

УДК 330.59**Л.В. Синяєва, д.е.н., професор, Таврійський державний агротехнологічний університет
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В
УКРАЇНІ**

Головним багатством будь-якого суспільства, основою його відтворення і розвитку є людські ресурси. Останнього часу економісти були вимушені зосередити увагу на особливостях національного характеру, мислення, трудової поведінки, мотивах і перевагах вітчизняного робітника у сфері праці. Принциповими питаннями стратегічного управління людськими ресурсами країни є використання особливостей мислення, ментальності, глибинних потреб й інтересів та ефективне їх застосування з урахуванням професійних здібностей на користь індивіда. У статті досліджено соціально-психологічні особливості людських ресурсів в Україні, запропоновано певні шляхи покращання їх ментальності.

Ключові слова: суспільство, ментальність, людські ресурси, управління, сфера праці.

Л.В. Синяева**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ
РЕСУРСОВ В УКРАИНЕ**

Успех проводимых экономических и социальных реформ в большой степени зависит от правильного учета особенностей национального менталитета, украинского характера, ибо он на протяжении веков формировался под влиянием специфических географических, климатических, исторических, религиозных, культурных условий.

Целью статьи является исследование социально-психологических особенностей человеческих ресурсов с учетом национального трудового менталитета.

Рассмотрены характерные черты украинской ментальности и специфики трудовых отношений (этики труда), которые вызывают интерес в плане формирования украинской модели эффективного менеджмента, такие как демократичность, трудолюбие, свободолюбие, эмоциональность, культ семьи, религиозность, толерантность и тому подобное.

Проведенные исследования тенденций мирового социально-экономического менеджмента и особенностей его становления в Украине с учетом ментальности населения и трудовых отношений позволяют более четко определить ориентиры формирования украинской модели менеджмента.

Большое значение для формирования качественного механизма управления человеческими ресурсами в Украине имеет знание социальной психологии работника,

Особое внимание должно быть уделено решению проблем повышения уровня культурного потенциала работников с помощью менеджмента в трудовых коллективах.

Чтобы устранить привычку работать спустя рукава, в каждой организации, включая органы государственного управления, необходимо установить конечные результаты деятельности всей организации, результаты деятельности каждого подразделения и каждого работника с последующим отчетом за полученные результаты и обязательным вознаграждением за высокие достижения.

Ключевые слова: общество, ментальность, человеческие ресурсы, управление, сфера труда.

L. Synyayeva**SOCALO-PSIHOLOGOM FEATURES LJUDSKIH RESURSU IN UKRAINE**

The success of the ongoing economic and social reforms to a large extent depends on the proper consideration the peculiarities of national mentality the Ukrainian character, for it for centuries was influenced by specific geographic, climatic, historical, religious, cultural conditions.

The purpose of this article is to study the socio-psychological characteristics of human resources based on national labour mentality.

Considered the characteristic features of the Ukrainian mentality and the specifics of labour relations (ethics of work) that are interest in forming the Ukrainian model of effective management, such as democracy, hard work, freedom, emotions, the cult of the family, religiosity, tolerance, and the like.

Study of trends in world socio-economic management and peculiarities of its formation in Ukraine taking into account the mentality of the population and labor relations allow us to define more clearly the guidelines of the Ukrainian model of management.

Of great importance for building a quality management mechanism of human resources in Ukraine, has knowledge of social psychology of the worker,

Special attention should be paid to the decision problems increase of level cultural potential of employees and management in the workforce.

To eliminate the habit of working carelessly, in every organization, including government bodies, you need to install the final performance of the entire organization, the performance of each Department and each employee with a subsequent report for the results and the obligatory reward for high achievement.

Key words: society, mentality, human resources, management, labour.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Поняття «людські ресурси» відображає головне багатство будь-якого суспільства, складає основу його відтворення і розвитку. Поняття «людські ресурси» є більш широким, ніж «трудові ресурси» і «персонал», оскільки розкриває сукупність соціокультурних характеристик і психологічних властивостей людей. Специфіка людських ресурсів, на відміну від всіх інших видів ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних тощо), полягає в наступному: люди наділені інтелектом; як інтелектуальні істоти люди здатні до постійного самовдосконалення і саморозвитку; люди свідомо обирають певний вид діяльності (виробничої або невиробничої, розумової або фізичної), переслідують певні цілі [1].

