

ЕТНОМЕТРИЧНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

студент Голець Т.А.
(науковий керівник доц. Швіндіна Г. О.)

Про відмінності між культурними стереотипами різних націй відомо ще з давнини. Проте лише з останньої третини ХХ століття формується *етнометрія* – напрямок етносоціальних досліджень, який аналізує ментальні характеристики різних етнічних груп з використанням формалізованих (математичних) методів.

Етнометричний підхід можна використовувати на міжнародному та національному рівнях за напрямками аналізу відповідної національної, ділової чи організаційної культури.

Особливої актуальності даний підхід набуває на міжнародному рівні. Аналіз культурних систем в країнах-партнерах дозволяє не лише більш впевнено почувати себе серед різноманіття культур, не лише підвищувати ефективність управлінських систем через врахування культурної складової різних аспектів діяльності організації. Використання етнометричного підходу дозволяє також розширювати можливість обміну культурно обумовленими знаннями, цінностями, досвідом під час міжкультурної взаємодії, що в умовах інтенсивного розвитку економіки знань забезпечує успіх країни в економічному змаганні за лідерство у сфері глобальної конкурентоспроможності.

Етнометричний підхід відкриває досить багато перспектив щодо майбутніх досліджень у цій сфері. Поки що ми проводили дослідження на національному рівні в напрямку аналізу вітчизняних ділових та організаційних культур. Під час аналізу акцент робився на таких інструментах соціологічного опитування, які б дозволили охарактеризувати трудові цінності працівників.

На цьому рівні ми визначили два напрямки використання етнометричного підходу: оцінка трудових цінностей персоналу та аналіз відповідності трудових цінностей майбутніх та дійсних працівників.

Базою для аналізу за обома напрямками може бути адаптована до вітчизняних умов етнометрична модель нідерландського вченого Г. Хофстеда. Ми здійснили апробацію даної моделі для

працівників відділу УГМет СМГВО ім. М. В. Фрунзе шляхом кількісної оцінки наступних культурних вимірників: уникнення невпевненості (56 балів), індивідуалізм / колективізм (54), дистанція влади (48), чоловіче / жіноче начало (52), довгострокова орієнтація (61) та патерналізм (63).

Отримані дані ми використали для характеристики основних управлінських процесів всередині відділу з урахуванням їх культурної складової та для розробки відповідних рекомендацій щодо вдосконалення цих процесів.

Охарактеризовані були такі управлінські процеси: проектування роботи, ставлення до роботи і мотивація, планування, зміни, зв'язок з організацією, уявлення про рольову поведінку, організаційна політика, відносини дружби і стандарти моралі, відносини з колегами, навчання, цілі, проектування структури, вирішення проблем та ухвалення рішень, управління НІОКР, стимулювання, комунікації, конфлікт, влада, ієрархія, лідерство, стилі керівництва, кар'єра, співвідношення між цілями та відносинами.

Ще один перспективний напрямок використання етнометричного підходу в менеджменті можна розглядати як один з інструментів ефективної адаптації нових працівників до умов роботи в майбутньому трудовому колективі. Наприклад, аналізуючи системи трудових цінностей працівників певного підприємства та студентів, які в майбутньому бажають працювати в даному колективі на відповідній посаді, можна визначити ступінь їх відповідності й те, наскільки студенти готові до ефективної співпраці з членами аналізованого колективу. У разі суттєвих відмінностей можна певним чином впливати на розвиток у студентів тих трудових цінностей, що є домінуючими у колективі, який є об'єктом дослідження.

Майбутнім працівникам доцільно переймати трудові цінності, що є домінуючими в аналізованому колективі в тому випадку, коли діяльність фактичних працівників є дійсно продуктивною та ефективною. У протилежному випадку детальне вивчення та розповсюдження у трудовому колективі, цінностей успішних студентів може стати для компанії джерелом нових ідей щодо вдосконалення існуючої системи управління з метою підвищення її ефективності.