

УДК 331.1; 331.3

DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-59>**Смирнова Н.В.**кандидат економічних наук,
Відокремлений структурний підрозділ
«Криворізький фаховий коледж Національного авіаційного університету»**Smyrnova Nadiia**Separated Structural Subdivision
«Kryvyi Rih Professional College of National Aviation University»

МАКРОЕКОНОМІЧНИЙ КОНТЕКСТ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ПОРТРЕТУ ІДЕАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Ефективність роботи і отримання кінцевого економічного результату як кожним окремо взятим економічним суб'єктом, так і економікою країни в цілому залежить від ефективного співвідношення трьох факторів виробництва: предметів і засобів праці, трудових ресурсів. Відомо, що наявність лише перших двох факторів є суттєвою складовою отримання бажаного кінцевого результату, але без доповнення якісними трудовими ресурсами втрачає сенс. У відповідності до цього протягом історичного періоду існування тієї чи іншої країни на її території сформувалася усталена система поглядів на природу управлінського процесу і якісних характеристик персоналу, зокрема. Передумовами такого формування стали соціально-культурні і нормативно-правові особливості країни, що і виступили визначальним критерієм відмінності національних моделей менеджменту. Але, не зважаючи на відносну різноманітність критеріїв і якісних характеристик персоналу, було б доречним визначення спільних рис психологічного портрету «ідеального» працівника, що і стало основою дослідження у даній статті.

Ключові слова: «ідеальний» працівник, система менеджменту, психологічний портрет, компетентність, соціально-культурні фактори.

MACROECONOMIC CONTEXT OF FORMING A PSYCHOLOGICAL PORTRAIT OF AN IDEAL EMPLOYEE

Every enterprise wants to have qualified personnel capable of achieving high labor results and, accordingly, ensuring its profitability, despite the individual national peculiarities of the management model in the country where it is located. Modern economic and socio-cultural development of a country is determined by the course and peculiarities of its historical process, the use of open-door policy or protectionism in particular. On the basis of these historical and cultural differences, modern national models of management were formed, united into larger systems by their peculiarities. There are two fundamentally different management systems in the world at this time, which were formed under the influence of the above factors. They are Eastern and Western management systems. The existing management systems cannot be definitively called antagonistic, although they contain a number of qualitatively opposite requirements to the staff and the requirements to the staff in the Eastern management system will be completely unacceptable for the staff in the Western system. Direct transfer of the features of one national management model to the regulatory and legal and cultural-historical space of the countries of the Western management system is not appropriate due to the divergence of their basic principles. What they have in common is the presence of requirements to employees that allow economic entities to achieve a positive end result of activity. Using the methods of historical analysis, analogy, synthesis, this article studies the components of the Eastern and Western management systems, requirements to personnel with the parallel allocation of elements of the psychological portrait of the 'ideal' employee for each of these systems, as well as qualitative characteristics of personnel without national colouring. Accordingly, an 'ideal' employee should have such qualities as professional competence, ability to learn and assimilate information quickly, stress resistance, desire for self-improvement. These qualities can be applied to the personnel of most national economies, since the availability of even high-quality items and means of labour does not determine the final result of the enterprise's activity.

Keywords: 'ideal' employee, management system, psychological portrait, competence, socio-cultural factors.

JEL classification: F20, M14

Постановка проблеми. Кожне підприємство в особі його керівництва бажає мати кваліфікованих працівників, здатних забезпечувати високі виробничі результати на основі власних професійних навичок, наполегливої праці, ініціативності, креативності і постійного вдосконалення знань, умінь і навичок у відповідності до сучасних світових тенденцій розвитку ринку праці і інформаційно-технологічного ринку. Але, зважаючи на різноманітність поглядів на якісний склад керованої системи, виникає питання щодо введення існуючої концепції тієї чи іншої країни до «спільного знаменника» чи врахування і прийняття

найкращих світових надбань в управлінській сфері при вдосконаленні вітчизняної моделі менеджменту.