Збагнути особливості мислення, ментальності, глибинних потреб й інтересів, соціокультурних практик та ефективно використати їх з урахуванням професійних завданків і здібностей на користь індивіда, окремої організації, суспільства – ось принципові питання стратегічного управління людськими ресурсами країни. Рациональне використання природних багатств залежить від зваженої політики управління людськими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми, що розглядається. Тривалий час вітчизняні вчені вважали, що трудовий менталітет відноситься суто до сфери досліджень психологів, філософів, соціологів, істориків. Але в нашому економічному і соціально-політичному житті останнім часом відбулися настільки радикальні зміни, а пошук шляхів виходу із затяжної кризи був настільки складним, що економісти були змушені зосередити увагу на особливостях національного характеру, мислення, трудової поведінки, мотивах і перевагах вітчизняного працівника у сфері праці. Саме в дев'яності роки, найтяжчі і переломні в нашій історії, сформувався новий напрям економічної науки, пов'язаний з дослідженнями національного трудового менталітету.

Історія економічного розвитку різних країн дає підстави стверджувати, що національний менталітет у різні періоди може бути і гальмом, і могутньою рушійною силою розвитку країни. До речі, ще на початку минулого століття всесвітньо відомий український економіст Михайло Туган-Барановський висловлював ідею, що психологічні почуття людини здатні бути самими могутніми чинниками господарської

діяльності, яку не можна будувати тільки на «потребах шлунку» [8]. Серед найважливіших мотивів господарської діяльності вчений виділяв патріотизм і релігію, вважаючи, що вони формують спосіб мислення, душевний склад, національний характер, тобто те, що зараз прийнято називати словом «менталітет». Розмірковуючи з позицій сьогодення, суспільству вкрай важливо мати національну ідею, здатну стати мобілізуючою й об'єднуючою силою, що визначає формування менталітету нового покоління українців.

Успіх проведених економічних і соціальних реформ великою мірою залежить від правильного врахування особливостей національного менталітету, українського характеру, бо він протягом століть формувався під впливом специфічних географічних, кліматичних, історичних, релігійних, культурних умов. Звідси випливає, що українська модель розвитку суспільства не може бути точною копією американської, японської або німецької моделі розвитку. Тому державна політика повинна враховувати особливості національного трудового менталітету.

Мета статті. Значний вплив технократичних переконань на соціально-економічні процеси в Україні та відсутність стратегічного підходу до розвитку персоналу елімінують роль і значення людських ресурсів в економіці. Економічний та політичний істеблішмент не враховує, що в стратегічному плані за всіма дефіцитами та кризами знаходяться недоліки управління людськими ресурсами. Метою статті є дослідження соціально-психологічних особливостей людських ресурсів з урахуванням національного трудового менталітету.

Виклад основного матеріалу статті з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Український трудовий менталітет – це конгломерат різних трудових культур і різних умінь, прагнень господарювати і примножувати власність, різних проявів трудової дисципліни, і, нарешті, ліні, безгосподарності. Витоки тих і інших якостей завжди беруть початок в історії, умов життя, наявності або відсутності чинника приватної власності, стимулів трудової активності, реальної сили і авторитету закону.

На регіональні особливості трудового менталітету вплинули різні за часом періоди існування приватної власності, наприклад, на заході і сході України. У формуванні звички трудитися зіграло певну роль козацтво. Козацько-селянська основа українського народу сформувала таку характерну рису менталітету українців, як неприйняття деспотії, тягу до свободи, межує з анархією. Трансформація цих рис в радянський час і в наші дні дала таке притаманне менталітету українців якість, як неприйняття ідеї самоврядування, рівного для всіх закону, ствердження порядку і трудової дисципліни і, як наслідок, досить поширена у сфері трудових відносин обов'язковість, пунктуальність, тяга до «перекурів», неповага до закону, до чужої власності.

