

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ HR-МЕНЕДЖМЕНТА

КОСТЕНКО ЕЛЕНА ПЕТРОВНА,

экономических наук, доцент,
Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону,
e-mail: kostenko.ep@yandex.ru

В статье рассмотрены основные факторы, под влиянием которых происходит формирование национальной модели HR-менеджмента. Критерием выделения групп факторов является природа факторов, детерминирующих систему управления персоналом как систему ценностей корпоративной культуры, норм и правил организационного поведения, способов реализации важнейших управленческих функций и доминирующих подходов к принятию и реализации решений. В статье показано, что множественность сочетания различных факторов приводит к формированию уникальной модели HR-менеджмента. Геоклиматический фактор оказывает влияние на принципы организации трудовой деятельности (ориентации преимущественно на индивидуальные или коллективные формы труда, отношение к управленческому опыту других стран, отношение к ресурсам и т.д.), распределение трудовых ресурсов, уровень мобильности рабочей силы, психосоциальный тип работника. В процессе исторического развития конституируются модели трудового поведения человека, значимые для работодателя черты характера и компетенции работников. При рассмотрении социально-экономического фактора акцентируется внимание на влиянии на формирование национальной модели HR-менеджмента особенностей государственного устройства, типа проводимой социально-экономической политики, характеристик институциональной среды, экономических целей и приоритетов развития страны, уровня развития и характера национальных производительных сил и хозяйственных укладов. Значительное внимание в статье уделено анализу влияния исторически сформировавшейся системы ценностей общества и трудовых традиций на подходы к управлению персоналом. Поскольку религиозные установки оказывают принципиальное влияние на модель включенности человека в трудовую деятельность, мотивы трудового поведения, управленческую культуру работника, распределение ролевых функций, закрепленных за половыми, возрастными и другими группами населения, иерархичность и престижность профессий, желаемые формы вознаграждения, готовность к нововведениям, стабильность или текучесть кадров и др., рассмотрено влияние основных традиционных религий (христианство, ислам, иудаизм, буддизм, конфуцианство, индуизм) на систему управления персоналом в разных странах.

Ключевые слова: национальная модель HR-менеджмента, HR-менеджмент, факторы формирования национальной модели управления персоналом, российская модель управления персоналом.

THE FACTORS OF FORMING THE NATIONAL HR-MANAGEMENT MODEL

ELENA P. KOSTENKO,

Candidate of economic sciences, associate professor,
Southern Federal University, Rostov-on-Don,
e-mail: kostenko.ep@yandex.ru

There are some factors considered in this article, which influence the forming of national HR-management model. The group-forming criterion is the nature of factors, that determine the system of HR-management as a system of corporate culture values, norms and rules of organizational behavior; ways of realization some important managing functions and dominating approaches to make decisions. This article shows that the plurality of combinations in different factors leads to forming the unique HR-management model. The geoclimatic factor influences the principles of the labor organization (orientation primarily on individual or collective forms of labor, attitude to the management experience of other countries, attitude to resources, etc.), the distribution of labor resources, the level of labor mobility, and the psychosocial type of employee. Models of man's labor behavior are constituted In the process of historical development. Attention is focused on the formation of a national HR-model, such as the conducted socio-economic policy, the characteristics of the institutional environment, economic goals and priorities of the country's development, the level of development and the nature of the national productive forces and economic structures. Much attention was paid to the analysis of the historically formed value system and labor traditions, which influence the approaches to HR-management. As far as religion influences the model of person's inclusion in labor, motives of labor behavior; management culture of a certain employee, preferred payment etc., we examined how the main traditional religions (Christianity, Islam, Judaism, Buddhism, Confucianism, Hinduism) influence the HR-management system in different countries.

Keywords: national HR-management model, HR-management, factors of forming the national HR-management model, Russian model of HR-management.

JEL: J21, J82, J88.

Введение

Процессы транснационализации бизнеса актуализируются во всем мире. Однако многие компании испытывают определенные трудности при внедрении своего опыта управления персоналом в зарубежных филиалах, поскольку зачастую они вынуждены функционировать в совершенно иных экономических, политических, правовых и культурных условиях. Не случайно, в настоящее время такие понятия как «национальная модель развития», «национальная модель управления» и «национальная модель HR-менеджмента» становятся все более популярными терминами и вызывают большой исследовательский интерес, как в научных кругах, так и у HR-менеджеров разных стран мира.

В общем виде под моделью HR-менеджмента понимают совокупность идей, принципов, методов и стилей управления персоналом, доминирующие подходы к принятию решений, а также характер и содержание взаимоотношений между руководителем и подчиненными в процессе реализации этих решений. Целью изучения и сравнения национальных моделей HR-менеджмента являются не столько сами по себе их специфические формы, сколько то, как страна в процессе своего развития нашла наиболее пригодные для себя методы, средства и пути приспособления управления к общим условиям воспроизводства. Необходимо подчеркнуть, что с точки зрения формирования эффективной хозяйственной или управленческой модели

вопрос заключается не в том, какая национальная практика или система управления персоналом лучше сама по себе, а то, в какой мере она соответствует имеющемуся в стране спектру социально-экономических и духовно-культурных потребностей развития, способствует наилучшему использованию ресурсов.

