

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

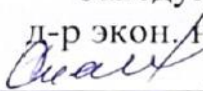
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра мировой экономики и международного бизнеса

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В  
ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ

Заведующий кафедрой

д-р экон. наук, профессор

  
Л.М. Симонова  
«25» 06 2018г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
(магистерская диссертация)

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ КУЛЬТУР РОССИИ,  
ГЕРМАНИИ И МЕКСИКИ

38.04.02 Менеджмент

Магистерская программа «Международный бизнес»

Выполнила работу  
Студент 2 курса очной формы  
обучения



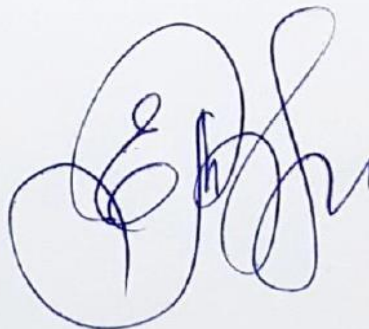
Максимова  
Татьяна  
Вениаминовна

Научный руководитель  
доцент кафедры мировой  
экономики и международного  
бизнеса, кандидат  
социологических наук, доцент



Черкашов  
Евгений  
Михайлович

Рецензент  
доцент кафедры финансов,  
денежного обращения и кредита  
ФГАОУ ВО «Тюменский  
государственный университет»,  
кандидат экономических наук,  
доцент



Мазикова  
Екатерина  
Владимировна

г. Тюмень, 2018

Работа выполнена на кафедре мировой экономики и международного  
бизнеса

Финансово-экономического института ТюмГУ

по направлению «Менеджмент»,

магистерская программа «Международный бизнес»

Защита в ГЭК

протокол от 03.07.18 № 72

оценка отлично

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЫ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЙ КОМПОНЕНТЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	9
1.1. Сущность категории «трудовая культура» и важность ее изучения в современных условиях хозяйствования.....	9
1.2. Обзор подходов к проблемам трудовой культуры .....	19
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ КУЛЬТУР РОССИИ, ГЕРМАНИИ И МЕКСИКИ .....	29
2.1. Исследование трудовой культуры по уровням: ремесленному, индустриальному и постиндустриальному .....	29
2.2. Сравнительный анализ трудовых культур стран.....	40
ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЫ В РОССИИ .....	70
3.1. Новые вызовы в развитии трудовой культуры в России в условиях четвертой промышленной революции.....	70
3.2. Способы ответа на вызовы четвертой промышленной революции.	78
3.3. Перспективы и сценарии включения новых вызовов в трудовую культуру России .....	84
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	86
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	91
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	99

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Актуальность темы обусловлена тем, что Германия, Мексика и Россия – страны трех частей света, имеющих свою историко – культурную специфику.

Выбор Мексики для сравнительного анализа в качестве сравнительного примера был обусловлен несколькими причинами.

Во-первых, в России и Латинской Америке на протяжении всей истории вводились довольно схожие по своему содержанию и целям модели развития, данные страны сближает то, что их социально-экономическое развитие достаточно неустойчиво, из-за чего они нередко сталкиваются с экономическими и политическими потрясениями.

Во-вторых, при проведении модернизации экономики Россия и Мексика нередко сталкивались с внутренними конфликтами и противостояниями из-за социальной дифференциации – большого разрыва в уровне благосостояния народа. В России подобная ситуация наблюдалась в 1990-е годы.

В-третьих, применение стратегии догоняющей модернизации с ее ориентацией на заимствование зарубежного опыта, как в Мексике, так и в России столкнулось с их социокультурным разнообразием, которое в основном не совпадает с системой ценностей западной капиталистической цивилизации.

В-четвертых, сходство России и Мексики определяется культурными и историческими факторами: в целом, христианской религией, множественными совпадениями форм исторической эволюции, схожими культурными чертами.

Россия и Германия в свою очередь имели длинную цивилизационно-культурную историю, опыт успешного сотрудничества по принципу дополнения культур. В истории российско-немецких отношений существует много примеров из взаимодействия России и Германии, которые привели к

положительным сдвигам в развитии экономики, образования и других сфер обеих стран.

Во-первых, с начала XVII века Петр I приглашая немецких специалистов в Россию, способствовал культурному сближению двух народов.

Во-вторых, сотрудничество, взаимосвязь между германскими и российскими вузами имеет многовековую историю. После падения Берлинской стены в 1989 г. и объединения двух сотрудничество германских и российских вузов только возросло.

Формирование трудовых культур идет под воздействием двух ключевых факторов: технико-технологической трансформации и историко-культурной специфики.

В условиях четвертой промышленной революции происходит изменение трудовой культуры в разных странах. В этой связи возникает необходимость переосмысления трудовой деятельности и роли человека.

Совершенствование техники и технологий неизбежно вызывает изменение трудовых функций человека, изменение содержания труда и трудовой культуры.

Процессы стремительного развития и непрерывного совершенствования технологического базиса современного общества оказывает влияние на все его стороны, приводят к изменению роли человека в трудовом процессе, его ценностей и стимулов к труду в трансформирующейся России. Возрастает значимость человеческого капитала, инновационного и интеллектуального потенциала в современных условиях. Становление четвертой промышленной революции приведет к изменению роли трудовых человеческих ресурсов и окажет непосредственное влияние на сознание людей, а соответственно на мотивы их поведения людей, устремления, ценности и установки. В связи с этим уже сейчас происходят глубокие перемены в трудовой культуре разных стран, в частности в России.

Непрерывно изменяющийся материальный базис оказывает сильное влияние на условия функционирования совокупной рабочей силы, выдвигает повышенные требования к ее формированию и совершенствованию. Достижения новой технологической революции вызывают необходимость переосмысления самого процесса труда и способов управления человеческими ресурсами.

В данной ситуации необходимо выявить сформировавшиеся в национальной трудовой культуре качества работников, которые станут востребованными в четвертую промышленную революцию и методы управления трудовыми ресурсами для максимальной реализации российского работника, учитывая национальную, исторически сформированную трудовую культуру и трансформацию мотивов труда в новый технологический уклад.

Степень разработанности темы. Исследованием вопросов связанных с особенностями формирования российской трудовой культуры и возможностей трудовой деятельности отечественного и иностранного персонала занималось большое количество отечественных ученых, таких как Н.Н. Зарубина, Е.Н. Данилова, В.В. Карачаровский, О.И. Шкаратан, В.А. Ядов, Г.А. Ястребов, И.А. Кулькова, Н.И. Шаталова.

Антропологический, философский и социологический подходы к исследованию феномена культуры рассматриваются в работах таких отечественных философов и культурологов, как М.М. Бахтина, П.С. Гуревича, Л.Е. Кертмана, Ю.М. Лотмана, М.К. Мамардашвили, Э.С. Маркаряна, В.М. Межуева, С.Г. Кирдиной.

В рамках диссертационного исследования проводится анализ на основе социокультурного подхода, сравнение трудовых культур стран проводится на мезоуровне.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является проведение сравнительного анализа трудовых культур и выработка рекомендаций по использованию потенциала российской трудовой культуры для успешной

реализации основных стратегий развития и ответа на вызовы четвертой промышленной революции.

Исходя из поставленной цели, в работе необходимо будет решить следующие задачи:

1) обобщить основные подходы и сформировать позиции к анализу трудовой культуры стран;

2) изучить трудовую культуру по трем уровням: ремесленному, индустриальному и постиндустриальному;

3) выявить критерии сравнения трудовых культур;

4) провести сравнение трудовых культур России, Германии и Мексики;

5) исследовать вызовы четвертой промышленной революции и способы ответа на них в разных культурах;

6) сформировать рекомендации по включению вызовов четвертой промышленной революции в трудовую практику России.

Объектом диссертационного исследования выступают трудовые практики России, Германии, Мексики.