Трудовий менталітет за роки самодержавства і радянської влади отримав негативні риси. Історично перенесені біди і тривале панування авторитарних режимів привчили населення сприймати авторитарні методи керівництва у сфері праці як щось природне і нормальне. Небезпечність відкрито проявляти свою незгоду (і свої національні почуття) сформували такі поширені якості, як покірність, невіру у можливість радикально змінити свою долю, своєю продуктивною працею суттєво підняти свій добробут, активно прагнути до особистого успіху, кар'єри. Задовольнятися малим і міркувати «лише б біди та війни не було» формує і сьогодні у частини населення обмежені потреби, що перешкоджає виявленню підприємливості та трудової активності.

Адміністративно-командна економіка всіляко заохочувала трудовий героїзм на «голому ентузіазмі». Якщо це було зрозуміло і навіть необхідно під час війни, післявоєнні роки, то у подальші мирні роки така практика керівництва працею породила зрівнялівку в оцінці та оплаті праці. Відсутність стимулів у залежності від

трудового вкладу призводило до трудової апатії, зниження продуктивності праці, підтасовуванні показників виконання трудових завдань. Знецінювалися здоровий індивідуалізм і бажання заробляти, докладаючи величезних зусиль.

Катастрофічно негативну роль за роки радянської влади зіграла «пролетаризація» селянства, тривале відлучення селян від приватної власності на землю, що в 90-ті роки болісно відгукнулось на етапі ринкових перетворень. По суті, замість одного кріпосного права на зміну прийшло інше – колгоспи, жорсткість прописки, відсутність свободи трудового вибору, безправ'я селян, прив'язаних паспортною системою до села. Все це було не чим іншим, як експлуатацією «навиворіт» дешевої робочої сили за допомогою партійно-державної машини. У частини працівників, як результат, сформувалося ставлення до роботи за принципом «робота – не вовк, в ліс не втече», бажання без зусиль «поймать рыбку из пруда». Отримала поширення зрівняльна психологія, соціальна заздрість до тих, хто живе більш забезпечено, у свідомості працівників сталося руйнування традиційного ставлення до праці як цінності («робота дурнів любить»).

Дослідження переконують у тому, що трансформація менталітету вимагає набагато більшого часу, ніж зміни в економічних відносинах, інститутах влади, управління, оскільки позитивні та негативні звички, у тому числі ставлення до праці, відтворюються через сім'ю протягом кількох поколінь. Ринкові перетворення, на жаль, радикально не змінили моделі економіки з точки зору цінності праці. Як і в радянські роки, нинішня модель української економіки базується на використанні дешевої робочої сили. Середньостатистичний працівник, який чесно і легально працює, в Україні не застрахований від бідності, всупереч самим напруженим трудовим зусиллям. Це зуміли усвідомити багато наших співвітчизників, які прагнуть забезпечити гідний дохід, не покладаючись більше на допомогу держави, проявляючи підприємницьку активність. Однак поки що можна говорити лише про деяку адаптацію населення до ринкових умов. Своєрідною адаптацією менталітету стала, у тому числі, і тіньова зайнятість частини працівників.

Розглянемо характерні риси української ментальності і специфіки трудових відносин (етики праці), які викликають інтерес в плані формування української моделі ефективного менеджменту. Сучасні дослідники національного характеру (О. Донченко, П. Гнатенко, С. Таглін, Семикіна М.В. та ін. [3, 6, 7]) виокремлюють такі типові риси української ментальності як демократичність, працьовитість, волелюбність, емоційність, культ родини, релігійність, толерантність тощо.

