

Scientific Journal

VIRTUS

#43, April, 2020
published since 2014

2020

ISSN 2410-4388 (Print)
ISSN 2415-3133 (Online)

Scientific Journal *Virtus*

Issue # 43, April, 2020

Published since 2014

Recommended for publication by the Council of
NGO "Sobornist" (the proceedings No.8, April 30, 2020).

Founder: Scientific public organization
"Sobornist" (Ukraine).

Publisher: Center of Modern Pedagogy "Learning
Without Borders" (Canada).

Partners:

- + Volodymyr Dahl East-Ukrainian National University (Ukraine);
- + Lugansk Regional Institute of Postgraduate Pedagogical Education (Ukraine);
- + Zhytomyr Ivan Franko State University (Ukraine);
- + SE «Lugansk State Medical University» (Ukraine);
- + Consortium for Enhancement of Ukrainian Management Education (Ukraine);
- + Pomeranian Academy in Slupsk (Poland);
- + Baku Islamic University (Azerbaijan);
- + University of the town of Nish (Serbia);
- + Zielonogorski University (Poland);
- + Center of Modern Pedagogy "Learning Without Borders" (Canada).

Virtus: Scientific Journal / Editor-in-
Chief M.A. Zhurba - April # 43,
2020. - p.

Editor-in-Chief:

Zhurba M.A., Ph.D., professor, Head of the scientific public organization "Sobornist" (Ukraine).

Deputy Editor-in-Chief:

Kuzmichenko I.O., Ph.D., associate professor, Head of the Department of Humanities of SE «Lugansk State Medical University» (Ukraine);

Talishinski E.B., Ph.D., associate professor, Head of the Department of Public Disciplines of the Baku Islamic University (Azerbaijan);

Starichenko E.V., Head of Analytical Department of the scientific public organization "Sobornist" (Ukraine).

Mainhandling Editor:

Kravchenko Yu.V., Manager on international cooperation of the scientific public organization "Sobornist" (Ukraine).

Journal Indexing:

✓ **Google Scholar** is a freely accessible web search engine that indexes the full text or metadata of scholarly literature across an array of publishing formats and disciplines. The Google Scholar index includes most peer-reviewed online academic journals and books, conference papers, theses and dissertations, preprints, abstracts, technical reports, and other scholarly literature, including court opinions and patents. Google Scholar's database contains roughly 389 million documents including articles, citations and patents making it the world's largest academic search engine.

✓ **Scientific Indexing Services (SIS) (USA)** is academic database which provides evaluation of prestigiousness of journals. The evaluation is carried out by considering the factors like paper originality, citation, editorial quality, and regularity & international presence.

✓ **Citefactor (USA)** is a service that provides access to quality controlled Open Access Journals. The Directory indexing of journal aims to be comprehensive and cover all open access scientific and scholarly journals that use an appropriate quality control system, and it will not be limited to particular languages or subject areas.

✓ **ResearchBib** is open access with high standard indexing database for researchers and publishers. Research Bible may freely index journals, research papers, call for papers, research position.

✓ **Scientific Journal Impact Factor (SJIFactor)** is an international, recognized platform for promoting scientific achievements, as well as supporting publishers and scientific communities interested in state-of-the art research activities in innovation and applied science areas.

Journal «Virtus» has been positively evaluated in the SJIF Journal Master List evaluation process. **SJIFactor = 4,494.**

✓ **Directory of Research Journal Indexing (DRJI)** is to increase the visibility and ease of use of open access scientific and scholarly journals thereby promoting their increased usage and impact. DRJI supply champion has access to global-renowned content in all discipline areas including magazine and journal articles. DRJI advocate, educate, and provide the central resource for indexing.

✓ **International Innovative Journal Impact Factor (IIJIF)** – academic database was organized with the aim of creating an open platform for scientific research around the world. IIJIF provides the necessary communication of scholars, editors, publishers and conference organizers, through its exclusive services: provides indexing of scientific journals (calculates the impact factor), forms a list of national/international conferences and journals.

Certificate of Mass Media Registration:
KB № 21060-10860P from 24.11.2014 p.

Journal Editorial Staff Contact Information.
e-mail: virtustoday@gmail.com
website: <http://virtus.conference-ukraine.com.ua>

© Authors of the Articles, 2020.

© Scientific Journal «Virtus», 2020.

