

АЛЕКСАНДРОВ Д.В.

Наук. керів.: Синяєва Л.В., д.е.н., проф.

ДВНЗ "Відокремлений підрозділ Запорізького інституту економіки та інформаційних технологій",

м. Мелітополь

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Досліджено соціально-психологічні особливості людських ресурсів в Україні, запропоновано певні шляхи покращання їх ментальності.

Актуальність. 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 особово-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 завдань і здібностей на користь індивіда, окремої організації, суспільства – ось принципові питання стратегічного управління людськими ресурсами країни. Раціональне використання природних багатств залежить від зваженої політики управління людськими ресурсами.

Мета дослідження. 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 істеблїшмент 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 в Україні.

Основна частина. 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 та інші) виокремлюють такі типові риси української ментальності як демократичність, волелюбство, емоційність, культ родини, релігійність, толерантність тощо. На думку вчених, українцям притаманна *інтровертність* як спрямованість на свій власний внутрішній світ, на економічні проблеми власного кола, соціуму [2]. Як зазначає М.Н. Корнєв,

наявність інтровертності виявляється також у миролюбності, несхильності до агресії та насильства, в зосередженості на своїй внутрішній свободі.

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.

В структурі особистості психологи виокремлюють так званий «локус контролю», тобто схильність людини покласти відповідальність за події свого життя на себе чи 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).

В.М. Колпаков розрізняє три приблизно рівноцінні риси ментальності вітчизняних працівників (від управлінської еліти до звичайних працівників), що перешкоджають консолідації і можливості організувати вискоєфективний 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.

Висновки. 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 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.

В той же час слід звернути увагу на такі позитивні риси трудової ментальності українців, як кмітливість, 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 треба 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].

Бібліографічний список

1. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
2. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. – К. 2006, 400 с., С.196, 198.
3. Технологии кадрового менеджмента: Учебно-практическое пособие / Под ред. И.В.Мишуровой. – Москва: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2004. – 368 с.