Предметом являются методологические основы формирования трудовой культуры и факторы, влияющие на нее.

Гипотеза исследования:

1) Развитие технологий влияет на трудовую практику, а, соответственно, и на практику управления через формы социально-культурных ценностей конкретных стран, которые воспроизводятся и транслируются в историческом времени.

2) Адаптация вызовов промышленной революции должна основываться на формировании и изменении институциональной среды, позволяющей реализовать сильные стороны российской трудовой культуры в комбинации с культурой труда, диктуемой спецификой новых тенденций, связанных с четвертой промышленной революцией.

Научная новизна диссертационной работы. На основе зарубежного опыта выработаны рекомендации по включению вызовов четвертой

промышленной революции в трудовую практику России, основываясь на ее национальной специфике.

Теоретической и методологической основой диссертации выступили работы российских и зарубежных авторов экономической науки, социологии труда, культурологи, психологии, менеджмента, управления персоналом.

Для проведения комплексного и системного исследования использовались исторический метод, метод анализа и синтеза; метод сравнения.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в проведении исследования особенностей трудовых культур России, Германии и Мексики и разработке методических рекомендаций по совершенствованию менеджмента на российских предприятиях. Результаты диссертационной работы могут применяться при исследовании и решении значимых проблем, связанных с мотивацией и активизацией трудовой деятельности людей на предприятиях, могут быть полезны при разработке концепций и программ использования трудовых ресурсов.

Апробация результатов. Отдельные положения, изложенные в диссертации, опубликованы автором в 1 работе. Данная статья опубликована без соавторства в рецензируемом журнале, рекомендуемом ВАК РФ.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, включающих семь параграфов, заключения, списка использованных источников, приложения. Работа включает 7 таблиц.



# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЫ КАК НЕОТЪЕМЛЕМОЙ КОМПОНЕНТЫ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

## 1.1. Сущность категории «трудовая культура» и важность ее изучения в современных условиях хозяйствования

В современной экономике роль человека возрастает. Так как на основе знаний, навыков и способностей человека формируется и развивается интеллектуальный капитал компании, который имеет важное значение в турбулентной внешней среде. В связи с этим возникает необходимость научно-методического обоснования новых подходов к управлению персоналом, обеспечивающих ввод в действие тех ресурсов человека, которые до сих пор оставались вне поля зрения ученых и практиков.

Роль человека в постиндустриальной экономике усиливает внимание к таким понятиям, как трудовая культура, поведение персонала, социализация работника, лидерство, социально-психологический климат. В первую очередь, это объясняется тем, что от процессов и явлений, с которыми они связаны, начинает существенно зависеть результативность хозяйственной деятельности организации.

Экономическое поведение индивида формируется под влиянием общепринятых ценностей, традиций, социокультурных и этнических особенностей. Существует значительное количество компонентов поведенческого влияния на жизнь человека и отдельной нации, важную роль среди которых играет культура. Культура выступает воплощением созданных людьми материальных и духовных ценностей, проявлением сущности индивида.

В современных условиях хозяйствования изучение трудовой культуры вышло за рамки исследований психологов, философов, социологов,

историков. Радикальные изменения комплексного характера, произошедшие в экономической и социально-политической жизни общества, требуют обобщенного подхода к указанной проблеме: изучение сущности, процесса формирования и проявления социально-психологического феномена «трудовой культуры». С целью дальнейшего изучения трудовой культуры целесообразно рассмотреть данную категорию сквозь призму историко-политических, социально-экономических и культурологических факторов, выделить условия и особенности ее формирования.

В настоящее время существует большое разнообразие определений слова «культура».

Среди отечественных философов – культурологов изучением понятия «культура» занимались такие ученые, как Радугин А. А. [43], Бахтин М.М. [4], Гуревич П.С. [14], Кертман Л.Е.[24], Кравченко А.И. [25], Лотман Ю.М.[28], Мамардашвили М.К. [32], Маркарян Э.С. [33], Межуев В.М.[34].

Общее представление о культуре представлено в русской литературе культурологом – Радугиным А. А. Культура, по его мнению, включает в себя все, что отличает жизнь людей от жизни природы, все стороны человеческой жизнедеятельности» [43, с. 42].

В современной культурологии существуют два основных подхода к понятию «культура»:

- 1) повседневный (или обыденный);
- 2) научный (специализированный).

Рассмотрим первый уровень – обыденный. По Кравченко А.И. в повседневной жизни понятие культуры употребляется как минимум в двух значениях:

1. «Под культурой подразумевают определенную сферу жизни общества, получившую институциональное закрепление (министерства культуры с разветвленным аппаратом чиновников, средние специальные и высшие заведения, готовящие специалистов по культуре, журналы, общества,

клубы, театры, музеи и т. д., занимающиеся производством и распространением духовных ценностей)».

2. «Под культурой понимается совокупность духовных ценностей и норм, присущих большой социальной группе, общности, народу или нации (элитарная культура, русская культура, русская зарубежная культура, культура молодежи и др.)» [25, с. 10].

Культурологический подход немецкого философа и социолога Г. Зиммеля опирается на анализ поведения личности как основного источника творческой активности и формирования культурных ценностей и символов. Им особо подчеркивается приоритет и значимость культуры, как объективно существующей и развивающейся структуры [17, с. 475].

Также интересное понимание культуры труда, как творческой деятельности, встречается у еще одного известного русского философа Булгакова С. Н., который полагал, что культура формируется трудом. Экономика с его точки зрения является «трудовым творчеством жизни», поэтому вся культура является хозяйством. Культурное творчество человека создается и поддерживается потребностью жизни в самозащите и саморазвитии [8, с. 24].

Известными социологами, которые изучали феномен культуры, являются Малиновский Б. К. [31], Парсонс Т. [41], Смелзер. Н.Д. [48]. При социологическом подходе культура считается фактором организации и построения жизни определенного общества.

По Малиновскому Б. К.: «Культура – это наследуемые изобретения, вещи, технические процессы, идеи, обычаи и ценности» [31, с. 54].

Парсонсом Т. культура трактуется как «система символических эталонов», которая включает символы (опосредующие социальные коммуникации), нормы, ценности, оказывающие воздействие на мотивацию выбора каждого человека или целого коллектива (которые именуются «акторами») [41, с. 461].

Смелзер Н. выдвигает предположение, что культура способствует организации человеческой жизнедеятельности, осуществляет отбор социально приемлемых стилей реализации собственного потенциала и ценностный контроль. Во многом ее функционирование зависит от особенностей работы социальных институтов. Культура способствует сплочению общества и определению групповой идентичности [48, с. 41].

Кроме того, описание понятия культуры представлено в трудах историков, антропологов, лингвистов, психологов и других ученых.

Так, американский лингвист и этнолог Сепира Э. считает, что культура – это унаследованная обществом совокупность убеждений и способов деятельности, являющейся основой их жизни [47, с. 353].

В англо-русском словаре трудовая культура понимается как совокупность средств, способов, ориентиров, образцов и норм поведения, присущих определенной группе людей, занятых совместной трудовой деятельностью.

По мнению индийских авторов, трудовая культура может быть определена как правила, практики, традиции, ритуалы, ценности и убеждения трудящихся определенного народа [75, с. 3].

Ричард Перрин полагает, что трудовая культура представляет собой сумму ценностей и ритуалов, которые служат материалом для интеграции членов организации [73, с. 32].

В психологии трудовая культура представляет собой сочетание ценностей работника, отношений, ожиданий и убеждений сочетающихся с принципами организации.

Данное понятие также представляет собой концепцию, которая занимается изучением:

- 1) убеждений, мыслительных процессов, отношений сотрудников;
- 2) идеологии и принципов организации [35, с. 47].