УДК 37.013.78: 331.678

Варнавська І.В.,

*доцент, к.пед.н., доцент кафедри професійної освіти Херсонського державного аграрно-економічного університету, vav2005@gmail.com,**Україна, м. Херсон*

СОЦІОКУЛЬТУРНІ ЗАСАДИ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті проаналізовано основні концептуальні положення і підходів в аналізі соціокультурних аспектів в трудових відносинах. Розкрито специфіку соціокультурних особливостей та виявлено сутність соціокультурних характеристик персоналу на двох підприємствах України та Італії. Виділено найважливіші соціальні виміри: дистанція влади, індивідуалізм, мужність, уникнення невизначеності, довгострокова чи короткострокова орієнтація. З'ясовано, що особливості трудової поведінки українських працівників обумовлені необхідністю застосування специфічних підходів до управління трудовою поведінкою в українських організаціях.

Ключові слова: *трудова поведінка, трудові відносини, соціокультурні засади, персонал, підприємство, організації, українські працівники, соціальні виміри.*

Постановка проблеми. Глибокі соціально-економічні перетворення, обумовлені глобалізацією економіки світової спільноти, що викликала зростання кількості транснаціональних компаній, які все частіше змушують керівників шукати нові управлінські рішення, спрямовані на облік соціокультурними особливостями працівників у кадровій політиці, оскільки, перетинаючи національно-культурні кордони, вони втрачають свою ефективність. Тому кадрова політика вже не може бути заснована на універсальних підходах: потрібні облік і адаптація до соціокультурних особливостей країни, її регіонів, окремих груп населення. Як відомо, соціокультурні особливості проявляються не тільки в нормативних документах і практиках управління, які застосовуються в різних країнах, вони суттєво зумовлюють трудову поведінку людей, їх систему цінностей і мотивацію, відношення до стимулів. Розгляд й аналіз цих складових і визначили **актуальність теми** нашого дослідження.

Зрозуміло, що в межах однієї статті не можуть бути висвітлені всі проблемні аспекти цієї тематики. Тому, на наш погляд, варто розглянути такі питання:

1) значимість цієї проблем в розвитку соціально-трудова відносин в економіці нашої країни;

2) визначення основних концептуальних положень і підходів в аналізі соціокультурних аспектів в трудових відносинах.

Відповідно **мета нашого дослідження:** визначення соціокультурної складової в управлінні трудових відношеннях на підприємств.

Виклад основного матеріалу. Важливість обліку соціокультурного аспекту в трудовій поведінці працівників і їх мотивації широко обговорюються після дослідження, проведеного Г. Хофстеде в 70-х рр., у якому акцентувалися національні відмінності працівників. Метою досліджень науковця було виявлення причин неадекватної ефективності методів управління трудовою діяльністю в різних міжнародних організаціях. До важливих висновків дослідження, які дали поштовх до подальших наукових пошуків, варто віднести специфіку сутності і змісту поняття «соціокультурний аспект». Під яким розуміємо особливості, що можуть бути виміряні і використані для порівняння із соціокультурним аспектом іншої

спільноти. До таких особливостей дослідники відносять, наприклад, дистанцію влади, індивідуалізм, уникнення невизначеності, тимчасову орієнтацію тощо.

Виділяють і такі соціокультурні особливості: відношення людини до природи, орієнтація у часі, орієнтація на діяльність і відношення між людьми, орієнтація у просторі тощо. Ці соціокультурні особливості є контекстом, у межах якого відбувається функціонування компанії: без цього контексту навіть правові питання втрачають своє значення. А при ефективному обліку систем цінностей, соціокультурних особливостей поведінки людей в різних країнах можна істотно підвищити ефективність управління працею, в тому числі ефективність мотиваційного впливу на персонал в організації [4].

В Україні облік соціокультурних особливостей працівників в соціально-трудова відношеннях має велике значення через такі причини: історичні, соціально-економічні, політичні. В умовах зростання глобальної конкуренції, Україна повинна і буде проводити боротьбу за завоювання міцної позиції на міжнародній арені. Свідченням цього є масштабні програми економічного розвитку і модернізації, затверджені урядом. Але не можна розраховувати на успіх модернізації, не удосконалюючи і не змінюючи трудову поведінку працівників, їх мотивацію, не підвищуючи ступень обліку всього спектру їх зацікавлень і цінностей.