Формирование национальной модели HR-менеджмента происходит под влиянием ряда факторов. Критерием выделения групп факторов является природа факторов, детерминирующих систему управления персоналом. Наибольшее влияние на формирование национальной модели HR-менеджмента оказывает четыре группы факторов: особенности географического положения, особенности исторического процесса, особенности социально-экономического развития, особенности культуры и религиозного сознания (см. рис. 1).



Рис. 1. Ключевые факторы формирования национальной модели HR-менеджмента

Источник: составлено автором по материалам исследования.

Таким образом, под воздействием данных групп факторов, социально-трудовые отношения развиваются в разных странах различными темпами, приводя к различному сочетанию всех отношений и элементов хозяйственного, социального и общественного механизма. Именно множественность сочетания различных факторов приводит к формированию уникальной национальной модели управления персоналом.

Геоклиматическая концепция формирования национальной модели HR-менеджмента

Сущность географического детерминизма сводится к тому, что географический фактор (климат, почвы, реки и т.п.) считается определяющим фактором возникновения и развития общества. Еще мыслители античности говорили о том, что различные

составляющие природной среды, например, почвы, растительность, реки оказывают влияние на развитие народа. Природный ландшафт определяет особенности физиологии, формирует стереотипы поведения и ключевые характеристики этнопсихологии. Мировоззренческая основа этноса также во многом является производной ландшафта, климата, протяженности территории и т.д. Таким образом, геоклиматическая концепция апеллирует к «неустранимым» системным свойствам той или иной территории. Сторонниками концепции геоклиматического детерминизма модели экономики и управления, трудовой культуры являются В. Ключевский, В. Ильин, Л. Гумилев, О. Шкаратан, В. Карачаровский, Э. Кульпин, Дж. Биллингтон и др. (*Гумилев, 1994; Шкаратан и Карачаровский, 2002; Ильин и Ахиезер, 2000*).

Природно-климатические и географические особенности практически неизменны во времени, однако наиболее сильное влияние на формирование национальной модели управления они оказывают в доиндустриальный период. На протяжении столетий лучшие результаты хозяйственного опыта, управленческой практики закреплялись, формируя принципы трудовой деятельности. Сложившиеся за многие поколения системы воспитания также были ориентированы, в первую очередь, на формирование работника, обладающего необходимыми для хозяйственной практики данного общества трудовыми навыками и психологическими чертами. Исследования по отдельным народам показывают, что традиционные системы воспитания даже при изменении типа хозяйства продолжают влиять на формирование трудовых навыков и особенностей психики значительной части населения (*Шкаратан и Карачаровский, 2002, с. 25–30*).

Особенности географического ландшафта и климата оказали, например, значительное влияние на формирование коллективистского мировоззрения россиян и японцев. В противоположность «западной институциональной матрице», в которой подчеркивается примат «я» над «мы», преобладание «мы» над «я» в менталитете является своеобразной идеологической компонентой «восточной институциональной матрицы» (*Кирдина, 2000*). Как отмечает С.Ю. Барсукова, на формирование коллективистских установок в России работала и колоссальность территории, безопасность и транспортное единство которой достигались объединением усилий всего сообщества. Вместе с тем огромная протяженность территорий закрепила в сознании установку на бессилие центральной власти (*Барсукова, 2004, с. 117*). Тем самым создавалась почва для разобщенности в сознании правовой нормы и жизненной практики. Влияние климата на формирование коллективистских установок россиян отмечается также и в работе А. Чубайса. По его мнению, коллективизм, социальной основой которого была община, порожден известной суровостью нашего климата (*Чубайс, 2000, с. 4*).

В работах В. Ильина, А. Ахиезера, А. Паршева, П. Першина и др. отмечается, например, что геоклиматическая концепция формирования русской цивилизации обосновывает уникальность российского развития, менталитета, социально-культурного и психосоциального типа людей, которые живут на территории центральной России, тем обстоятельством, что формированием культуры происходило в условиях необычных перепадов природных процессов.

Уникальность географического положения Японии также оказала большое влияние на практику управления персоналом. Япония – это основное государство с высокой плотностью населения – 337 чел/кв. км, что, например, почти в 12 раз выше, чем в США. Проживание в тесной близости друг к другу способствовало формированию культуры сотрудничества и взаимопомощи, что стало основой командной практики управления. В масштабах страны эта культура взаимозависимости и сотрудничества привела к появлению, так называемой «Япония, Инк». Кроме того, на японских островах возделывание риса всегда требовало колоссального труда. Одному человеку или даже семье было невозможно справиться с обработкой рисовых полей. Восстановление

размытых полей и разрушенных построек после тайфунов и землетрясений было возможно только коллективно – всей общиной. Бойкотирование общиной отдельного человека приравнивалось к смертному приговору. Именно эти факторы обусловили выбор коллектива как необходимого условия выживания (см. табл. 1).