Отже, дана стаття присвячена розгляду і аналізу психологічного портрету «ідеального» працівника у Східній і Західній системі менеджменту з послідувочою уніфікацією даних характеристик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Якість, якими повинен володіти «ідеальний» працівник, є предметом наукової дискусії протягом відносно тривалого періоду часу. Дане питання поставлено на порядку денний як вітчизняними, так і іноземними науковцями. Зокрема, воно розглянуто у працях, авторами яких

є Дейч М.С. і Шатун А.Д. [1], Матяж С.В. і Березянська О.О. [2], Рехтета О.М. [3], Сапа Н.В. [4], Юзько Т. [5]. Але його висвітлення відбувається переважно з позиції доцільності впровадження вимог до працівників з погляду керівництва організаційного суб'єкту (галузі, корпорації, окремого підприємства) без відповідного врахування соціально-культурних і нормативно-правових факторів формування норм корпоративної культури.

Відповідно, метою статті є висвітлення питання щодо складових психологічного портрету «ідеального» працівника з позиції культурно-історичного аспекту формування систем менеджменту, а також знаходження «спільного знаменника» щодо цього.

Виклад основних результатів дослідження. На даний час поняття «логістики» все частіше використовується як в науковому середовищі, так і в сфері професійно-ділових відносин. Логістику вже перестають асоціювати з суто транспортними перевезеннями і розподілом замовлень. Натомість, їй надають її дійсного значення процесу управління розподілом ресурсів, якими можуть бути як матеріальні, так і нематеріальні об'єкти, а також персонал підприємства, управління яким має назву як суто менеджмент, так і кадрова логістика і ротація персоналу, як її складова. Даний процес є невід'ємним елементом діяльності будь-якого суб'єкту господарювання, але його особливості і ефективність визначаються домінуючою моделлю менеджменту, що сформувалася історично під дією як соціально-культурних, так і нормативно-правових факторів, що діють у суспільстві.

Отже, зважаючи на такі закономірності, можна стверджувати, що управління персоналом підприємства, а саме його ротація може корегуватися під впливом загальносвітових тенденцій чи окремих регіональних змін, як складова логістичної системи. Напрями і тенденції розвитку цього процесу не є однаковими для господарюючих суб'єктів у межах окремих національних економік в силу вище вказаних причин. Але, у відповідності до національних систем управління і інтеграції управлінських систем, можна як сформувати модель «ідеального» працівника в контексті світових систем управління, так і виділити з них ті риси, що не мають національно-культурного забарвлення і є прийнятними для більшості господарюючих суб'єктів в світі. Відповідно, розглянемо можливі

напрями покращення системи управління персоналом в частині ротації кадрів на основі їх підбору за принципом «ідеальний» працівник.

Відомі дві системи менеджменту – Східна і Західна, які є автентичними і докорінно відрізняються одна від одної, поділяються на низку моделей. Кожна з них має особливості, їм визначаючі і такі, що створюють можливість її використання лише в країні походження, а прийняття іншою країною такої моделі потребує ретельного аналізу вітчизняного соціально-культурного і нормативно-правового простору з метою визначення доцільності впровадження з послідувочою імплементацією.

Розглянемо принципи відмінності Східної і Західної системи менеджменту в частині психологічних особливостей працівників (табл. 1).

Отже, як видно з табл. 1, Східна система менеджменту є орієнтованою на загальні трудові результати з переважанням колективного над індивідуальним, але із постійним вдосконаленням знань, умінь і навичок окремо взятого працівника. Натомість, Західна система менеджменту передбачає домінування індивідуального над колективним.

Попри такі суттєві відмінності, використовуючи дані табл. 1, не можливо остаточно сформувати психологічний портрет «ідеального» працівника. Формуючи його, слід враховувати не лише особливості соціально-культурного і нормативно-правового простору, але й ступінь відкритості тієї чи іншої країни сучасним світовим тенденціям чи навпаки, рівень її консерватизму.

Розглядаючи особливості кадрового менеджменту країн Південно-Східної Азії (див. табл. 1), зокрема таких як Китай, Японія і Південна Корея, слід зазначити, що на процес формування вітчизняного менеджменту даних країн здійснили вплив не скільки нормативно-правові чинники, скільки соціально-культурні, які, по-суті, і визначили їх тривалу економічну і культурну закритість від решти світу. Саме таке соціально-економічне відсторонення протягом не одного тисячоліття спричинило ті управлінсько-культурні феномени у системі менеджменту даних країн, які відомі сьогодні.