В українському менталітеті найбільш яскраво простежуються:

- *домінування емоцій і почуттів над інтелектом і волею.* Українцям властиві мінливість емоцій і настрою, швидке запалення і швидке згасання емоцій. Емоційність наповнює життя як оптимізмом, так і песимізмом, сприяє перетворенню ненависті на любов, гніву на милість і т. д. Завдяки емоційності українців відносини в суспільстві, родині будуються на ширості, характеризуються або дружелюбністю, доброзичливістю, або сухістю, навіть нещирістю. Переконаність українця будь у чому обумовлюється емоційною наповненістю того, що йому пропонується. Отже, український народ захоплюється міфотворчістю, живе в світі міфів, живить себе міфами, легко переходить від одного міфу до іншого;

- *індивідуалізм.* Український індивідуалізм сформувався завдяки життю в малій групі, родині. Він пов'язаний з обмеженістю, замкнутістю, локальністю кола спілкування. Його відрізняє споглядальність, самозаглибленість, зосередженість на власних почуттях, відсутність агресивності, у ньому переважає образно-чуттєвий початок, спокій і безтурботність (квієтичність). Індивідуалізм українців обумовлює усунення людини від вирішення проблем суспільства, обмеження її зв'язків з іншими

людьми. Українця цікавить тільки його найближче оточення, чужі, інші для нього далекі, їх можна використовувати, в разі необхідності ними можна маніпулювати. Головне для українця, щоб його не турбували. Український індивідуалізм можна визначити як стратегію виживання людини, а не спільноти. Індивідуалізм українського народу антидержавний, що проявляється в несприйнятті формально-інституціональних відносин, насамперед правових, а також у політичному інфантілізмі;

- *інтровертність*. Як відомо, інтроверт проектує власну активність на себе. Інтровертність викликає меншу залежність людини від зовнішнього середовища, орієнтує її на зміни власного внутрішнього світу. Інтровертність українців пов'язана з домінуванням минулого над майбутнім, байдужим ставленням до перспектив соціального розвитку. Українська інтровертність призводить до заміни істини пристрастю, бажанням, інтересом до пошуків не істини, а власної правди. Інтровертність обумовлює протиріччя між містом і селом, які викликані тим, що інтровертність селянина не налаштовує його на зміну традиційних основ буття, які активно впроваджує в життя місто. У зв'язку з цим селянин відчуває до жителя міста приховану антипатію;

- *кордоцентризм*. Ця складова українського менталітету тісно й органічно пов'язана з інтровертністю і індивідуалізмом. Кордоцентризм проявляється у прагненні жити, діяти за покликом серця, за інтуїтивним визнанням того, що є добро і зло. Це зумовлює втечу від реального життя в "душі". Українцям притаманні надія на успіх, мінливість настрою. Щирі відносини, згідно з якими живе українець, розвивають, зміцнюють родинні зв'язки, шлюб, дружбу. Переважання серця над розумом, над раціональним розрахунком визначає всі сфери буття українського народу;

- *екзекутивність*. Пов'язана з домінуванням у психіці українців жіночого начала (хоча не є синонімом жіночності), орієнтує людину на репродуктивно-відтворювальну діяльність, уникнення наднормативності, нестандартності. Екзекутивність проявляється в орієнтації переважно на виконавчу, обслуговуючу діяльність, в концентрації уваги на поточних проблемах. Вона сприяє сакралізації образу жінки, яка віддає перевагу покорі перед проблемами, відмовляється від опору злу. Слухняність, уникнення ініціативи, романтичність, певна незахищеність, наївність, потреба в сильному захиснику – все це прояви екзекутивності;

- *толерантність*. Ця складова менталітету українців пов'язана з їх повагою до інших, бажанням порозумітися. Українець «закриває очі» на всі негаразди, тому його толерантність може переростати у всетерплячість, яка виступає своєрідним захистом своєї безпеки, у поступливість, коли людина не може нікому відмовити.

- *селянськість*. Забезпечує орієнтацію на селянські ідеали представників усіх верств населення, зумовлює їх стиль життя. Стриманість, традиційність, консерватизм, злиття з природою, а також працьовитість, завзятість, упертість породжені цієї ментальною рисою. Зв'язок з землею, природою сприяє ліричному, сентиментальному ставленню української нації до світу, формує почуття власної гідності, впевненості у власні сили її представників;

На думку вчених, українцям притаманна *інтровертність* як спрямованість на свій власний внутрішній світ, на економічні проблеми власного кола, соціуму [2]. Як зазначає М.Н. Корнев, наявність інтровертності виявляється також у миролюбності, несхильності до агресії та насильства, в зосередженості на своїй внутрішній свободі [4].