Таблица 1

**Влияние геоклиматического фактора
на формирование национальной модели HR-менеджмента**

Страна	Геоклиматический фактор	
	Характеристика фактора	Особенности модели трудового поведения и управленческих установок
Россия	<p>Суровые условия жизни. Резкое разнообразие климатических условий. Постоянные перепады погоды. Трудности освоения среды обитания. Необходимость выполнения сельскохозяйственных работ в сжатые сроки. Высокая ресурсоемкость производства. Высокая обеспеченность природными ресурсами. Нахождение в географической области взаимодействия восточных и западных культурных, философских и религиозных моделей мироустройства. Сильная дифференциация регионов. Большая протяженность границ Ориентация на сохранение единого экономического пространства. Этнокультурная особенность – многонациональный состав населения</p>	<p>Ориентация людей на совместный труд и коллективизм. Большой разброс результатов труда. Периодическое чередование застойно-стабильного и аварийно-кризисного режимов работы. Опора на неисчерпаемость ресурсов и отсутствие бережливости. Возможность длительного ведения экстенсивного хозяйства. Отсутствие концентрации усилий на небольшом пространстве. Закрепление в сознании людей установки на бессилие центральной власти. Разобщенность в сознании работника правовой нормы и жизненной практики. Предрасположенность к неформальным связям и отношениям. Свободное восприятие наиболее рациональных черт как западной, так и восточной культур управления персоналом. Формирование у представителей социальной общности ощущения самодостаточности. Деиндивидуализация. Формирование «духа терпимости» и равенства</p>
Япония	<p>Островное положение страны. Высокая плотность населения (для проживания используется только 1/3 территории). Общинный характер жизни. Преимущественно горный и лесной ландшафт. Суровость климата. Низкая обеспеченность природными ресурсами. Специфика аграрного производства – производство риса. Этнокультурная особенность – мононациональное государство</p>	<p>Высокая традиционность поведения Культура сотрудничества. Культура взаимопомощи. Командная практика управления. Избегание конфликтов. Интенсивное развитие. Группизм, коллективизм. Самоотверженный труд. Бережное отношение и экономия ресурсов: – создание технологии бережливого производства; – создание системы «точно в срок»; – ориентация на нововведения. Самодисциплина и уплотненность рабочего времени. Мобильность и высокая адаптивность. Единство поведенческих установок. Экономия на издержках управления. Эмоциональная близость работников</p>

Окончание табл. 1

Страна	Геоклиматический фактор	
	Характеристика фактора	Особенности модели трудового поведения и управленческих установок
Европейские страны	Материковое положение. Умеренно-континентальный климат. Наличие выходов к морям. Относительно низкая обеспеченность полезными ископаемыми. Расположение на перекрестке трансевропейских торговых-транспортных путей	Рациональность. Пунктуальность. Четкость, точность, методичность. Организованность. Бережливость. Толерантность. Активное использование эффективного опыта других стран. Активная деятельность
США	Континентальное расположение Разнообразие природного ландшафта Разнообразие климата (11 климатических районов). Богатство природными ресурсами. Разнообразие фауны. Плотность населения – 28 человек на один кв. км. Этнокультурная особенность – многонациональное государство	Независимость и самоуверенность. Высокая активность. Тщеславие. Геополитическая неграмотность. «Дух кооперации». Авантюризм. Индивидуализм. Высокая активность. Опора исключительно на собственные силы. Быстрая адаптация к быстро меняющимся потребностям экономики и населения. Независимость поведения. Стремление к экспериментам и новым оригинальным проектам

Источник: составлено автором по материалам исследования

В опосредованном виде геоклиматический фактор формирует и предпосылки исторического процесса. Общественно значимые события происходят под влиянием текущей политической и экономической конъюнктуры, определяемыми, в том числе, и природными условиями.

Влияние особенностей исторического развития на модель HR-менеджмента

По мнению сторонников теории исторической детерминированности, значимые события в развитии страны (войны, революции, радикальные смены экономического курса и т.д.) способны даже изменить базовые установки, формируемые средой обитания и культурно-религиозными традициями (Барсукова, 2004, с. 123). Действительно, история развития общества – это история множества народов и государств, культур и цивилизаций, история эпох и их смен, история революций и войн и т.д. Но, кроме того, это история развития производства, история развития производительных сил и производственных отношений. С одной стороны, исторический процесс нельзя позиционировать как строго независимый от других факторов, влияющих на формирование той или иной экономико-управленческой модели. Однако, с другой стороны, он может рассматриваться и как самодостаточный фактор формирования нации. В процессе становления национальных государств культурные установки народов существенно изменяются под влиянием экономических, политических, религиозных, социальных и других процессов. В результате межгосударственного, межнационального взаимодействия происходит взаимопроникновение культур. В первую очередь это характерно для государств, находящихся в одном регионе.

Экспорту культурных влияний также способствуют войны и колониальные завоевания. Они определяют психологический профиль нации, конституируют установки народа

на исторические успехи (завоевания, социальные достижения) или неудачи (эпидемии, голод, военные поражения) и дополняют его за счет исторически приобретенных черт: уверенности, индифферентности, угнетенности и т.д. Таким образом, ценности общества формируются под воздействием социально-исторического опыта поколений. Любое современное хозяйственное устройство является результатом исторической эволюции. В процессе исторического развития формируются модели трудового поведения человека, значимые для работодателя черты характера и компетенции работников.

Влияние особенностей социально-экономического развития на формирование национальной модели HR-менеджмента

В рамках национального государства деятельность предприятия и, соответственно, формирование походов к управлению ее материальными и нематериальными, прежде всего человеческими, ресурсами детерминирована спецификой государственного устройства, типом проводимой социально-экономической политики, характеристиками институциональной среды. С этой точки зрения, выделение национальных особенностей HR-менеджмента невозможно без выявления особенностей национальной экономической системы (НЭС).