Погоджуємося із Г. Береговою щодо глобалізаційних вимірів розвитку вищої освіти України: «Варто приділяти велику увагу розробці філософії нового гуманізму, в формулюванні людиномірності в якості світоглядної основи різних напрямів людської життєдіяльності та творчості: досягнення наукової об'єктивності у пізнанні, розвитку сучасного олюдненого мистецтва, побудови суспільства, в якому кожна людина без винятку могла б виступати суб'єктом розвитку, носієм влади, хазяїном своєї долі. Особлива увага має бути приділена соціальній моралі та психологічному клімату суспільства як факторам, що визначають якісні, а не кількісні та економічні, показники рівня життя та рівня задоволеності людини цим життям» [3].

Одним із серйозніших економічних викликів, із яким зіштовхнеться Україна – 2020–2030 рр., є «виклик низь-

кої ефективності». Два основні фактори визначають можливість рішення цієї проблеми:

- створення нових високопродуктивних і високооплачуваних робочих місць;
- соціальне самопочуття працівників, їх кваліфікація, світогляд, професійна гідність, здатність і бажання постійного самовдосконалення.

Але цих цілей не можливо досягнути без адекватної і ефективної моделі управління працею і мотивацією персоналу на підприємствах.

Поки що, за нашими дослідженнями, в Україні в роботі – 83% опитуваних цінують високу заробітну плату. Це пояснюється низьким рівнем життя в країні за останні 10 років. 59% опитуваних українців цінують у своїй роботі виконання компанією зобов'язань, які вона репрезентувала.

Так, А. Азан наголошує на важливості положень: соціокультурні установки можуть працювати як на форсуванні економічного розвитку, так і на його гальмуванні. Як приклад можемо навести, схильність українців до пошуку нетипових рішень і заперечення стандартів. При ефективному користуванні цієї схильності вона б могла стати конкурентною перевагою країни на міжнародному ринку праці [1]. Але для цього необхідно формування перш за все широкої системи уявлень про значимість соціокультурного аспекту в формуванні системи соціально-трудових відносин, в створенні нормативно-правової бази, і управлінських рішеннях, в кадровій політиці. Необхідно також глибоке розуміння ефективності зворотної залежності: облік соціокультурних особливостей при побудові системи управління працею і мотивації персоналу компанії цілком здатний не тільки поліпшити економічні показники компанії, соціальне самопочуття працівників, але й зберегти той культурний потенціал, яким володіють громадяни України.

На наш погляд, українські учені недостатньо приділяють уваги цій проблемі. Як правило, дослідження, які розглядають деякі аспекти проблематики, спираються на історичні концепції або на кейс-методи, а, отже, не мають при цьому повної і чіткої наукової цільності.

Зупинимось на другому питанні нашої роботи – концептуальному визначенню, що пов'язане із поняттям «соціокультурний аспект». Це поняття має велику кількість дефініцій, найбільш влучною, на нашу думку, є: «культура – колективна програмована свідомість, яка відрізняє членів однієї групи або категорії від іншої» (за Г. Хофстеде). Це колективне явище, оскільки як мінімум частково поділяється індивідами, які живуть або жили в одному соціальному середовищі. Дослідник вказує на те, що культура не успадковується, її вчать, тобто вона не передається за допомогою ген, а засобами соціального середовища, оточення індивіда.

До характерних рис культури варто віднести її колективність, і тут доречно зробити акцент на основних соціокультурних цінностях, які за допомогою тих чи тих методів можна позначити у певному суспільстві, не обов'язково поділяються всім населенням, це скоріш за все цінності, які статистично превалюють у визначеному суспільстві. А отже, концепція соціокультурних особливостей застосовується по відношенню до певних груп людей, але у межах деяких дослідженнях можна засто-

совувати припущення про те, що все населення є цілісною групою, навіть, якщо в його склад входять різні спільноти або інтегрована меншість.

Вважаємо за необхідне в якості однієї із найважливіших характеристик культури виділити її відносну стабільність. Адже різноманітні соціокультурні особливості існують достатньо тривалий час і до сих пір продовжують впливати на політичні та соціальні особливості суспільства. Так, Р. Пантема доводить зв'язок між успішним функціонуванням демократичних інститутів у різних регіонах Італії від відносного розвитку їх громадянської спільноти в ХІХст. і раніше [5]. Ф. Фукуяма стверджує, що культурне успадкування, як «низький рівень довіри до оточуючих», є причиною такого культурного недоліку на глобальному ринку, як неможливість створення і розвитку крупних соціальних інститутів» [6]; а такі дослідники, як Хох і Шулер, у визначили вплив феодалізму в існуючих національних відмінностей у важливості незалежності та конформізму. Отже, незважаючи на те, що в Україні відбуваються величезні суспільні, політичні зміни, майже не відбуваються внутрішніх, глибинних змін.

