

РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА С УЧЕТОМ НАЦИОНАЛЬНОГО МЕНТАЛИТЕТА НАСЕЛЕНИЯ**Павловская Ксения Николаевна**

студент, ФГБОУ ВО «АГПУ», РФ, г. Армавир

Богданова Ардема Владимировна

научный руководитель, канд. пед. наук, доцент, ФГБОУ ВО «АГПУ», РФ, г. Армавир

Аннотация. Современные реалии российской экономики не могут не учитывать национальный и региональный менталитет как важнейший фактор, влияющий на формы, функции и структуру управления. В данной статье рассматриваются особенности формирования менталитета и его влияние на развитие менеджмента в России.

Abstract. Modern realities of the Russian economy can't ignore the national and regional mentality as the most important factor affecting the forms, functions and management structure. This article discusses the features of the formation of mentality and its impact on the development of management in Russia.

Ключевые слова: модель менеджмента, система управления, менталитет, национальное самосознание, экономика.

Keywords: management model, management system, mentality, national identity, economy.

Эффективная работа системы управления невозможна без комплексного подхода и учета современного экономического развития. В России система управления зарождалась не единожды. Этому способствовали различные политические, социально-экономические условия. В настоящее время общепризнано, что одним из важнейших факторов, влияющих на формы, функции и структуру управления в России, является менталитет населения.

Между особенностями менталитета и формированием менеджмента существует глубокая взаимосвязь. Само понятие «менталитет» подразумевает под собой определенную «программу», а именно совокупность исторически сложившихся психологических особенностей поведения нации. Менталитет населения весьма устойчив, источник его формирования – представлен совокупностью природно-климатических, психологических, социально-экономических явлений, действующих на протяжении длительной эволюции государства. «Программа» поведения людей, которая основана на биологических и психологических особенностях, проявляется во всех сферах человеческой деятельности и оказывает значительное влияние на трудовой потенциал страны. Анализируя формы и методы управления в разных странах, мы не можем не учитывать японский патернализм, немецкую пунктуальность, английский консерватизм, американский прагматизм, российскую недисциплинированность. Человек не может быть полностью свободным от своей ментальности [2, с. 27].

На формирование менталитета русского человека большое влияние оказала географическая среда. Обращаясь к истории, мы можем отметить, что с момента становления российского

государства его территория постоянно расширялась за счет освоения новых земель, что способствовало выработке у русских людей своеобразной легкости к перемене мест, быстрой адаптации и привыканию к этнически чуждой среде. Отличительной чертой русского человека по праву можно считать умение выдерживать высокие психологическое напряжение и большие трудовые нагрузки. В характере русского народа выделяются такие положительные качества, как патриотизм, воля, доброта, способность к разработке сложнейших теоретических и прикладных вопросов развития науки, техники, искусства. [1, с. 70]

Для русской модели менеджмента, помимо самой трудовой деятельности очень важны взаимоотношения внутри коллектива. В российском менеджменте наблюдается жесткая субординация между руководителем и подчиненным, причем воздействие осуществляется не на конкретного человека, а на коллектив в целом. Доносительство в коллективе не приветствуется и считается аморальным поступком. [7, с. 95] Одно из важнейших свойств руководителя на Западе - умение презентации - не играет серьезной роли в России. Более важную ценность для российского менеджера представляет умение вести переговоры и налаживать личные контакты. Если человек привык к коллективной жизни, то специфической основой, формирующей систему управления, для него будет являться опора на коллективный контроль, коллективное принятие решений. Если в обществе установилась система ценностей, основанная на индивидуализме, чувстве собственного достоинства и т.д., то основой является опора на индивидуальные особенности, использование индивидуальных форм контроля. Преобладание трудолюбия, пунктуальности и ряда важных для сотрудника качеств - будут определять формы и методы управления, пронизывать поведение и действия управленцев.

Известный американский исследователь Эдвард Холл утверждал, что Россия принадлежит к группе стран с полихроническим восприятием времени. Это подразумевает под собой особое внимание установкам взаимоотношений между людьми, временные ограничения в этом случае не играют большой роли. Именно поэтому гораздо чаще можно столкнуться с нарушением временных рамок (опоздания, задержки сроков выполнения работы, прогулы) и некачественным выполнением работы. Еще одной характерной чертой является то, что карьерные успехи могут быть побуждаются личной симпатией и родственными связями. Коллектив в российской системе управления отличается большим своеобразием. Среди главных проблем менеджеров, связанных с выстраиванием отношений в коллективе, можно выделить следующие: непонимание его компетенций и желания работать, неправильно выстроенный контроль, или его отсутствие, нерассмотренный потенциал сотрудника. После получения неудовлетворительных результатов менеджер в России часто подвергается жесткой критике, которая может перейти на оценку личности самого сотрудника, а не его работы.[5, с. 9]

Существуют множество стереотипов о русских работниках, одним из таких является неприязнь к амбициозным людям [6, с. 10]. Термин «амбициозный» часто употребляют, говоря о молодых работниках с повышенной мотивацией, но с небольшим опытом работы; энтузиазм к работе может помешать этому контингенту сфокусироваться на конкретно поставленных задачах. В последнее время ситуация неоднозначна, появилась тенденция набора молодых сотрудников на должности, с мнением, что они будут стараться и будут активны, и несмотря на недостаток компетенций молодые люди быстро смогут научиться и перенять опыт старших менеджеров.