Понятие национальной системы экономики было введено еще в XIX в. Фридрихом Листом. По его мнению, каждая страна развивается по своим собственным «национальным экономическим законам», свойственным именно данной стране и определяемым ее уникальными условиями.

Современная экономическая наука определяет национальную экономическую систему как систему экономических отношений в единстве с присущими стране экономическими и неэкономическими, внутренними и внешними факторами, отражающую воздействие всех этих факторов на экономику страны, обеспечивающую ее устойчивое функционирование и развитие, поддержание жизнедеятельности и расширенного воспроизводства на национальной территории и реализующую стоящие перед страной долгосрочные цели развития (Кульков, 2015. с. 204).

Специфические черты НЭС формируются, на наш взгляд, под влиянием таких факторов, как:

1. Экономические цели и приоритеты развития страны.
2. Национальная идея – как доктрина стратегического развития государства, его места и роли в мировой экономической цивилизации.
3. Уровень развития и характер национальных производительных сил и хозяйственных укладов.
4. Национальные особенности производственных (в том числе, социально-трудовых) отношений.
5. Характер институциональной среды, основными элементами которой являются: общественные и профессиональные институты и организации, административные учреждения, политические институты и организации, национальные правовые институты и организации, национальные экономические институты и организации, образовательные институты и организации.
6. Особенности «неэкономических» составляющих развития, к которым относятся геоклиматическая, геополитическая, этнокультурная, идеологическая, социально-психологическая и другие составляющие.

В результате действия указанных факторов и формируется уникальная национальная экономическая система, которая не вписывается в стандартные универсальные модели экономических систем. Например, как отмечает В.М. Кульков, более сильное участие государства в экономической и социальной жизни России нельзя объяснить только обычными провалами рынка или вывести из кейнсианской или марксистской теории – она продуцируется уникальными условиями страны (Кульков, 2015. с. 210).

Активным социальным институтом, формирующим модели поведения человека, является система образования (*Дырин, 2006, с. 88*). В процессе исторического развития между образованием, наукой, экономикой и культурой сложились устойчивые взаимосвязи (*Галаган, 2007, с. 152*). С одной стороны, поскольку одной из целей национальной системы образования является сохранение, закрепление и изменение культуры, образование представляет собой социокультурный феномен (*Речкин, 2009, с. 137*). С этой точки зрения, в долгосрочном плане образование может рассматриваться как инструмент социального преобразования общества. С другой стороны, уровень, качество и направленность образования определяют экономическое будущее страны. Образование формирует не только нравственные и культурные ориентиры, мировоззрение человека, но и комплекс знаний, умений и навыков, определяющих возможности включения человека в процесс общественного воспроизводства.

По сути, со времен промышленного переворота, образование можно рассматривать как один из главных факторов, определяющих уровень конкурентоспособности экономики. Подтверждение этому можно найти в экономической истории многих стран. Например, перед первой технологической революцией (промышленным переворотом) население Англии было одним из самых образованных в Европе. Это позволило ей быстро индустриализироваться и превратиться в «фабрику мира». Однако уже в последней четверти XIX в., после второй технологической революции, ситуация была прямо противоположной – и система начального, и система высшего образования отставала от стран Европы и США. Накануне первой мировой войны в Англии дипломы о высшем образовании получало почти в девять раз меньше студентов, чем в Германии. Кроме того, важнейшими предметами в немецких университетах были естественные науки и техническая подготовка, в то время как в Англии и Франции акцент был сделан на гуманитарное образование. Развитие образовательной системы в Германии оказало огромное влияние на рост производительности труда, уже в начале 1900 г. страна заняла первое место в Европе по этому показателю.

Зависимость между уровнем образования и уровнем экономического развития страны наглядно проявляется и в современных условиях – на этапе «экономики знаний». Ключевым фактором развития современных организаций стали человеческие ресурсы. Именно они участвуют в формировании интеллектуального капитала организации, являющегося составной частью нематериальных активов, которые вместе с материальными формируют общую рыночную стоимость компании (*Скачкова, Костенко, Бутова и Михалкина, 2015, с. 4*). Работники становятся основным конкурентным преимуществом любой компании, поскольку приспособиться к непредсказуемым изменениям рыночной среды может только образованный, высокообразовательный, ориентированный на постоянное развитие персонал.

Модели социально-экономической политики в разных странах различаются по своим экономическим и политическим целям и инструментам их реализации. Система распределения и перераспределения национального дохода, налоговая политика, особенности трудового и пенсионного законодательства и т.д. – все это формирует институциональное поле, в котором функционируют фирмы и определяются взаимоотношения работника и работодателя.

Таким образом, на наш взгляд, зависимость национальной модели HR-менеджмента от особенностей социально-экономического развития может быть сформулирована как закон соответствия национальных подходов к управлению персоналом уровню экономического развития страны, характеру национальных производительных сил и производственных отношений, национально-специфическим факторам и экономическим целям развития.

Социокультурные основания формирования национальной модели управления персоналом

В теоретических построениях национальных моделей HR-менеджмента значимыми факторами являются культура и менталитет народа. Социально-психологические аспекты управления персоналом непосредственно связаны с культурой того общества, где это управление происходит. Культура проявляется в системе ценностей, которую осваивает индивид и благодаря которой человек реализует себя в обществе, в том числе в производственных отношениях.