Відомі українські дослідники М. Костомаров, В. Липинський, В. Винниченко свого часу відзначили таку характерологічну рису українців, як *індивідуалізм*. Негативним проявом індивідуалізму вони визначали схильність до непокори, що у граничних проявах призводить до заперечення будь-якої влади, до анархізму, правового нігілізму [2].

В структурі особистості психологи виокремлюють так званий «локус контролю», тобто схильність людини покладати відповідальність за події свого життя на себе або на зовнішні обставини. У цьому разі говорять про два типи особистості – інтернальний та екстернальний. Українському національному характеру присутні певні ознаки *інтернальності*, тобто критичного ставлення до себе, своїх дій. Неодноразове повторення скрутних ситуацій закріпило в поведінці українців *екстернальні* тенденції, які виявляються у переломні періоди життя нації.

Однією з домінуючих ознак людських ресурсів на Україні є *емоційність*. На підвищену чутливість української душі, її вразливість, схильність ображатися і, відповідно, слабку вольову регуляцію вказували В. Липинський і М. Костомаров. Підвищена чутливість до навколишнього середовища, до взаємин з іншими людьми в українській ментальності поєднується з певною амбіційністю. Це може знаходити свій вияв у зовнішніх атрибутах, яким українці надають більше значення, ніж самій сутності явища.

Багатьма дослідниками української ментальності підкреслюється також *недорозвиненість соціальної волі*. Переваги емоційності, споглядальності, мрійливості над волею в характері українського робітника часто призводять до того, що поставлені цілі не можуть бути досягнуті, або реалізуються не так, як були задумані. Недостатність вольової регуляції відбивається і в такій характерологічній рисі, як *впертість* (прагнення діяти по-своєму, всупереч розумним доказам чи порадам).

Розрізняють три приблизно рівноцінні риси ментальності вітчизняних працівників (від управлінської еліти до звичайних працівників), що перешкоджають консолідації і можливості організувати високоефективний кадровий менеджмент: 1) правовий нігілізм; 2) паразитизм та опортунізм; 3) безвідповідальність. Це не означає, що зазначені риси притаманні абсолютно всім організаціям і проявляються як норма, проте вони спостерігаються в багатьох ситуаціях.

Правовий нігілізм виявляється в різних ситуаціях – від ухвалення законів та їх виконання до розробки технологічних правил і стандартів, зокрема у вигляді інструкцій, які мало хто читає і, тим більше, виконує (за винятком специфічних ситуацій, що вимагають особливої уваги).

Про типовий *паразитизм* та *опортунізм* свідчить прагнення жити за чийсь рахунок. Бажання без копіткої праці швидко отримати результат наскрізь пронизало сучасну комерційну діяльність і чиновницьке середовище. Ще однією негативною рисою української ментальності, яка потребує особливої уваги, є *безвідповідальність*. Зараз важко встановити першопричину соціальної безвідповідальності, що породила прагнення працювати «абияк». Не брати на себе відповідальність, уникати її, в крайньому випадку «підставити» іншого стало типовим проявом псевдо діяльності фактично в кожній виробничій організації.

Результати соціологічних досліджень дозволили виділити кілька основних типів трудового менталітету в залежності від домінуючих мотивів трудової поведінки. Перший тип – особи у віці до 30-ти років, з вищою і середньою спеціальною освітою. Більшість з них – чоловіки, які орієнтовані на високий прибуток будь-якою ціною трудових зусиль, готові до ризику, пов'язаного зі зміною місця і характеру роботи, навчанням і переучуванням. Велика частина таких людей працює в акціонерних товариствах і приватних підприємствах.

До другого типу належать особи старше 45-ти років із середньою та середньою спеціальною освітою, більшість з яких становлять жінки. Вони віддають перевагу гарантіям зайнятості, отриманню невеликого, але гарантованого заробітку, не прагнуть до підвищення кваліфікації, зростання професійної кар'єри, вважають зайвими максимальні трудові зусилля в роботі, більшість з них працює на державних підприємствах та в акціонерних товариствах.