Культура – явище складно вимірюване. Його неможливо уявити в межах математичної або економетричної моделі. Його інколи складно зрозуміти на якісному рівні, особливо, якщо дослідник є представником іншого культурного виміру. Однак учені розробили різноманітні підходи до оцінки такого складно вимірюваного параметру людського життя. До найбільш популярної і прийнятої науковою спільнотою підходами прийнято вважати підходи Г. Хофстеде, Р. Інглхарт, Ш. Шварца, М. Бонда і К. Леунга.

Методичним підґрунтя нашого дослідження і оцінки соціокультурних особливостей підприємства стали основні положення моделі, яку запропонував Г. Хофстеде, тому що ця модель має низку серйозних переваг перед іншими моделями виміру соціокультурного контексту: по-перше, це її розповсюдженість серед дослідників і достатня періодичність застосування, яка дає можливість розгляду динамічних рядів; її відносна спрощеність. І найважливіша перевага методики: її націленість на оцінку тих соціокультурних особливостей, які знаходять свій яскравий вияв у соціально-трудових відносинах. Вони тісно пов'язані із трудовою поведінкою працівників, так Г. Хофстеде виділяє соціокультурні виміри:

- дистанція влади;
- індивідуалізм;
- мужність;
- уникнення невизначеності;
- довгострокова чи короткострокова орієнтація.

Під виміром розуміємо соціокультурний аспект, який може бути змінений і використаний для порівняння із соціокультурним аспектом іншої культури. Наведемо характеристику цих культурних вимірів.

1. Дистанція влади – ступень, із яким менш впливові члени організацій чекають і приймають нерівномірний розподіл влади у країні, організацій та інших соціальних інститутів.

2. Індивідуалізм – ступень, властивий спільнотам, у яких індивіди повинні дбати лише про себе або свою

родину. У межах його протилежного полюсу, колективізму, передбачається, що індивід із народження є елементом сильної і згуртованої групи, яка протягом всього життя індивіда його захищає в обмін на його вірність і відданість.

3. Мужність – ступень, із яким в групі домінують «чоловічі цінності» (агресивність, конкуренція), властивий спільнотам, у яких існує чітке розділення соціальних ролей чоловік – жінка (наприклад, чоловіки повинні бути агресивними, жорсткими, самовпевненими і націленими на матеріальний успіх, в жінки – скромними, м'якими і зосередженими на якості життя).

4. Уникнення невизначеності – ступень, із яким індивіди намагаються уникнути невідомих раніше ситуацій і невизначеності у цілому.

5. Довгострокова чи короткострокова орієнтація.

Довгострокова орієнтація – індивіди характеризуються впевненістю і наполегливістю, бережливістю, в основі – статусний принцип взаємовідношень.

Короткострокова орієнтація – індивіди характеризуються стабільністю і стійкістю, повагою до традицій і зберігають свою репутацію.

Соціокультурний аспект відіграє велику роль управління трудовою поведінкою працівників. Кожна країна – носій певного набору соціокультурних особливостей, які виявляються у процесі їх порівняння на підприємствах, що знаходяться в різних країнах.

Під час авторського дослідження перевірялися дві групи гіпотез: основні і допоміжні. Основні перевірялися співвідношенням між соціокультурними індексами керівника і підлеглих. Адже деякі експерти вважають розрив між соціокультурними особливостями керівника і підлеглих, а також перевага відображення на практиці управління персоналом соціокультурних орієнтацій роботодавця однією із важливих сучасних проблем управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві. Допоміжні гіпотези використовувалися у дослідженні для верифікації основних гіпотез і перевіряли реальні взаємозв'язки показників, які відображають особливості організації соціально-трудових відношень на підприємстві.

Важливою складовою подібного аналізу є спеціальна анкета для роботодавця, яка дозволяла охарактеризувати його оцінку особливостей організації праці і виробництва, соціально-трудових відносин, які склалися на підприємстві. Використовували власні методики і спиралися на всі дослідження, які пов'язані із роллю керівника на підприємстві; взаємовідношення керівник – підлеглий тощо.

У результаті наших досліджень варто наголосити на такому факті: в цілому соціокультурні позиції більшості працівників і роботодавця українського підприємства стосуються загальнолюдських цінностей, достатньо близькі. Однак соціокультурні позиції, що характеризують трудову поведінку, суттєво відрізняються. Найсуттєвіший не збіг індекс співробітників і роботодавця мав відношення до соціокультурних характеристик працівника: дистанція влади і прагнення уникнути невизначеності, які є найвизначніми в загальній системі соціокультурних індексів.