Анализируя проблемы взаимодействия культуры и деятельности человека, Ю.А. Жданов и В.Е. Давидович пришли к выводу, что феномен культуры можно охарактеризовать через категорию способа человеческой деятельности. По их мнению, «культура – это и есть способ действия людей, а общественные отношения – плацдарм для деятельности... Именно культура, детерминированная системой общественных отношений и выражающая место в них субъекта деятельности, обнаруживает себя как система регулятивов человеческой деятельности, несущей в себе аккумулированный опыт, накопленный человеческим разумом». Ю.А. Жданов и В.Е. Давидович указывали на то, что для культуры характерна такая черта, как воспроизведение деятельности по исторически заданным основаниям. Это ее состояние описывается рядом понятий, таких как «схема», «алгоритм», «код», «матрица», «канон», «парадигма», «эталон», «стереотип», «норма», «традиция». Все эти понятия выражают «момент устойчивости в изменяющемся содержании деятельности, переноса этого содержания, трансляции образцов и т.п.» (Жданов и Давидович, 2005, с. 271–272, 284–288).

В настоящее время общепризнанным стало понимание того, что национальная культура формирует устойчивые поведенческие стереотипы работника. На рубеже XX–XXI вв. большое распространение получили прикладные социолого-антропологические исследования культурных и этнических особенностей рабочей силы (Шкартан и Карачаровский, 2002, с. 11). Общая цель таких исследований – облегчить межнациональную (межкультурную) передачу технологий, управленческих навыков, облегчить движение рабочей силы, уменьшить «потери», вызванные различиями в культуре страны-донора и страны-реципиента.

Крупные транснациональные корпорации, принимая решения о расширении своей филиальной сети и организации производства в других странах, обязательно анализируют данные об этно-культурных особенностях будущих работников и на этой основе формируют обобщенный портрет «типичного работника». Такой портрет среднестатистического работника может быть «нарисован» как по признаку принадлежности к той или иной стране (японский работник, немецкий работник, россиянин и т.д.), так и по признаку вероисповедания (мусульманин, католик, православный и т.д.). В соответствии с этими данными и проектируется организационная структура компании, определяются направления поиска и привлечения работников, планируется система мотивации и стимулирования персонала, конструируются коммуникационные сети.

Большое влияние на формирование национальной модели HR-менеджмента оказывает фактор национального языка. Национальный язык является основой языковой картины мира – совокупности представлений о мире, определенного способа концептуализации действительности. Однако язык является не только средством, но и средой, в которой формируется и живет человек, которая детерминирует его жизненный опыт. Русский философ А.Ф. Лосев считал, что именно язык народа является ключом к познанию сущности народного духа, его интуитивно-жизненных, а не рациональных оснований (Лосев, 1993, с. 90). Таким образом, язык может рассматриваться как специфическое средство хранения и передачи информации, а также инструмент управления человеческим поведением.

В целом, этническая культура оказывает влияние структуру мотивов трудовой деятельности, иерархическую модель престижности профессий, распределение ролевых

функций, закрепленных за половыми, возрастными и другими группами населения, готовность к нововведениям, стабильность или текучесть кадров, удовлетворенность трудом и т.п. составляющие HR-менеджмента.

Религия как фактор формирования национальной модели HR-менеджмента

Центральным звеном системы ценностей любого общества является религия. Она отражает поиски людей идеальной жизни и включает в себя взгляд на мир, истинные ценности народа, особенности отправления религиозных обрядов. Впервые исследование влияния системы ценностей на трудовое поведение было проведено Максом Вебером. Он вычленил в мировых религиях этнический компонент, т.е. «коренящиеся в психологических и прагматических религиозных связях практические импульсы к действию». Вебер показал, что «важные для хозяйственной этики черты религий интересуют нас с определенной точки зрения, а именно по их отношению к экономическому рационализму» (Вебер, 1993, с. 43, 65–66). Классическую работу М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма» можно рассматривать в качестве методологической основы оценки влияния культурно-институционального контекста на процессы управления персоналом.

Религиозные представления оказывают большое влияние на отношение к труду, мотивы поведения, деловой активности, богатству, методы получения доходов и формирования предпринимательской среды, результативность экономической деятельности людей и общества в целом. Исследование, проведенное Всемирным Банком, показало, что существует зависимость между религиозностью и величиной валового национального продукта (ВВП) на душу населения. Самая высокая величина ВВП приходится на христианские протестантские общества. На втором месте – общества, проповедующие буддизм. Самыми бедными являются южно-буддийские и южно-индуистские общества (Гордеев, 1998, с. 3–24).

В мире существуют сотни и даже тысячи различных религиозных учений и верований. Однако несколько традиционных религий доминируют над другими: христианство, иудаизм, ислам, буддизм, индуизм и конфуцианство. При этом в каждой религии есть несколько вариантов или разновидностей, например в христианстве основные это православие, католицизм, протестантизм и т.д.

Христианство. Одной из наиболее распространенных религий в мире является христианство, около трети жителей планеты исповедуют ту или иную разновидность христианства. Считается, что христианство заложило основу идей свободы, равенства и справедливости, провозгласило универсальность человека. Христианский универсализм означает признание равной значимости и равного достоинства всех людей независимо от рода их деятельности, социального статуса, этнической принадлежности, от культурных традиций (Сорокина и Костенникова, 2015, с. 428–434).