В целом, по своему содержанию трудовая культура является результатом воздействия преобладающих в обществе, определенной среде

ценностей и норм. Она наполняет смыслом трудовую деятельность предприятия, общества и др.

Благодаря развитию трудовой культуры обеспечивается определенное качество процесса труда, человек реализует себя в полной мере, повышается ценность его труда в организации.

Объективные характеристики культурных практик представляют собой социальные и технико-технологические нормативы, формирование которых происходит под воздействием достижений техники и технологий. Они демонстрируют иерархию требований к человеку как к личности и как к участнику производственного процесса, выполняющего определенные функции. Разное ценностное отношение к труду формируется под влиянием социокультурных потребностей, то есть субъективных характеристик работников. Культуроформирующий эффект труда создается при общем воздействии данных характеристик. Он проявляется в поведении человека, его индивидуальности, обогащённой опытом, в процессе трудовой деятельности [49, с. 34].

Несомненно, понятие «трудовая культура» – слишком многогранно, и довольно сложно дать точное определение данному понятию, в результате чего возникает такой разноплановый взгляд на нее у психологов, социологов, антропологов и др.

Из вышеперечисленного следует, что значительное число ученых, под культурой понимают устоявшиеся в сознании формы жизни людей – нормы, обычаи, ценности, традиции и др.

Трудовая же культура является следствием исторического развития социума. Совокупность различных социальных, исторических, конфессиональных, идеологических, экономических факторов и обстоятельств способствуют ее образованию и становлению. Развитие экономики в определенной степени происходит под влиянием трудовой культуры.

В результате разного вида исследований понимания сущности культуры, можно сделать вывод о том, что в основном ученые считают, что человек и культура – это взаимозависимые понятия, одно без другого существовать не может. Человек созидает культуру и является его движущей силой. Формирование культуры происходит в процессе активной деятельности человека.

Кроме человека, культуру совершенствуется под воздействием общества, государства, нации. Также, несмотря на разные взгляды на понятие «культура» и ее роли в обществе одна очень значимая характеристика четко обозначена во многих теоретических и философских подходах: культура – это та социально-символическая структура, позволяющая каждому человеку, социальной группе и даже сообществам осознать свое место в системе социальных связей, принять себя как частицу социума.

Таким образом, в литературе отечественными и зарубежными авторами представлено множество определений к слову «культура». Все они основаны на разнообразных подходах, таких как:

1. Антропологический подход, суть которого состоит в признании самоценности культуры каждого народа, а также в признании равноценности всех культур на земле.

2. Социологический подход, в котором культура трактуется как фактор организации и образования жизни какого-либо общества. Подразумевается, что в каждом обществе есть некие культуротворческие «силы», направляющие его жизнь по организованному, а не хаотическому пути развития. Культурные ценности создаются самим обществом, но они же затем и определяют развитие этого общества, жизнь которого начинает все больше зависеть от произведенных им ценностей.

3. Философский подход, который отличается от других тем, что путем анализа в жизни общества выделяют некоторые черты, характеристики, закономерности. Их то и понимают как то, что составляет основание

культуры или причину ее развития. И культура понимается как «содержание» или как «способ бытия» общества [20, с. 45].

Трудовая культура является проявлением одной из граней культуры определенной страны.

История социально-экономического развития различных стран свидетельствует о том, что национальная трудовая культура в разные периоды может препятствовать развитию страны и быть мощной ее производительной силой. Таким образом, необходимо активизировать поиск приемов и методов, которые бы побуждали людей максимально использовать свой творческий потенциал, способности и возможности, поскольку возрождение благополучия, производительность труда, прогресс государства зависят от конечных результатов трудовой деятельности каждого гражданина.

Российские и зарубежные исследователи, такие как Абреч С.И. [1], Ядов В.А. [60], Холден Н. [66], Шкаратан О.И. [15], Шаталова, Н.И. [54], Карачаровский В.А. [57], Ястребов, Г.А. [19] детально подходили к рассмотрению понятия трудовой культуры и ее составляющих элементов.

Шаталова Н.И. отмечает, что в результате воздействия преобладающих в социуме, конкретной социальной среде норм, ценностей формируется трудовая культура. При этом данное понятие является более широким, чем понятие «профессиональная культура» [54, с. 8].

С позиции Абреча С.И. трудовая культура имеет узкое и широкое значение. В широком смысле трудовая культура определяется как часть жизни общества, проникающая во все сферы жизнедеятельности людей. В социологии, в соответствии со структурно-функциональным подходом, культура труда рассматривается как социальная система социума, имеющая свою институциональную основу. В узком понимании трудовая культура представляется в виде интегрального явления социума и культуры, которое функционирует в системе всех взаимосвязанных общественных явлений жизнедеятельности общества в прошлом, настоящем и будущем.

Также Абреч С.И. выделяет следующие характеристики трудовой культуры как структурного образования:

- 1) форма и степень участия личности в созидательной жизни социума;
- 2) форма и уровень взаимодействия с социальными субъектами, институтами, отношение к объекту труда (пассивное противоречивое равнодушное, строящееся на основе сотрудничества);
- 3) форма и степень взаимодействия с институтами гражданского общества [1, с. 13].

Для изучения трудовой культуры важную роль играют ценностно-мотивационные установки, ориентации, которые направляют поведение индивида, работника. Кроме этой характеристики трудовой культуры, для определения ее сущности следует добавить социально-психологические характеристики человека, которые оказывают влияние на его поведение.

Для раскрытия содержания поведения в процессе труда можно воспользоваться мнением Ядова В.А. В его понимании природно-социальная среда оказывает воздействие на поведение индивида, а также непосредственно взаимоотношения человека со средой оказывают влияние на его действия [60, с. 43]. Опираясь на эту мысль, трудовое поведение человека целесообразно рассматривать через его отношение к труду, коллективу, а также к руководителю. Тогда трудовую культуру можно определить как способ восприятия мира работниками организации, а их трудовое поведение, которое имеет в основе ценностные ориентации трудовой деятельности, а также социально-психологические характеристики, проявляется в отношении персонала к труду, коллегам, руководителю.

Отношение персонала к труду рассматривается сквозь призму его значимости для работника как терминальной или инструментальной ценности. Первое измеряется на основе оценки работником своего труда как возможности для самореализации, проявления инициативности, расширения полномочий, ответственности; второе – на основе оценки трудовой



деятельности как способа удовлетворить, прежде всего, свои материальные потребности, достигать материально значимых результатов труда [74, с. 65].

В плане данного исследования особый интерес представляют работы Карачаровского В.В., Шкаратана О.И., Ястребова Г.А. Ими был осуществлен детальный анализ исторических особенностей, способствующих становлению российской трудовой культуры. Было предложено рассмотреть трудовую культуру как результат двух видов факторов: внутренней страновой (национальной геокультурных, символических условий) и внешних обновляющих факторов [15, с. 5].

Карачаровский В.В. и Шкаратан О.И. на базе изучения зарубежной литературы и обзоров отечественных авторов выделили ряд компонентов культуры этноса (связанные прежде всего с традиционной этнической культурой), которые так или иначе влияют на трудовую деятельность в современном производстве, на структуру деятельности и ее эффективность (т. е. на качество продукции, готовность к инновациям, текучесть кадров, удовлетворенность процессом труда и т. д.). В качестве таких компонентов авторами были выделены:

- 1) ролевые функции, закрепленные за половыми, возрастными и иными группами населения;
- 2) модель иерархии привлекательности профессий;
- 3) традиционные нормы и ценности трудовой деятельности и структура мотивов в труде, связанная нормами и ценностями;
- 4) система ценностей культуры;
- 5) характер профессионально-статусных и образовательных требований [56, с. 12].

По мнению Карачаровского В.В. и Шкаратана О.И., основными элементами культуры страны в наибольшей мере влияющими на деятельность человека, являются социальные нормативы, трудовые традиции и система ценностей данного общества [57, с. 10].

