразная и многофакторная мотивация, что в практическом плане дает широкие возможности для использования различных видов и механизмов трудовой мотивации.

Следующая характеристика, позволяющая выяснить национальные особенности персонала, – отношение человека к окружающей природе. В исследуемой выборке преобладает мнение, что человек должен жить в гармонии с природой (69% респондентов). Это вполне соответствует результатам исследования по фактору «мужественность – женственность», т.к. стремление к гармонии считается особенностью женской линии поведения и свидетельствует о том, что работники исследуемых предприятий стремятся к гармонии не только в межличностных отношениях, но и в отношениях с природой, руководствуются взвешенным подходом к реализации научно-технических разработок, проявляют заботу о природе. И в этом смысле можно отметить, что характерное для многих российских предприятий отношение к экологическим проблемам входит в противоречие с ценностями населения и составляет одну из критических зон напряженности отечественного бизнеса на современном этапе.

Важной характеристикой культурных особенностей персонала является предпочитаемый способ установления связей между людьми. Анализ ответов работников исследуемых предприятий показал, что для них преобладающей является культура индивидуальных связей. 58% опрошиваемых отметили, что при установлении новых связей с людьми они руководствуются личным расположением к ним, 24% респондентов руководствуются при этом принадлежностью людей к привычному кругу общения и только 18% респондентов исходят из оцениваемой

полезности связей. Такие результаты анализа также хорошо «вписываются» в общую «картину» национальных особенностей россиянина и создают его достаточно целостный «портрет».

Еще одна характеристика национальных особенностей персонала отражает то, как работники распределяют свою деятельность во времени. Анализ результатов анкетирования показал, что работникам в большей степени присуща реактивная культура, характеризующаяся выбором последовательности осуществляемых действий в зависимости от ситуации (47% опрошиваемых). Это говорит о хороших способностях работников к анализу ситуации и внесению изменений в свою работу в соответствии с требованиями ситуации. Также достаточно большой удельный вес принадлежит работникам, предпочитающим методичность и соблюдение четкой последовательности действий (36% опрошиваемых). Наименее характерной для работников является полиактивная культура (17%), предполагающая возможность совмещения нескольких дел сразу.

Заключение. Проведенное исследование особенностей трудового поведения, присущих работникам российских предприятий, дает основание для систематизации культурных аспектов в управлении персоналом и позволяет подойти с научно обоснованных позиций к формированию организационной культуры, обеспечивающей учет национальных особенностей и культурных стереотипов персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кочетков В.В. Деловые культуры в международном сотрудничестве / В.В. Кочетков. М.: Социум, 2002. 366 с.
2. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию / Пер. с англ. Нестика Т.А. М.: Дело, 1999. 456 с.
3. Мясоедов С.П. Основы кросс-культурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур / С.П. Мясоедов. М.: Дело АНХ, 2008. 256 с.
4. Слинкова О.К. Мотивационное управление персоналом: методические и прикладные аспекты. Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2005. 194 с.

5. Слинкова О.К. Системный подход к исследованию трудовой мотивации и организационной культуры: постановка проблемы / отв. ред. И.П. Поварич. Новосибирск: Изд-во СО РАН, 2005. 217 с.

6. Сравнительный менеджмент: Учебное пособие. / Сост.: Васильев С.В.; НовГУ им. Ярослава Мудрого. Великий Новгород, 2007. 340 с.

7. Тотров Р.Р. Межкультурные отношения: мировоззрение и адаптация. Из опыта американских исследований / Пер с англ. Клипчаевой Г.В. М.: Дарьял, 2007. 239 с.

8. Hofstede, G. *Cultures and Organizations: Software for the Mind*. London: HarperCollins, 1994. 430 p.

9. Lane H.W., Distefano J.J. *International Management Behavior*. NELSON, 1988. 456 p.

REFERENCES:

1. Kochetkov V.V. *Business Culture in International Cooperation*. M.: Society, 2002. 366 p.

2. Lewis R.D. *Business Culture in International Business. From Collision to an Understanding*. M.: Business, 1999. 456 p.

3. Myasoedov S.P. *Basics of Cross-Cultural Management. How to do Business with other Countries and Cultures: Studies. Manual*. M.: Case ANE, 2008. 256 p.

4. Slinkova O.K. *Motivational Personnel Management: Methodological and Applied Aspects*. Bratsk: GOU VPO "BrSU", 2005. 194 p.

5. Slinkova O.K. *Systematic Approach to the Study of Motivation and Organizational Culture: Problem Definition*. Novosibirsk: Publishing House of SB RAS, 2005. 217 p.

6. *Comparative Management: Manual* / Compiled by Vasiliev S.V. Veliky Novgorod: NovGU im. Yaroslav Mudry, 2007. 430 p.

7. Totrov P.P. *Intercultural Relations: Ideology and Adaptation. From the Experience of American Studies*. M.: DTV, 2007. 239 p.

8. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software for the Mind*. London: HarperCollins, 1994. 430 p.

9. Lane H.W. and Distefano J.J. *International Management Behavior*. NELSON, 1988. 456 p.

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Слинкова Ольга Константиновна,
декан факультета бизнеса и сервиса,
доктор экономических наук, доцент,

Белгородский государственный национальный
исследовательский университет,
ул. Победы, 85, г. Белгород, 308015, Россия
E-mail: slinkova@bsu.edu.ru

Пастухова Дарья Александровна,
доцент, кандидат психологических наук,
Московский государственный областной
университет,

ул. Веры Волошиной, 24, г. Мытищи, 141014, Россия
E-mail: pastukhovad@mail.ru

DATA ABOUT THE AUTHORS

Slinkova Olga Konstantinovna
Doctor of Economics, Associate Professor
Dean of the Faculty of Business and Service
Belgorod State National Research University
85, Pobedy St., Belgorod 308015, Russia
E-mail: slinkova@bsu.edu.ru

Pastukhova Darya Alexandrovna
PhD in Psychology, Associate Professor
Department of Special Psychology and
Oligophrenopedagogics
Moscow State Regional University
24 Vera Voloshina St., Mytishchi, 141014, Russia
E-mail: pastukhovad@mail.ru

Рецензент:

Поварич И.П., зав. кафедрой менеджмента организации, доктор экономических наук, профессор,
Кемеровский государственный университет («КемГУ»)