Православие. Православная церковь наиболее близка к традициям раннего христианства. Рассмотрим характерные черты православия с точки зрения их влияния на экономическую и управленческую культуру работников. Православие рассматривает работу как наказание, ниспосланное человечеству за грехи. Оно конструирует образ трудящегося человека, который терпеливо переносит тяготы ради спасения своей души и всего социума и в этом уподобляется Христу (Окольская, 2006, с. 17). При этом под трудом может пониматься духовная деятельность, «внутреннее творение во имя Христа», в какой-то мере – отречение от всех мирских благ. Поэтому с экономической точки зрения, православная доктрина чаще всего критикуется за «непродуктивность» трудовой этики. В отличие, например, от протестантизма, в православии отношение к богатству и стяжательству носит негативную окраску (см. табл. 2).

Таблица 2

**Влияние православия на формирование
национальной модели управления персоналом**

	Характеристики работника	Характеристики руководителя	Трудовые установки	Организационное поведение
Православие	– вера в благоприятный исход любого дела; – широта натуры; – неагрессивность; – бережное и благодарное отношение к богатству; – приверженность традициям; – технологический консерватизм; – не правовое отношение к закону; – дуализм	– выраженные волевые начала; – высокий уровень как формального, так и неформального авторитета; – допущение возможности совершения профессиональных ошибок. Успешный руководитель – сильный и справедливый	– первичность общественных интересов над частными; – справедливость; – нестрогая прибыльность экономической деятельности; – соборность (добровольное объединение людей для общих действий); – корректное отношение к конкурентам; – доверие к партнерам по бизнесу; – коллективность; – гедонистическая мотивация трудовой деятельности; – равенство «на финише»; – доверительные отношения в коллективе	– отказ от жесткого единоначалия; – замена конкуренции специфическими административными, экономическими и социальными механизмами

Источник: составлено автором по материалам исследования

Католицизм. Католицизм можно рассматривать как учение, в котором центральное место в анализе различных экономических и общественных систем занимает человек, личность. Социальная доктрина католиков сыграла значительную роль в эволюции социально-трудовых отношений во всем мире. Международная организация труда, созданная в 1919 г., формировалась под большим влиянием именно католической доктрины. Более того, как отмечает Ю. Попов, в появлении в послевоенной Европе «социальных государств» также прослеживается влияние доктрины социально-трудовых отношений католицизма (Попов, 2010, с. 55). На наш взгляд, концепция социальной ответственности бизнеса перед обществом, получившая большое распространение в европейских странах, во многом основана именно на католической доктрине. Современные католики выступают против абсолютизации прибыли, которая теперь рассматривается не как цель, а как средство экономической деятельности.

С точки зрения влияния католицизма на формирование подхода к управлению персоналом, можно сказать, что доктрина католиков провозглашает несколько принципов:

- Общее благо – т.е. акцент на приоритете общих интересов. Большинство представителей европейской управленческой и общественной мысли подчеркивали первичность общих целей и идеалов перед индивидуальными, например, А. Файоль, Р. Оуэн и др.
- Солидарность – требование справедливости при распределении обязанностей и результатов труда.

- Субсидиарность, в современном обществе реализуется посредством децентрализации управления и предоставления возможности решения проблемы на более низком управленческом уровне, без ненужной передачи полномочий на уровень более высокой инстанции.

Католицизм формирует, по сути, образ практически идеального работника (см. рис. 2).



Рис. 2. Влияние католицизма на формирование подхода к управлению персоналом
Источник: составлено автором по материалам исследования.

Протестантизм. Протестантизм придал труду религиозный смысл, он объявил труд высшим призванием человека, предназначением человеческой жизни, а богатство, возникающее как его результат, знаком благосклонности Небес. Он отрицает социальную иерархию, классовые привилегии, само государство и личные различия. Протестантизм проповедовал идею личной, индивидуальной ответственности человека перед Богом, обществом и собой. Своеобразной установкой протестантизма можно считать фразу «не трудиться, чтобы жить, а жить для того, чтобы трудиться» (Гофман, 2011, с. 50–51). Комбинация изнурительной работы и накопления капитала, который обычно рефинансировался, способствовали развитию капитализма в Западной Европе, а впоследствии и в Соединенных Штатах Америки (Ратковская, 2013, с. 84–85).

Можно сказать, что протестантизм сыграл роль психологической подготовки к индивидуализации деятельности человека, подготовкой к деятельности в условиях жесткой конкуренции рыночной экономики. Одной из характерных черт протестантизма является ориентация на постоянное движение вверх: с одного экономического уровня на другой, с одной ступени социальной иерархии на другую, постоянное совершенствование технических условий производства и т.д. На наш взгляд, влияние протестантизма на формирование менталитета работников проявляется в следующем: выстраивание межличностных отношений на основе прагматизма; предпринимательский образ мышления; активная трудовая деятельность; высокий уровень мобильности; ориентация на денежные формы оплаты труда; индивидуальная свобода; высокий уровень конкурентности поведения; личная организованность; равенство людей на «старте».

Ислам. Ислам – одна из самых молодых мировых религий. Ислам достаточно много внимания уделяет организации экономической деятельности. Прежде всего это относится к поддержке свободного предпринимательства, защите частной собственности, однако подчеркивается, что использовать ее нужно правильно – социально полезным и предусмотрительным способом. Ислам не приемлет тех, кто ищет выгоду посредством эксплуатации других (Ратковская, 2013, с. 86–87).