Задачей изучения национальных особенностей трудовых культур в контексте менеджмента международного бизнеса является не детализация внимания на определенных различиях в разных трудовых культурах, а построение совместной эффективной работы, которая основана на понимании того, в чем заключается эта разница, принятии того, что так должно быть, и учете и использовании этих разногласий с выгодой для себя.

Как отметил автор книги «Кросс-культурный менеджмент. Концепция когнитивного менеджмента» Найджел Холден: «Компания – это портфолио умений, а не видов бизнеса» [66, с. 121]. Поэтому рассмотрение трудовой культуры как ресурса развития компании является базисом для совершенствования деятельности компании. И именно поэтому трудовая культура должна выступать как фактор развития компании, обучения персонала, источник способов передачи знаний. При использовании такого подхода, трудовая культура становится важным ресурсом компании.

Сегодня заслуживает особого внимания такая характеристика работника как трудовая культура, которую менеджеры вынуждены учитывать при управлении компанией. Для того чтобы руководитель мог эффективно влиять на поведение персонала с учетом сложившейся трудовой практики, ему необходимы соответствующие инструменты диагностики данного явления. Неотложной проблемой для дальнейших исследований является также разработка методического обеспечения оценки факторов и предпосылок формирования и развития трудовой культуры, использование которых позволит выявить существующие в организации резервы. В свою очередь, это послужит основой для повышения конкурентоспособности отечественного бизнеса.

Таким образом, ученые сходятся во мнении, что понятие «трудовой культуры» отражает уровень сознания отдельного индивида, группы, общности и обуславливает определенную направленность поведения в трудовой сфере, проявляясь в виде определенной модели поведения, схожей у представителей отдельных наций.

Разными исследователями были заложены методологические основы исследования культуры и экономики, культуры труда. Во-первых, культура стала рассматриваться как неотъемлемая часть бытия человека, формируемая им и формирующая (воспитывающая или социализирующая) его. Во-вторых, культура стала интерпретироваться как система норм и символов оформляющая бытие человека и общества и придающая ему определенный смысл. В-третьих, культура – это процесс постоянных трансформаций человека и общества, обусловленных определенной исторической спецификой. В-четвертых, культура представляет собой творческую деятельность человека по преобразованию природы (к которой относится и сам человек как биологическое существо).

Кроме того, можно сделать вывод, что национальная трудовая культура обобщенно отражает уровень трудового сознания общества и его социальных групп относительно понимания смысла трудовой деятельности и отражает потребности, интересы, ценностные ориентиры населения, которыми обусловлены побудительные мотивы трудового поведения на рынке труда.

В данном диссертационном исследовании понятие «культура» будет рассматриваться с точки зрения социологии, то есть как система, включающая набор определенных элементов: ценностей, представлений о жизни, единых для людей, связанных общностью определенного образа жизни. В свою очередь, трудовая культура является также системным понятием, включающим в себя набор трудовых ценностей, норм, образцов, стандартов поведения, трудовых традиций, формируемых под влиянием двух системообразующих факторов: национальной специфики и технологической модернизации экономики.

## 1.2. Обзор подходов к проблемам трудовой культуры

Проблемы национальных особенностей трудовой культуры активно исследуются и рассматриваются в ряде работ по вопросам бизнеса и

менеджмента, а также в социологических исследованиях. В ведущих западных университетах формируются научные коллективы, занимающиеся анализом национальных моделей менеджмента.

Исследованию вопросов трудовой культуры посвящено значительное количество работ отечественных и зарубежных ученых, среди которых можно выделить таких авторов, как Н.Н.Зарубина [16], Е.Н. Данилова [14], В.В. Карачаровского [19], О.И. Шкаратана [58], В.А. Ядова [60], Г.А. Ястребова [19], Шемякина Я.Г. [56], Кульковой И.А [26], Кирдиной С.Г. [24], Хофстеде Г. [67], Перлмуттера Г. [65], Инкелеса А. [70] и др. Содержание исследований направлено на изучение существующих особенностей и предпосылок формирования трудовой культуры разных стран, а также на рассмотрение ретроспективной практики и возможностей взаимодействия отечественного и зарубежного персонала в процессе трудовых отношений.

В социокультурному подходу в своих исследовательских работах приходят российские социологи такие, как Кирдина С. Г. [24], Шкаратан О.И. [18], Карачаровский В.В. [18].

Развитие такого подхода в экономике и социологии привело к новому пониманию мезоуровня как пространства формирования правил, по которым действуют субъекты, порождая макроструктуры. Получившие широкое распространение в социальных науках новые институциональные теории во многом различны. Однако все они сходятся на том, что социальные институты порождают локальные социальные порядки и являются социальными конструкциями.

Среди известных исследователей, занимающимися вопросами формирования национальных культурных традиций в сфере трудовой стоит упомянуть Хофстеде Г., которым были изучены особенности работы сотрудников транснациональных корпораций (ТНК) [65, с. 2]. Из зарубежных ученых также следует отметить и исследования Перлмуттера Г., который

обнаружил различия в управленческой философии, применяемой мультинациональными компаниями [63, с. 9].

Изучение трудовых культур и их национальных особенностей нужны современным менеджерам для многих задач: они не только помогают управлять многонациональным и поликультурным персоналом, но и развивать бизнес в новых странах, вести переговоры и тому подобное.

Согласно теории Хофстеде Г., культура может быть классифицирована через призму различных измерений на национальном уровне, а именно: дистанция власти, маскулинность либо феминность, индивидуализм либо коллективизм, степень избегания неопределенности, долгосрочность либо краткосрочность планирования, допущение или сдержанность.

Определяя дистанцию власти как одно из культурных измерений, Хофстеде Г. отмечал, что власть в организациях распределяется неравномерно в зависимости от особенностей культуры. Для культур с большой дистанцией власти (арабские страны, Латинская Америка, Юго-Восточная Азия) характерно восприятие власти как наиболее важной части жизни, важно преклонение перед руководством, в то время как для культур с малой дистанцией власти (страны Западной Европы и США) характерно построение отношений на основе равенства и уважения к личности.

Особенности маскулинности социолог определял как нацеленность на достижение результата любой ценой. Для этих культур характерны такие качества как соперничество, героизм, бесстрашие, уверенность в себе, целеустремленность, преданность материальным ценностям (Япония, Италия, Австрия, Мексика, Филиппины). Зато среди характерных особенностей феминности можно называть почитание отношений, культурных ценностей, забота о качестве жизни (Скандинавские страны).

Рассматривая индивидуализм как противоположность коллективизму, Хофстеде Г. имел в виду важность для одних стран осознание себя как «я», отстаивания частных целей и интересов (страны Западной Европы и США), а

для других – осознание себя как «мы» и преобладание групповых целей (страны Юго-Восточной Азии и Латинской Америки).

Отношение к неопределенности Хофстеде Г. трактует как реакцию на новые вызовы. Социолог обнаружил, что в некоторых культурах, как правило, принимают изменения как вызов, а в других – нет. Для стран с большим значением показателя «избегание неопределенности» типично недопущение неопределенных, непонятных ситуаций, стремление к установлению четких правил поведения, доверие традициям и принципам, нетерпимость по отношению к людям с другой жизненной позицией и образом мышления. Для стран с низким показателем «избегание неопределенности» характерны следующие особенности поведения: проявление личной инициативы, принятие риска, спокойное отношение к разногласиям и другим точкам зрения [66, с. 135].