Третій тип становлять люди віком 25 – 45 років, переважно з вищою освітою, які орієнтовані на гарантований середній заробіток, напружену працю, спілкуванню з людьми, реалізацію знань і здібностей. Вони схильні до професійної мобільності, при цьому не бажають ризикувати зміною місця роботи. Таких представників більше в акціонерних товариствах.

Четвертий тип трудового менталітету – це в основному працівники старшого віку (понад 50 років), які працюють на державних підприємствах, мають значний стаж і досвід роботи. Для них вагомою цінністю є не стільки оплата праці, скільки її суспільна користь, визнання в колективі. Вони не прагнуть змінювати спрямованість та місце трудової діяльності.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших досліджень. Проведені дослідження тенденцій світового соціально-економічного менеджменту і особливостей його становлення в Україні з урахуванням ментальності населення і трудових відносин дозволяють більш чітко визначити орієнтири формування української моделі менеджменту. Вочевидь, що у центрі цієї моделі повинна стояти людина як особистість і головна продуктивна сила суспільства.

Зазначені риси української ментальності, що пов'язані передусім з етикою трудової діяльності, багато в чому характеризують якість трудових ресурсів в Україні. Розуміння їх негативних наслідків повинно стати відправною точкою для модернізації системи управління. Мається на увазі, що зазначені ментальні риси (недостатня самостійність, відповідальність, законослухняність і моральність в трудових відносинах, недостатня активність та ініціативність) багато в чому перешкоджають підвищенню ефективності трудових ресурсів. Знання соціальної психології працівника має велике значення для формування якісного механізму управління людськими ресурсами в Україні, оскільки підказує певний напрям реалізації особливостей нашого менталітету.

У той же час слід звернути увагу на такі позитивні риси трудової ментальності українців, як кмітливність, потяг до творчої самореалізації, прагнення бачити результати своєї роботи. Оскільки людські ресурси розвиваються в певному культурному середовищі, особлива увага має бути приділена вирішенню проблем підвищення рівня культурного потенціалу працівників за допомогою менеджменту в трудових колективах.

Послабити правовий нігілізм працівників можна поступово на мікрорівні, тобто усередині кожної конкретної організації. Для цього необхідно чітко доводити відповідальні рішення до кожного працівника і жорстко питати з кожного за кінцеві результати. При цьому за негативний результат діяльності має відповідати той, хто дав таке завдання, включаючи першого керівника.

Щоб усунути звичку працювати абияк, в кожній організації, включаючи органи державного управління, необхідно встановити кінцеві результати діяльності всієї організації, результати діяльності кожного підрозділу і кожного працівника з подальшим звітом (в рамках реалізації зворотного зв'язку) за отримані результати і обов'язковою винагородою за високі досягнення [4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет в системі мотивації праці – Кіровоград: «Поліграф-Терція», 2002. – 226 с.
2. Додонов Р. О. Соціально-філософський аналіз процесу формування та функціонування етноментальності: автореф. дис. докт. філос. наук: 09.00.03 / Інститут філософії НАН України ім. Г. С. Сковороди. – К., 1999. – С.28 - 29.

3. Донченко О., Романенко Ю. Архетипи соціального життя і політика (Глибинні регулятиви психополітичного повсякдення). / Донченко, Ю. Романенко. – К.: Либідь, 2001. – 334 с.
4. Коваленко А. Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. – К. 2006, 400 с.
5. Ослунд А. Шоковая терапия в Восточной Европе и России. М.: Изд-во Республика, 1994. – 178 с.
6. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учеб. Пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
7. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: дис... д-ра екон. наук: / НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2004.
8. Современная западная философия: Словарь. — М.: Политиздат, 1991. — С. 176
9. Технологии кадрового менеджмента: Учебно-практическое пособие / Под ред. И.В.Мишуровой. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 368 с.
10. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации. – М.: «Экономика», 1989.
11. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2005.