Отже, сформуємо психологічний портрет «ідеального» працівника країн Південно-Східної Азії, враховуючи прийняття даними країнами лише передового світового досвіду із послідувочим його адаптуванням

Таблиця 1

Поведінкові особливості працівників у Східній і Західній системі менеджменту

Критерій	Східна система	Західна система
1. Особистісні орієнтири	Корпоративний дух	Індивідуалізм
2. Ціннісний вектор	Орієнтація на колективний результат	Отримання індивідуальних трудових результатів
3. Професійне навчання	Постійне навчання протягом трудового життя, широке коло професійних інтересів	Періодичність проходження КПК у межах однієї спеціальності
4. Спеціалізація знань	Прагнення універсалізації знань і професійних навиків	Вузька спеціалізації
5. Взаємозамінюваність	Взаємозамінюваність працівників як по вертикалі, так і по горизонталі	Чітко визначені норми відповідальності і повноважень згідно посадової інструкції
6. Участь у загальній справі	Прагнення підвищити коефіцієнт трудової участі	Відсутність КТУ як стимулу до праці
7. Стабільність зайнятості	Орієнтація на довгострокову роботу на одному підприємстві	Відсутність вектору стабільної зайнятості

Джерело: систематизовано автором

до вітчизняних умов. Так, зважаючи на психологічні особливості поведінки працівників країн Південно-Східної Азії, портрет «ідеального» працівника включатиме якості, якими повинен володіти персонал для успішного виконання посадових обов'язків повинен володіти такими якостями:

- загально професійна компетентність та профпридатність (профільна освіта, достатній рівень знань, умінь і навичок, необхідних для роботи за спеціальністю; здатність і бажання навчатися далі, здобувати нові знання);

- швидке засвоєння нових знань (часті курси і тренінги, як, наприклад, в Південній Кореї, які проводяться як провідними співробітниками підприємств, так і зовнішніми стейкхолдерами, де частіше за все презентують інформацію щодо ситуації на технологічному ринку в частині розвитку новітніх технологій, а також знань, умінь і навичок, якими повинні володіти сучасні працівники та статистики щодо пропозиції на ринку праці за спеціальностями і рівнями кваліфікації, стимулюючи тим самим персонал підприємства до самовдосконалення);

- бажання самовдосконалюватися (логічна реакція на дії стейкхолдерів під час проведення КПК; окрім того постійна ротация кадрів з використанням як горизонтального, так і вертикального кар'єрного переміщення з метою створення колективу взаємозамінних професіоналів вимагає від працівників постійного вдосконалення знань, умінь і навичок як за основною, так і суміжними спеціальностями);

- самодисципліна і самоорганізація (дана якість притаманна менталітету населення Південно-Східної Азії);

- домінування колективного над індивідуальним в структурі ціннісних орієнтирів (розгляд підприємства як цілісної системи, ефективне функціонування якої напряму залежить від кінцевих трудових результатів кожного учасника колективу);

- повага до традицій і старшого покоління, авторитету керівництва (для японської моделі менеджменту авторитет вищого керівництва під час прийняття стратегічних рішень має більше значення, ніж інноваційна раціоналізаторська пропозиція підлеглих спеціалістів, які повинні ретельно доводити правомірність своїх рекомендацій, навіть якщо вони спираються на загальновідомі істини і факти);

- стресостійкість (запорука здорового психологічного клімату в колективі);

- ініціативність і креативність мислення (можливість підвищити власний коефіцієнт трудової участі і, відповідно, заробітну плату);

- почуття обов'язку та відповідальності.

Натомість, розглядаючи особливості кадрового менеджменту країн Старого Світу, можна зазначити, що окрім домінування індивідуального над колективним і орієнтації на особисті трудові результати, до працівників висуваються такі вимоги:

- загально професійна компетентність та профпридатність, але у межах отриманої спеціальності;

- орієнтація на високий особистісний трудовий результат (на основі окремих індивідуальних

результатів формується кінцевий результат роботи підприємства);

- стресостійкість;

- ініціативність під час виконання посадових обов'язків, але у межах посадової інструкції (обмежена ініціатива і відсутність можливості горизонтальної ротації);

Розглянуті психологічні особливості портрету «ідеального» працівника Східної і Західної системи менеджменту дозволяють представникам інституційного менеджменту відповідних країн ефективно налагоджувати систему кадрового менеджменту, здійснювати ротацию персоналу, відрізняючи ефективних співробітників від неефективних. Також дані вимоги заносяться до кодексів етики і корпоративної культури підприємств відповідних країн і є обов'язковими до виконання, а їх недоотримання чи ігнорування розглядається як умова розірвання контракту з ініціативи адміністрації.