Также среди фундаментальных исследований цивилизационных процессов Европы, России и стран Латинской Америки можно выделить работу историка Шемякина Я. Г. «Европа и Латинская Америка. Взаимодействие цивилизаций в контексте всемирной истории». В ней проводится анализ закономерностей и приводятся выводы касательно взаимодействия основных европейских и неевропейских культурно-цивилизационных традиций. По мнению данного автора, Россия и Латинская Америка принадлежат к одному и тому же типу цивилизаций – «пограничным» цивилизациям мирового масштаба. В некотором смысле Россия представляет собой Европу, хотя исторически она формировалась как отличная от Западной Европы. Однако обе части европейского мира обладали общими истоками: древнейшей мифологической индоевропейской культурой, античным наследием, христианскими корнями» [66, с. 38].

В качестве особенности российской трудовой культуры Зарубиной Н.Н. были выделены мобилизационный характер, экстремальность и нерегулярность. Мобилизационный характер отечественной трудовой культуры проявляется в способности к сверхинтенсивному,

самоотверженному труду в кризисные моменты истории, под давлением внешней необходимости и по вдохновению патриотическими и идеологическими лозунгами. Однако, экстремальный подъем трудового энтузиазма недолог и непостоянен, он сменяется застоем, как только внешние стимулы к интенсивному труду пропадают. Этот нерегулярный характер трудовой культуры вкупе с привычкой работать в одних случаях хорошо («на себя»), а в других – плохо («на барина») породил сочетание высочайшего мастерства и профессионализма в одних сферах хозяйства с откровенной «халтурой» – в других [15, с. 5].

Аналогичные характеристики российской трудовой культуры выделяются и Карачаровским В.В., Шкаратаном О.И. и Ястребовым Г.А. Авторы отмечают, что «трудолюбие – почти всегда отмечается не как некая изо дня в день наблюдаемая добродетель, но лишь как способность приложить максимум усилий для того, чтобы выполнить работу в сжатые сроки («в последний момент»). Трудолюбие выступает как качество работников, которое фиксируется в короткие периоды мобилизации. На протяжении столетий эта особенность проявлялась практически во всех слоях российского общества и хорошо известна как склонность русских к авральному характеру труда» [18, с. 4].

Кроме того, отечественная трудовая культура характеризуется точечной направленностью приложенных усилий - «сверхрезультат» в России обычно достигался только в избранных направлениях, которые объявлялись приоритетными (обычно это крупные задачи национального строительства), при этом другие направления стагнировали на протяжении многих лет. И в данном случае причиной стагнации выступает не столько финансирование определенных сфер деятельности, а скорее артикуляция культурой одних сфер и выявленное равнодушие к другим [18, с. 8].

В соответствии с таблицей 1.1 проведенные Карачаровским В.В., Шкаратаном О.И. и Ястребовым Г.А. эмпирические исследования взаимодействия российского персонала и менеджеров-экспатов, дали

возможность выявить ряд качеств, использование которых приводит к повышению эффективности совместной работы иностранных сотрудников.

Таблица 1.1

Качества, использование которых приводит к повышению эффективности совместной работы российского персонала и менеджеров-экспатов

Категория	Перечень качеств
Положительные качества российских сотрудников (выделенные менеджерами-экспатами)	Отходчивость, изобретательность, умение мыслить нестандартно, стойкость в критических ситуациях, усердие и трудолюбие, терпеливость, способность работать в экстремальных ситуациях, умение приспосабливаться к существенному изменению в планах, всегда иметь запасной вариант действий, индивидуальный подход к работе в коллективе, умение достигать компромисс, осторожность, нестандартное мышление
Качества, заимствованные менеджерами-экспатами, необходимые для работы на российском рынке	Уступчивость бюрократии, способность «перелопачивать» большой объем документов и приспосабливаться к сложным бюрократическим правилам регулирования; умение работать с людьми, которым не доверяешь
Положительные качества менеджеров-экспатов (выделенные российскими сотрудниками)	Умение концентрироваться на задаче, брать на себя ответственность, структурированность и системность мышления, способность к самоорганизации, «профессиональная честность», умение позиционировать себя в компании, умение выстраивать отношения с руководством на системной дипломатической основе

Источник: составлено автором на основе [18, с. 10]

Ориентируясь на исследования И.А.Кульковой, которые показали, что социализация значительно влияет на формирование культуры определенного этноса, можно считать, что и трудовая культура работника формируется и развивается в процессе социализации, благодаря которому он становится членом данного трудового коллектива. В свою очередь, его трудовая культура может влиять при определенных условиях на трудовую культуру коллектива компании в целом [26, с. 2].

Национальная культура оказывает огромное влияние на формирование трудового потенциала, его инновационной компоненты. Она создает устойчивые поведенческие стереотипы. В современном мире существует немало прикладных социолого-антропологических исследований



национальных характеристик рабочей силы. В последние годы результатами данных исследований интересуются транснациональные корпорации для организации собственного производства. Анализируя специфические черты и характеристики каждого этноса, специалисты создают портреты типичного работника – немца, француза, китайца и т.д. Используя эти данные, менеджеры проектируют систему трудовой мотивации, формируют оптимальную отраслевую структуру[56, с. 2].

Российские работники также наделены особыми культурными чертами, что ранее в менеджменте компаний не принимали во внимание. Вместе с тем, опыт разных международных организаций доказал необходимость учета культурных различий, так как культурные особенности трудящихся могут сказываться на работе и соответственно на эффективности деятельности всего предприятия в целом.

По этой причине особое значение приобрели сравнительные международные исследования народов разных стран на готовность и пригодность рабочей силы к использованию ее в разных производствах. Выделяют два точно прослеживающихся направления такого вида работ.

Первое, исследуя процесс становления человека современного типа, противопоставляет его традиционному типу. Американский социолог и антрополог Инкелес А. был одним из представителей данного направления. Этот ученый в течение многих десятилетий изучал процессы модернизации в странах Азии, Африки, Европы и Америки. В процессе данного исследования были определены и эмпирически верифицированы характеристики современного человека, выдвинуты гипотезы о причинах и факторах модернизации [68, с. 42].

Исследователи, принадлежащие к другому направлению, изучают этнокультурную специфику каждого народа как что-то стабильное и в ближайшем времени неизменное, они проводят анализ влияния этой специфики на деятельность современных компаний. Их целью является упрощение межкультурной передачи технологий, навыков управления и

кадров, снижение потерь, вызванных различиями в культурах страны-донора и принимающей страны. Самым известным представителем данного направления, пожалуй, можно назвать нидерландского социолога Герта Хофстеде. Им и его последователями были осуществлены крупномасштабные исследования этнокультурных особенностей компаний многих стран мира.

В современном обществе на деятельность человека в наибольшей степени оказывает влияние система ценностей данного социума, нормативы, сложившиеся в обществе и трудовые традиции, сформировавшиеся в течение многовековой истории определенного народа.

Система ценностей – универсальная мотивационная структура, имеющая лишь определенный национально-культурный колорит.

Необходимо отметить, что первым, кто исследовал влияние на производственное поведение системы ценностей, был немецкий социолог Макс Вебер, им была выделена этническая составляющая в мировых религиях, то есть «коренящиеся в психологических и прагматических религиозных связях практические импульсы к действию» [8, с. 11].

С позиции Макса Вебера, протестантские ценности, что у работников и у управляющего звена формируют мотив достижения, желание добиваться лучшего результата на своей работе, чувство самостоятельности и личной ответственности [8, с. 73].

Общества, основанные на протестантской, конфуцианской и буддистско-синтоистской системе ценностей показали себя как наиболее эффективные, так как в этике этих религий заложено особое отношение к труду как к обязанности, призванию и долгу человека. Несмотря на это существуют работы социологов, социальных психологов, специалистов по менеджменту которые доказывают, что и в странах с другими культурными нормами возможно целенаправленное создание необходимых ценностно-мотивационных структур.

В эпоху глобализации экономико-хозяйственных связей международное разделение труда взаимосвязано с разнообразием трудовой культуры разных стран. Она, свою очередь, имеет разное институционально-культурное происхождение.