Характерными чертами ислама, важными с точки зрения оценки их влияния по формированию модели управления персоналом, являются: утверждение высокого статуса городской жизни, коммерции, ценности межэтнических и межкультурных связей; институционализация социальной поддержки низов; принципы патернализма и благотворительности (принципы группового и индивидуального покровительства). В исламском взгляде на мир, человек – часть коллектива, в котором богатый и успешный должен помогать бедным и неуспешным. То есть, в отличие от протестантизма, в котором акцент делается на индивидуализации деятельности, можно говорить о том, что ислам формирует коллективистский тип работника.

Иудаизм. Иудаизм одна из древнейших монотеистических религий. Как и протестантизм, иудаизм поощряет предпринимательство. Причем признание важности активной экономической деятельности и предпринимательства, поощрение богатства, произошло почти на тысячу лет раньше, чем была провозглашена протестантская доктрина. Более того, для иудаизма характерно безудержное стремление к деньгам по иезуитскому принципу «цель оправдывает средства». В иудаизме сформировался особый образ работника. Его основными чертами можно считать: открытость, контактность, умение и желание понравиться окружающим, особенно тем, от кого зависит решение ваших проблем; целеустремленность; прямолинейность и крайний рационализм; напористость в работе; тонкий ум; ценность своего «Я», а в некоторых случаях «дефицит деликатности»; ориентация на неформальное общение; своеобразная игра «свой – чужой» (коренным гражданам Израиля, например, легче устроиться на работу, чем иммигрантам); стремление к равенству в отношениях «руководитель – подчиненный»; четкое делегирование обязанностей.

В целом, на протяжении столетий иудаизм способствовал развитию «духа предпринимательства», свободы торговли. С этой точки зрения иудаизм можно рассматривать как религию действия, направленную на социальную активность человека с целью усовершенствования мира.

Христианство, иудаизм и ислам имеют схожие центральные поведенческие установки. В сфере трудового поведения к их числу можно отнести: 1) уважение прав других; 2) нерасточительство; 3) справедливость и беспристрастность; 4) скромность и неприязнательность; 5) помощь ближним (бедным, сиротам).

Индуизм. Ключевой характеристикой индуистского мировоззрения является традиция кастовой системы организации общества. К числу особенностей управления персоналом, определяемым спецификой религиозных верований индусов, можно отнести: ограниченную социальную мобильность; ориентацию на закрытый тип кадровой политики; жесткую иерархию; ценность жесткого централизованного управления; ориентацию на взаимодействие работников только по горизонтали; соблюдение в трудовом общении требований, связанных принадлежностью к тому или иному рангу и титулу (работник, стоящий выше по должности не должен быть «первым среди равных» или выполнять работу более низкого ранга); работников нельзя ставить в условия, с которыми они раньше не сталкивались; аскетизм в удовлетворении потребностей; четкое определение заданий для каждого работника.

В целом индийские работники крайне консервативны, а их повседневная жизнь определяется соблюдением множества ритуализированных действий и норм поведения.

Большое влияние на формирование трудовых установок и моделей взаимоотношений работников и работодателей в странах Азиатско-Тихоокеанского региона оказали три религиозные традиции: **синтоизм, буддизм и конфуцианство**. Их влияние на формирование модели HR-менеджмента можно показать на примере Японии (см. табл. 3).

Таблица 3

Религиозные установки японцев

Религиозные установки японцев	Синто-буддийский синкретизм		Конфуцианство
	Синтоизм	Буддизм	
	<ul style="list-style-type: none"> – культ предков; – формирование концепции преемственности (непрерывности императорской династии); – идея государственности; – принцип старшинства; – принцип гармонии; – обостренное чувство экологической безопасности; – прагматическое отношение к религии; – здравый смысл 	<ul style="list-style-type: none"> – праведная жизнь; – предпочтение действиям, а не размышлениям; – честность; – труд как способ истинной веры; – сдержанность, умеренность и порядок; – планирование и осуществление деятельности исходя из потребностей государства; – производство и деньги – вторично; – определение поведения на работе религиозными ценностями; – труд приравнивается к воздержанию и по своей сути есть выражение набожности 	<ul style="list-style-type: none"> – акцент на безусловной верности господину, сегуну (в современном варианте работодателю) даже в ущерб собственным интересам и интересам собственной семьи; – традиции самопожертвования и беззаветной верности
Мировоззренческая картина мира японцев			

Источник: составлено автором по материалам исследования

Таким образом, религия является одним из ключевых факторов, влияющих на процесс формирования той или иной нации, определяющих приоритеты социально-экономической политики государства, и, как следствие, является одним из важнейших факторов формирования национальной модели управления персоналом.

Геополитические изменения, наблюдаемые в настоящее время, вызвали волны миграции миллионов людей по всему миру, которые не останавливают существующие национальные границы. По мнению большинства экспертов, этническое, национальное, культурное и религиозное разнообразие в развитых странах будет и дальше возрастать. Эти тенденции будут оказывать активное влияние на бизнес, социальную и корпоративную жизнь.

В настоящий момент в условиях формирования глобальной системы социально-трудовых отношений HR-менеджеры сталкиваются с проблемой согласования интересов работников, выступающих носителями разных национальных культурных, исторических и экономических традиций, говорящих на разных языках. Поэтому условием повышения эффективности управления человеческими ресурсами является учет конфессиональных и культурных традиций различных групп наемных работников и на этой основе формирование адекватных инструментов межкультурной коммуникации. Умение «генерировать» эффективность в составе крупных мультикультурных и мультинациональных социальных и бизнес-институтов становится ключевым фактором успеха личности и команд и ключевой компетенцией HR-менеджеров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Барсукова С. Ю. (2004). Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, с. 115–118.