На італійському підприємстві керівництво, по-перше, краще враховує соціокультурні особливості працівників

під час управління їх трудовою поведінкою і, по-друге, має більш спільні із багатьма працівниками соціокультурні характеристики, ніж на українському підприємстві.

Висновки. Аналіз наукових джерел вітчизняних і зарубіжних дослідників, наші власні спостереження показали, що особливості трудової поведінки українських працівників обумовлені необхідністю застосування специфічних підходів до управління трудовою поведінкою в українських організаціях. Однак у цьому випадку не можна робити занадто великий наголос на самобутності або унікальності українського працівника у порівнянні із працівником іншої країни. Соціокультурні особливості кожної країни своєрідні та унікальні. У сучасних умовах глобалізації, підсиленій необхідності міжнародної співпраці у практику управління персоналом в організації необхідно застосовувати найбільш нові і популярні методи, із врахуванням специфічних особливостей українців.

Роботодавці повинні якнайповніше використовувати ті конкурентні переваги – соціокультурні особливості працівників України, – які властиві українським працівникам, а не намагатися нав'язати не припустимі мисленню українцеві соціокультурні цінності.

Література

1. Аузан А., Архангельский А. Доклад «Культурные факторы модернизации». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sigma-econ.ru/ru/news/community/.5598.view.html>
2. Берегова Т.Д. Освітньо-виховний потенціал філософських знань у системі вищої аграрної освіти в Україні: Монографія. Херсон: Айлант, 2012. 312 с.
3. Берегова Т.Д. Філософія неогуманізму й освіта ХХІ століття. // Міжнародна науково-практична конференція «Імперативи поступу України в умовах цивілізаційних викликів сучасного світу» 27 січня 2015 р. / Нац. пед. ун-т імені М.П. Драгоманова. К.: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. С.3-7.
4. Hofstede G., Hofstede Gert Jan, Minkov. Culture and Organization: Software of the Mind. Part II. London: McGraw-Hill, 2010.
5. Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993.
6. Fukuyama F. Trust: the social virtues and the creation of prosperity. New York: Free Press, 1995

References

1. Auzan A., Arkhanhel's'kyy A. Doklad «Kulturni faktory modernizatsii». [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostup: <http://www.sigma-econ.ru/ru/news/community/.5598.view.html>
2. Berehova T.D. Osvitno-vykhovnyy Potentsial filosofsk'kykh znan' u systeme vyshchoyi ahrarynoyi osvity v Ukrayini: Monohrafiya. Kherson: Aylant, 2012. 312 s.
3. Berehova T.D. Filosofiya neohumanizmu y osvita KHKH stolittya. // Mizhnarodna naukovopraktychna konferentsiya «Imperativi postupu Ukrayiny v uslovnyakh tsivilizatsiynikh vyklykiv suchasnoho svitu» 27 sichnya 2015-ho. / Nats. ped. un-t imeni M.P. Drahomanova. K.: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova, 2015. S.3-7.
4. Hofstede G., Hofstede Gert Jan, Minkov. Culture and Organization: Software of the Mind. Part II. London: McGraw-Hill, 2010 roku.
5. Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1993.
6. Fukuyama F. Trust: the social virtues and the creation of prosperity. New York: Free Press, 1995

Varnavska I.V.,

*Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Professional Education Department
Kherson State Agrarian and Economic University, vav2005@gmail.com*

Ukraine, Kherson

**SOCIO-CULTURAL FUNDAMENTALS IN THE MANAGEMENT
OF LABOR BEHAVIOR OF PERSONNEL AT ENTERPRISES**

The main conceptual positions and approaches in the analysis of social and cultural aspects in labor relations are analyzed in the article. The specifics of sociocultural features are revealed and the essence of sociocultural characteristics of the staff at two enterprises Ukraine and Italy is revealed. The most important social dimensions are highlighted: distance of power, individualism, courage, avoidance of uncertainty, long-term or short-term orientation. It is found out that the peculiarities of the labor behavior of Ukrainian workers are conditioned by the need to apply specific approaches to the management of labor behavior in Ukrainian organizations.

Key words: *labor behavior, labor relations, socio-cultural principles, personnel, enterprise, organizations, Ukrainian workers, social dimensions.*