Формирование национальной экономико-отраслевой структуры, включенной в глобальную экономику, предполагает анализ и учет культурных черт трудовых ресурсов, а также их инновационного потенциала. Все предшествующие, из индустриального периода истории, критерии отбора перспективных работников уже не подходят. Поэтому то, что Россия, многими десятилетиями, использует иностранные модели управления, не желая выявить свои уникальные черты трудовой культуры, влияет на работу многих компаний и не позволяет раскрыть весь человеческий потенциал россиян. В связи с этим для национальной экономики России обостряется вопрос о развитии преимуществ и востребованности качеств русских трудящихся и российского менеджмента на глобальном уровне.

Трансформация трудовой культуры требует несравненно большего времени, чем изменения в экономических отношениях, институтах власти, управлении, потому что положительные и отрицательные привычки, в том числе отношение к труду, воспроизводятся через семью в течение нескольких поколений. Российская экономическая система находится на пути трансформации от модели использования дешевой рабочей силы к модели предпринимательской активности и повышения ценности персонала.

Говоря о трансформации трудовой культуры, стоит обратить внимание на то, что человек приходит в компанию с уже сформированными в процессе жизнедеятельности социальными характеристиками – ценностными ориентациями трудовой деятельности. К тому же, каждый человек наделен определенными социально-психологическими характеристиками, такими как самостоятельность, инициативность, организованность и т. д. Данные особенности индивида являются объективными предпосылками для формирования и развития трудовой культуры.

Надо заметить, что многое в организации зависит также от управленцев. Поэтому, чем эффективнее будет мотивационная среда, тем больше стимулов будет иметь персонал к реализации своего трудового потенциала, что в свою очередь будет способствовать росту производительности труда. В противном случае, неэффективность мотивационной среды и неполная реализация трудовых ценностей работников компании приводит к ухудшению качества трудового потенциала и негативно отражается на коллективе и компании в целом.

В целом, зарубежные и российские исследователи трудовой культуры русских и других стран сходятся во мнении, что каждая культура обладает своими неповторимыми чертами и характеристиками. Система ценностей, присущая работникам разной профессиональной и национальной принадлежности, зачастую различается. Учет разнообразия культурных черт в менеджменте способствует повышению эффективности работы предприятий.

## ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ КУЛЬТУР РОССИИ, ГЕРМАНИИ И МЕКСИКИ

### 2.1. Исследование трудовой культуры по уровням: ремесленному, индустриальному и постиндустриальному

Трудовая культура зародилась еще в первобытные времена, уже тогда человек приучал себя к порядку и соблюдению определенных канонов. В период первобытного строя трудовая деятельность человека заключалась в охоте, скотоводстве, земледелии и организации домашнего труда.

Разделение труда – первая культурная норма его организации.

Культуре труда доремесленного периода было свойственно то, что многие навыки, способы действий в определенной мере получали магическое толкование. Поэтому они закреплялись в форме ритуалов.

В последующие столетия общественного развития разделение труда усложняется тем, что возникает ремесленный труд. Человек использует цеховую организацию труда и изготавливает изделия. А это уже строгая регламентация труда, соблюдение норм и правил по изготовлению изделий.

При появлении мануфактур производственный процесс разлагается на элементарные операции, которые выполняли работники, пришедшие многие из сел. Поэтому повышается значение обученных простым операциям работников и появляется необходимость в коллективном труде.

После первой промышленной революции, механизации труда в Германии роль центрального правительства была выше, чем в Великобритании. Это было отчасти потому, что немецкое правительство хотело ускорить процесс и догнать британскую индустриализацию. Германия использовала богатые ресурсы железа и угля для развития тяжелой промышленности. Это способствовало развитию крупных предприятий и сотрудничеству между крупными фирмами. Например, в банковском секторе

Германии доминировали несколько крупных банков, которые координировали усилия по расширению промышленности. В России правительство неоднократно предпринимало попытки индустриализации, иногда нанимая иностранцев для строительства и эксплуатации целых заводов. Однако, все таки в России индустриализация происходит медленнее, и российская экономика в течение длительного времени оставалась в основном сельскохозяйственной.

Переход к индустриальному периоду вызывает революцию в трудовой сфере. Индустриальный период развития трудовой культуры характеризуется, прежде всего, тем, что производственная техника, которая стала широко использоваться для производства изделий и продукции, полностью перевоплощает культуру труда. Используемая техника требует много знаний и умений и тем самым заставляет работника получать их. Растет значимость труда управленцев и инженеров, ведь в их руках управление всеми процессами на фабриках и заводах.

Требования культуры труда закрепляются в конкретных технологических нормах, которые в обязательном порядке должны были выполнять работники. Трудовой процесс представляется в виде технологических схем.

В XIX веке появляются специальные работы, посвященные научной организации труда. Тейлор Ф. разрабатывает систему управления производством, направленную на интенсификацию труда и повышение его производительности. Его система предусматривает хронометраж и нормирование времени осуществления отдельных операций, стандартизацию орудий и приемов труда, введение поточных линий и конвейеров, научное обоснование функций работника, режима работы и т. д. Большое внимание Тейлор уделяет тому, чтобы оплата труда стимулировала его интенсификацию. Эти идеи получили развитие во многих последующих разработках научной организации труда.

В процессе развития индустриальной культуры труда все более явственно обнаруживается ее внутренняя противоречивость. Многие эксперты пропагандировали, что человек стал частью машины, и его труд изнурителен и зависим от машины. В результате, в индустриальный период, рост культуры труда оборачивается падением заинтересованности в нем трудящегося человека. Человек лишен той собственности, которую он мог когда-то создавать своими руками. Он был обречен на зависимость от механизмов и лишен свободы, ощущал тщетность своих усилий, наблюдалось снижение интереса к работе.

Борьба трудящихся за улучшение своего положения, с одной стороны, и необходимость иметь квалифицированных работников – с другой, постепенно ведут к повышению их жизненного уровня.

С середины XX века трудовую практику на производстве начинают связывать с ее автоматизацией. Автоматизация освобождает человека не только от физического труда, но и умственного. Современная культура труда требует от работников внутренней ответственности за свою работу и самоконтроля [19, с. 283].

Всего известно четыре промышленных революций, значительно повлиявших на человеческое сознание и изменивших представление о процессе труда.

Каждая из технологических революций влияла на изменения в обществе. Аграрная революция помогла укрепить отношения в племенах, возникли торговые отношения между поселениями. В этот период возникло первое разделение труда – земледельцы обрабатывали землю, скотоводы занимались животноводством, ремесленники создавали орудия труда и т.д. Но стоит отметить и то, что в это время можно было наблюдать и социальное неравенство, разделение на богатых и бедных – человек, у которого был большой земельный надел, получал больше урожая, который он мог реализовать, тем самым он получал больше выгод, чем тот, который имел небольшой земельный участок.

Вторая промышленная революция привела к ряду других изменений в жизнедеятельности людей. Особенностью того периода стало то, что люди перебирались из деревень в города, вследствие чего городское население значительно возросло. Так как трудящихся на заводах стали замещать машины, то возникает массовая безработица, которое усиливает социальное неравенство. В это время становятся востребованными технические специалисты, которые могут обслужить машины на производстве – так, постепенно формируется такая профессия как инженер. Также стал активно применяться труд женщин на низкоквалифицированной работе. Для этого этапа истории характерно и начало борьбы женщин за равные права с мужчинами, происходит трансформация представления о социальных ролях.

Далее в период информационной революции еще сильнее уменьшились социальные различия в обществе. Женщины и нетрудоспособные могут устроиться на работу. Информация становится все более свободной и доступной. Наблюдаются структурные изменения в разделении труда. Увеличивается количество работников, занятых умственным трудом и снижается число занятых тяжелым физическим трудом. Возрастает ценность творческой деятельности.