Специфичность системы управления на российских предприятиях связана прежде всего с тем, что, действуя в искусственной среде, эта система оказалась вне эволюционной логики развития, типичной для всех развитых стран. Любые изменения в различных сферах деятельности в нашей стране характеризуются «догоняющим развитием», для его успешного осуществления руководители должны были понимать, что изменений требуют многие аспекты в деятельности системы управления, а именно: позиция принятия решений; практика управления; отношение к организационной культуре.

Необходимо принимать во внимание и тот факт, что Россия в географическом плане находится между Европой и Азией. Этот важный аспект накладывает определенный отпечаток на особенности менталитета. От Азии Россия переняла форму группового мышления — коллективизм и группизм, а от Европы — индивидуализм. В настоящее время

наблюдается новая волна роста индивидуализма, с одной стороны, и стирание общинных традиций — с другой. Дуализм русского менталитета, его противоречивость перешли на совершенно иной уровень, но он был и остается основной чертой отечественной ментальности. Его развитие позволяет смоделировать систему менеджмента, соответствующую российскому менталитету. В нем выделяются различные по смысловому содержанию блоки. [3, с.90]

Первый блок «группизм (коллективизм) - индивидуализм». Он несет в себе широкий спектр используемых методов и приемов управления. В каждом случае необходимо учитывать соотношение коллективизма и индивидуализма, чтобы грамотно определить структуру управленческой системы и решений; сочетание индивидуальной и коллективной ответственности; коллективного и индивидуального контроля и т. д. Единение коллектива положительно сказывается на деятельности организации. Налаживание и поддержание здоровой культурной среды – одна из основных задач руководства и сотрудников. В западных странах на базе крупных компаний стало очень популярным проводить мероприятия и различного рода тренинги, которые позволяют улучшить организационную среду. В России такое времяпрепровождение можно встретить довольно редко, по большей части это зависит от осознания всей важности данного процесса руководителем. [4, с.120].

Не менее интересен следующий блок, характеризующийся соотношением трудолюбия и лени. Широкий спектр контрастов русской души впитывает в себя это противоречивое единство. С одной стороны, нужен «кнут и пряник», чтобы плодотворно работать, с другой стороны имеются примеры высочайшего трудолюбия, которыми по праву необходимо гордиться. Важно осознавать, что в формирующейся системе управления необходимо учитывать и соотношение таких качеств, как стремление к осуществлению цели, настойчивость и небрежность, доходящую до своей крайней формы — халатности и т. д. Последняя должна искореняться системой управленческих мер, использующих как коллективные, так и индивидуальные меры воздействия.

Принимая во внимание все парадоксы развития общества, необходимо обратить внимание на такую важную особенность как двойственность русского менталитета. В России уживаются рядом догматизм и стремление к новшествам, огромная набожность и в то же время ничем не прикрытый атеизм и безбожие. Все эти особенности могут сочетаться в одном коллективе самым различным образом. Поэтому особенность русского менеджмента видится в его гибкости, маневренности, приспособляемости, диалектичности.

Формирование русского менеджмента должно происходить в сторону развивающегося индивидуализма, ориентируясь на личность, учет индивидуального вклада работника, осуществление индивидуального контроля. Специфической чертой русского менеджмента должна стать опора на трудолюбие работника, ориентация на старательность, исполнительность, пунктуальность. Эти заложенные в народе качества необходимо поощрять.

Осторожный подход к развитию русского менеджмента, учитывающего особенности русского менталитета, разнообразие и широту российских условий — важнейшая стратегическая задача общества. От нее во многом зависит место, занимаемое Россией в мировом сообществе.

Список литературы:

1. Бадмаева С.В., Тимофеева Е.К. Влияние «русского менталитета» на стиль русского менеджмента // Психологическая наука и образование. 2010. № 5. С. 68-76.
2. Бахур А.Б. Особенности национального менеджмента. // Менеджмент в России и за рубежом. - 2005. - №5. - С. 23-35.
3. Богатырев М.А. Развитие управления в России. Особенности современного русского менеджмента // Terra Economicus. – 2009.- №2 - с.85-90.

4. Вавилина О.В. Влияние российского менталитета на организацию трудовой деятельности // Педагогика, психология, общество. Сборник статей международной научной конференции. М., 2017. С. 117-122.
5. Лисовская А.И., Мищенко П.В. Менеджмент и особенности российского менталитета // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 3 (11). [Электронный ресурс]. URL: <http://obe.ru/journal/2018.ru> (дата обращения: 12.03.2019).
6. Московцев А.Ф. Институциональные факторы становления современной модели корпоративного управления // Региональная экономика: теория и практика. 2008. № 18. С. 9-16.
7. Погосян К.Р. Особенности менеджмента в современных российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru> (дата обращения: 17.03.2019).