Вебер М. (1994). Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религий / Макс Вебер. Избранное. Образ общества. М.: Юрист, с. 43, 65–66.

Галаган А. И. (2007). Образование, наука, культура, экономика: взаимозависимость и ответственность перед обществом // *Социально-гуманитарный знания*, № 4, с. 152.

Гордеев Р. В. (1998). Кросс-культурные проблемы международного менеджмента // *Менеджмент в России и за рубежом*, № 1, с. 3–24.

Гофман М. (2011). Религия труда // *Человек и труд*, № 1, с. 50–51.

Дырин С. П. (2006). Российская модель управления персоналом в условиях промышленного предприятия. СПб.: Питер, 224 с.

Жданов Ю. А., Давидович В. Е. (2005). Сущность культуры. 2-е изд., перераб. Ростов н/Д: Наука–Пресс, с. 284–288.

Ильин В. В., Ахиезер А. С. (2000). Российская цивилизация: содержание, границы, возможности. М.: Изд-во МГУ.

Кирдина С. Г. (2000). Институциональные матрицы и развитие России. М.: ТЕИС.

Ключевский В. О. Сочинения в 8-ми томах. Т. 1. М.: Госполитиздат, 1956. с. 313–314.

Кульков В. М. (2015). Особенности национальной экономической системы / Экономическая система современной России: Анатомия настоящего и альтернативы будущего / Под ред. С. Д. Бодрунова, А. А. Пороховского. изд. 2-е, перераб. и доп. М.: ЛЕНАНД.

Лосев А. Ф. (1993). Очерки античного символизма и мифологии. М., 1993. с. 90.

Окольская Л. А. (2006). Российская формула труда: исторический экскурс // *Человек*, № 4, с. 17.

Попов Ю. (2010). Социальная доктрина католиков сквозь призму социально-трудовых отношений // *Человек и труд*, № 7, с. 55.

Ратковская А. И. (2013). Влияние религиозных аспектов на формирование модели управления персоналом // *Вестник новгородского государственного университета*, № 74, Т. 1, с. 84–85.

Речкин Д. Н. (2009). Российская модель управления: социокультурные факторы формирования и специфика. Волгодонск: ВПО.

Скачкова Л. С., Костенко Е. П., Бутова С. В., Михалкина Е. В. (2015). Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий. Ростов н/Д: Изд-во «Содействие – XXI век», с. 131–136.

Сорокина Ю. В., Костенникова Е. А. (2015). Принцип равенства в христианстве // *Человек в глобальном мире. Материалы Международной научной конференции* / Под ред. Н. В. Бутусовой, Й. Ананиева. Воронеж: Издательский дом ВГУ, с. 428–434.

Шкаратан О. И., Карачаровский В. В. (2002). Русская трудовая и управленческая культура // *Мир России*, № 1, с. 10.

REFERENCES

Barsukova, S. U. (2004). Unformal economics: economic-social analysis. Isdatelsky dom GU VSE, pp. 115–118.

Dyrin, C. P. (2006). Russian model of HR-management in the conditions of industrial enterprise. SPb.: Piter, pp. 88.

Gofman, M. (2011). Labor religion. *Human and labor*, no. 1, pp. 50–51.

Gordeev, R. V. (1998). Cross-cultural problems of international management. *Management in Russia and abroad*, no. 1, pp. 3–24.

Ilyin, V. V. and Ahiezer, A. S. (2000). Russian civilization: contents, borders, possibilities, Isdatelstvo MGU.

Jdanov, U. A. and Davidovich, V. E. (2005). The essence of culture. Rostov-on-Don, pp. 284–288.

Kluchevsky, V. O. (1956). Essays in 8 volumes. Vol. 1. Gospolizdat. pp. 313–314.

Karacharovsky, V. V. and Shkaratan, O. I. (2002). Russian labor and management culture. *Russian world*, no. 1, pp. 10. (In Russian).

Kulkov, V. M. (2015). Peculiarities of national economic system. Economic system of modern Russia: Anatomy of present and alternative of the future. Ed. S. D. Bodrunova, A. A. Porokhovskiy. Moscow: LENAND. (In Russian).

Okolskaya, L. A. (2006). Russian formula of labor: historical excursion. *Human*, no. 4, pp. 17.

Popov, U. (2010). Social doctrine of Catholics through the prism of socio-labor relations. [Human and labor], no. 7. pp. 55.

Ratkovskaya, A. I. (2013). The impact of religious on forming the HR-management model. *Vestnik novgorodskogo universiteta*, 1(74), pp. 84–85.

Rechkin, D. N. (2009). Russian management model: sociocultural factors of forming and specifics. Volgograd: WPO. (In Russian).

Sorokina, U. V. and *Kostennikova, E. A.* (2015). The principle of equality in Christianity. Human in great world. Voronezh: Izdatelsky dom VGU, pp. 428–434.

Veber, M. (1994). Economic ethics of world religions. The attempt of comparative examine in the field of religious sociology / Max Veber. Selected works. The image of society. Moscow, pp. 43, 65–66.