С развитием технологий возрастает уровень жизни населения, уменьшается стоимость товаров. Происходит активное проникновение разных культур за счет возможностей информационного обмена. Однако можно отметить, что с ускорением технологического развития усиливается социальное расслоение общества, в особенности в развивающихся странах, где не сформировался средний класс.

Первая промышленная революция вызвала необходимость коллективного труда, сплочения, культурные ценности человека были связаны со стремлением к прибыли и выгоде, но не к роскоши. Появился интерес к труду, соблюдению прав человека, справедливости и равенству, возник интерес к трудовой деятельности и инициативность в труде. От работников требовалась активность действий.



Крестьяне с их традиционными семейными связями и наследием, своими многочисленными связями с прошлым и с общиной были вынуждены в короткий срок освоить новую городскую культуру, иной промышленный ритм и цикл труда.

При внедрении конвейерного производства машинная техника требует от трудящегося уже не только знаний, но и соблюдения трудовой дисциплины, подчинения своих действий ритму работы машины, высокой точности действий, ответственности, повышается роль управленцев — инженеров, менеджеров. Возникают такие предпринимательские ценности как погоня за наживой и достатком, авантюризм.

Одной из проблем стало обучение. Возникла необходимость в более квалифицированном труде. Было необходимо обучиться новым достижениям индустриальной жизни. На тот момент у трудящихся не доставало уровня образования; работа с машинами требовала умения читать, считать, строить чертежи и др. Новый рабочий учился у своего наставника.

Вообще работники не были готовы к тому, что придется соблюдать точность и допуски, что было особенностью массового производства. Для ремесленников, которые ранее производили уникальную продукцию, было вызовом соблюдение стандартизации деталей, узлов, и методов. Недостаток знаний среди работников и их сопротивление новой организации труда привело к созданию предпринимателями специальных школ для подготовки сотрудников, где они получали необходимую базу знаний. В данный период от сотрудников требовались такие качества, как внимательность, точность, дисциплинированность, коллективность мышления, принятия себя как части единой группы, способность к монотонному труду.

Дисциплинарные меры были достаточно строги. Так как люди хотели больше отдыхать и работать «рывками», не выходя на работу в праздничные дни, то была введена сдельная оплата труда и субподряд. Из-за этого у людей появился стимул и некоторый интерес к труду. Внедрение необходимых установок для работы на фабриках проводилось и за счет чтения

специальных книг в церквях, которые мотивировали работника вести правильный образ жизни, больше трудиться и пр.

От бизнесмена требовалась рациональность в принятии решений, внимание к долгосрочным последствиям своих действий [19, с. 288].

На формирование специфики российской трудовой культуры повлияли следующие факторы: цивилизационно-экономический, геоклиматический, этноэкологический и этноконфессиональный.

Основную роль в становлении российской трудовой культуры сыграли следующие факторы уникальности отечественной истории, организации социальной и экономической жизни, национальной культуры и менталитета: постепенное расселение населения на огромной территории государства и изначально слабые связи между территориальными общностями; невероятная борьба за выживание в суровых зимних условиях и климата северных районов и самое значимое – многолетний процесс приращения земельных территорий, то есть экстенсивный рост в течение 600 лет. Постоянная экспансия земельных пространств требовала самовластия и милитаризации государства, в результате чего возникало огромное напряжение народных сил.

Также вместо формирующегося, но еще не установившегося феодального классового общества благодаря Ордынской системе на Русь пришёл азиатский государственный способ производства и азиатское проявление деспотии. Кроме того она способствовала рыхлой бесклассовой социальной структуре общества без частной собственности и без социальных групп собственников.

Лишь во второй половине XVIII в. появилась частная собственность на имущество и землю, а также гражданские права для привилегированного меньшинства. В 1762 г. император Петр III издал указ, исходя из которого дворянство было освобождено от обязательной службы с сохранением прав на землю. С этого исторического момента в России появился класс свободных подданных, которые не зависели от государства.

Далее в 1785 г. Екатериной II была подписана известная всем Жалованная грамота дворянству, в тексте которой было указано на то, что дворянство получает в полную и неотчуждаемую собственность все свои земли вместе с крестьянами. Надо заметить, что это случилось позже, чем в Англии на шесть столетий. Грамота провозглашала свободу дворянства и добровольный характер их службы стране. В этом же году была подписана и Жалованная грамота городам, в результате чего городские жители разделились на два сословия – купечество и мещанство.

Однако основная масса населения – крестьянство стало собственниками обрабатываемой ими земли только после 1917 г. Реформы П.А. Столыпина не успели сформировать из крестьян фермеров [54, с. 8].

Несмотря на большие успехи в становлении социально-экономических форм капитализма в канун Октябрьского переворота европейская линия в развитии России не одержала победу, так как для основной массы русских частная собственность на тот момент еще не стала традицией. Такая двойственность тенденций развития страны демонстрирует, почему в России на не привнесенной извне почве национальной, победил режим, который сломил формирующееся в стране буржуазное, собственническое общество и который привел к превалированию азиатской линии развития над европейской. Эта специфика становления страны показывает также: почему большевизму пришлось уничтожить миллионы людей для «строительства социализма», а по сути, для того чтобы азиатской линии развития одержала победу.

Многими столетиями Россия являлась евразийским сообществом, то стремящейся приобрести европейские черты, то желая перенять азиатский жизненный уклад. Со времен Золотой Орды Россия была страной пограничной цивилизации. Внимание многих авторов обращено на аналогичные сущностные черты советского социализма и той системы, которая К. Марксом была названа «азиатским способом производства» или «государственным способом производства». Это сходство способствует

пониманию и объяснению эволюционирования постсоветской России в контексте современной русского менталитета, системы ценностей и экономического поведения [54, с. 11].

Позднее усиливающаяся глобализация мировых социальных и экономических процессов привели к присвоению Россией достижений европейской цивилизации (это касается архитектурных решений, городского пространства и много другого). В итоге вопреки всей логике развития советской системы, увеличивалась и укреплялась база европейской культуры, база готовности гражданскому обществу и рынку. В целом, российское общество, таким образом, снова была присуща двойственность форм жизнедеятельности.

Геоклиматическая концепция формирования российского государства обосновывает своеобразие российского мировосприятия, социально-культурного типа российских граждан, тем обстоятельством, что становление культуры происходило в условиях необыкновенного перепада природных процессов [41, с. 23].

В одной из глав монографии по истории и культуре русского народа, историк А.В. Павловская делает попытку оспорить то, что культура предпринимательства чужда русскому человеку и его характеру. Она предполагает и небезосновательно, что любое крестьянское хозяйство и есть предпринимательская деятельность.

Характер предпринимательской деятельности крестьянина проявлялся, в необходимости постоянной координации работы членов крестьянской семьи, принимать рациональные хозяйственные решения и вести торговлю или заниматься отхожими промыслами. Поэтому вполне закономерен тот факт, что именно из крестьян стали выходить основные русские предприниматели в XIX в. [38, с. 54].

Главной трудовой мотивацией российского крестьянства было заработать на пропитание, а не желание получить максимум прибыли. Однако это говорит о том, что крестьяне были не неразвитыми и ленивыми.

Это можно аргументировать тем, что смысл их деятельности они видели в праведной и спокойной жизни, которая служила доброй славе среди крестьян, а не в накоплении и прироста денег и власти. На формирование таких трудовых ценностей оказал огромное влияние культурно-религиозный фактор, так подобные цели, направленные не на получение крупной прибыли, а лишь на удовлетворение насущных потребностей, были характерной особенностью православного крестьянства. Такая минималистская мотивация труда была присуща основной массе российского крестьянства вплоть до 1917 г. [49, с. 456].

Несмотря на это нельзя утверждать, что предпринимательская активность русского крестьянина и европейца – это одно и то же. Несомненно, существуют различия. В первую очередь это проявляется, как было указано выше, в нейтральном отношении русских к богатству.