Отже, розглянуті вище особливості Східної і Західної системи менеджменту в частині психологічного портрету «ідеального» працівника свідчать про різноманітність управлінських концепцій і неоднозначність поглядів на характеристики керуючої системи. Але, попри це не можна виключати «запозичення» найкращих досягнень з однієї системи до іншої за обов'язкового врахування не лише нормативно-правових аспектів країни, але й менталітету населення.

Так, коефіцієнт трудової участі, що активно використовується в Японії і Південній Кореї, буде не прийнятним в Швеції і Фінляндії так само як і не використання працівником тарифної відпустки, мотивуючи це необхідністю покращення загального результату діяльності підприємства. Натомість, його використання було б доречним у Німеччині і Франції.

Такий елемент німецького моделі менеджменту як зворотне делегування виявиться цілком не придатним для моделі менеджменту у Швеції.

З усього вище викладеного можна зробити висновок, що не зважаючи на суттєві відмінності у національних моделях менеджменту можна сформулювати психологічний портрет «ідеального» працівника, характеристики якого включатимуть загально професійні компетентності, вміння швидко засвоювати інформацію, здобувати нові знання, умінні і навички, стресостійкість і бажання самовдосконалюватися.

Висновки. Формування психологічного портрету «ідеального» працівника не може відбуватися лише виходячи із особистих переконань власників бізнес-одиниці, оскільки на трудові ресурси тієї чи іншої країни, а саме на їх якісний склад впливають соціально-культурні і нормативно-правові фактори і було б правильно зазначити, що корпоративна культура окремо взятого підприємства функціонує у межах національної моделі менеджменту, як складової управлінської концепції (Східної і Західної), яка, в свою чергу, сформувалася під дією вище зазначених факторів. Також, зважаючи на відкритість економік більшості країн світу, є можливість визначення спільних рис ефективного працівника, що не мають національно-культурного забарвлення.

Список використаних джерел:

1. Дейч М.Є., Шастун А.Д. Цінність праці та працівника в ідеології розвитку трудової сфери. *Управління економікою: теорія та практика*. 2016. С. 24–41.
2. Матяж С.В., Березянська А.О. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій особистості. *Наукові праці. Соціологія*. 2013. Випуск 213. Том 225. С. 27–30.
3. Рехтета О.М. Трансформація національної економіки в глобальному вимірі. *Економіка та управління національним господарством*. 2018. № 16. С. 210–214.
4. Сапа Н.В. Глобальна трансформація сучасних економічних процесів: теоретико-методологічні засади. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2008. № 32. С. 190–195.
5. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника. *Підприємство, господарство і право*. 2015. № 8. С. 21–25.

References:

1. Dejch M. Ye., Shastun A. D. (2016) *Cinnist praci ta pracivnika v ideologiyi rozvitku trudovoyi sferi* [The value of labor and the employee in the ideology of labor development]. *Economic management: theory and practice*, pp. 24–41. (in Ukrainian)
2. Matyazh S. V., Berezyanska A. O. (2013) *Klasifikaciya cinnostej ta cinnisnih oriyentacij osobistosti* [Classification of values and value orientations of the individual]. *Scientific works. Sociology*, vol. 213, no. 255, pp. 27–30. (in Ukrainian)
3. Rehteta O. M. (2018) *Transformaciya nacionalnoyi ekonomiki v globalnomu vimiri* [Transformation of the national economy in the global dimension]. *Economics and management of the national economy*, vol. 16, pp. 210–214. (in Ukrainian)
4. Sapa N. V. (2008) *Globalna transformaciya suchasnih ekonomichnih procesiv: teoretiko-metodologichni zasadi* [Global transformation of modern economic processes: theoretical and methodological principles]. *Gumanitarnij visnik ZDIA*, vol. 32, pp. 190–195. (in Ukrainian)
5. Yuzko T. (2015) *Gidna oplata praci yak neobhidnij atribut zahistu prava na zhittya pracivnika* [Decent pay as a necessary attribute to protect the right to life of the employee]. *Enterprise, economy and law*, vol. 8, pp. 21–25. (in Ukrainian)