В отличие от русских представителям протестантских культур Европы присущ культ денег и почитание богатства. Для русского же человека характерно негативное отношение к богатству, т.к. это считается чем-то греховным. Стоит заметить, на протяжении всей истории, «жить в роскоши» не являлось культурно акцентированной целью обычных граждан.

Русские, издавна живущие в суровых климатических условиях и в условиях общинного быта не считали нужным выполнять напряженную работу, так как риск утраты результатов труда был зачастую высоким из-за непредсказуемых погодных условий. К тому же сложно было разбогатеть при передельных порядках общины [17, с. 7].

Своеобразие исконно русского труда заключалось также и в том, что доля труда крестьянского народа в летний период была более чем в два раза выше, чем в зимнем. Поэтому крестьянское хозяйство существовало в состоянии календарных рывков. Для такого режима работы требуется особый формат управления, коллективистско-общинные механизмы организации труда и свои традиции сильного государства.

Если провести страновое сравнение бюджета трудового времени крестьянских общин, то можно опровергнуть миф о том, что русский человек традиционно является лентяем, так как российское население традиционно трудилось в течение года больше европейца. Уменьшение количества труда в зимний период связано с адаптацией к природной среде, механизмом восстановления эмоциональных и физических сил [49, с. 654].

Этноэкологический фактор, то есть характер среды формирования и последующего становления этноса, оказал огромное значение на специфику российского труда.

На протяжении многих столетий, русскую культуру отличал экстенсивный характер развития (осваивание, захват новых земель и ресурсов), что отличало ее от Западной Европы, для которой эти возможности были исчерпаны еще в XII – XIV веках. Лишь в 1920-1930 годы произошли изменения системы ценностей, делающие возможным новый шаг от экстенсивной к интенсивной модели развития. На новом этапе возросла роль конкуренции.

Важно отметить еще одно обстоятельство, связанное со спецификой предпринимательской деятельности в России. Для российского предпринимательства издавна была свойственна сильная социальная направленность. Хотя русское купечество и известно своим мотовством, но из их числа вышла немало меценатов, пожертвовавших большие суммы денег на развитие культуры, искусства и др. В этом отношении российские купцы отличались большим бескорытием и щедростью, нежели предприниматели [17, с. 9].

В целом, можно так охарактеризовать требования к трудовой культуре после промышленных революций:

1. После первой промышленной революции машины на начальных этапах делались вручную, поэтому требовалась изобретательность мастеров. Необходима была выносливость, ловкость, сила трудящихся, коллективизм, сплоченность. Требуются квалифицированные работники.

2. На втором этапе после внедрения конвейерного производства машинная техника требует от него кроме знаний, соблюдения трудовой дисциплины, ритмичности выполнения действий, высокой точности действий, ответственности, навыков выполнения долгой однотипной работы, возрастает роль управленцев – инженеров, менеджеров.

3. В период «Индустрии 3.0» возникла необходимость в высококвалифицированном труде, инновационном, творческом мышлении, инициативности, коммуникабельности и индивидуалистического принципа работы (особенно в сфере услуг), принцип стандартизации сменяется принципом плюрализма (разнообразия).

Основными качествами, которые становятся востребованными в этот период, являются:

- 1) способность постоянно обрабатывать и анализировать информацию;
- 2) умение действовать в непредвиденных ситуациях, принимать нестандартные решения,
- 3) готовность к принятию собственных и групповых взглядов и интересов, умение взаимодействовать в коллективе и другими коллективами вне организации;
- 4) предприимчивость;
- 5) готовность непрерывно обучаться включенность и повышать квалификацию;
- 6) подвижность: территориальная, квалификационная профессиональная.

В управлении происходит смена централизации на децентрализацию властных полномочий.

Таким образом, в ходе истории изменялся труд, появлялись новые профессии. Происходила трансформация в представлении людей о своей роли в процессе труда.

Помимо смены этапов: ремесленного, индустриального и постиндустриального и изменения трудового процесса трудящихся, надо заметить, что на трудовые практики разных стран оказывает значительное влияние и собственная история становления труда, культурные, исторические, географические и иные факторы.

## 2.2. Сравнительный анализ трудовых культур стран

Труд и отношение к труду – важнейший параметр экономики и ключевой фактор социально-экономического развития. Характер отношения к труду весьма различен в разных странах мира.

С целью сопоставления трудовых практик Германии, России и Мексики необходимо выявить определенные критерии, по которым выявим общие и отличительные особенности трудовых культур.

Во-первых, рассмотрим формируемое преобладающей религией отношение к труду. Религия представляет собой одно из важнейших измерений культуры. Она является фактором, определяющим категориальные структуры и особенности менталитета. Именно религия во многом организует иерархию ценностей общества.

Так, в Германии после проведенной реформации под предводительством Лютера были выработаны основные идеи и ценности протестантизма. Неслучайно в своей работе М. Вебер высказывает идею о том, что протестантизм стал основой для капитализма и является причиной успеха Западных стран в экономическом развитии. По учению Лютера все профессии воспринимались как равные по своей значимости и как действительно духовные занятия. Протестант живёт, чтобы работать. Профессия воспринимается не как бремя, а как форма существования. Стратегия в соответствии с этикой протестантизма заключается в максимизации дохода, даже если это требует более интенсивного труда.



Главными ценностями протестантизма стали: труд, частная собственность, а также закон, регулирующий два первых понятия. К тому же, практичность, расчетливость, стремление к равенству и независимости, а также конкурентоспособность и чувство превосходства стали такими же признаками высокодуховности в протестантизме, как смирение, покаяние и самопожертвование.

Сильнейшее влияние на формирование российской культуры и национального менталитета оказало принятие христианства в восточном православном его варианте.

Под влиянием православия в России сформировались коллективные ценности, чувство социальной ответственности, следование идеалу, авторитету, ценности сострадания, раскаяния, самопожертвования, в то время как на Западе – индивидуальные ценности, чувство личной справедливости и свободы, вера в собственные силы, успех, лидерство, самоутверждение.

Гедонистическая мотивация к труду была результатом православного мировосприятия. Трудовая деятельность была ценной лишь тогда, когда она приносила удовольствие мастеру. Прибыль, полученная от ремесла и продаж, воспринималась негативно среди верующих крестьян [23, с.77].

В целом христианская культура взращивала такого человека, который обладает чувством самоконтроля, дисциплинированностью, самоограничением и другие моральными принципами [44, с. 8].

Ценность труда не утрачивается в России, если он не обещает богатства или достатка. Это ключевое отличие между отношением к труду россиян и немцев, которым свойственно прагматическое восприятие мира, стремление к материальному благополучию, наличие которого свидетельствует о личных достижениях.

Труд для российского человека – форма коллективности и общения, через труд человек приходит к спокойствию души, на Западе же труд – это гарантия достижения индивидуальной материальной стабильности; важной

чертой ментальности русского человека является общественно одобренный труд, на Западе же превалирует установка личной свободы, отстаивание права «быть самим собой». Русский человек способен к крайнему напряжению сил в экстремальных условиях, для немцев характерно расчетливое приложение усилия для получения максимально возможной выгоды. В России труд является лишь средством жизнеобеспечения, для Германии характерно рыночное отношение к труду как к средству дохода.

Россию и Мексику сплавивает христианская культура, католическая в Мексике, греко-православная – в России. Кроме того, на периферии обеих цивилизаций всегда существовали и продолжают существовать ислам, иудаизм, буддизм, местные языческие верования, старообрядчество.

В католицизме трудовая деятельность воспринимается как неизбежность практической жизни. Труд, хоть и не имел престижа в обществе, все таки занимал свое место в шкале общих ценностей.

В католической этике каждый человек беспрекословно принимает нормы и правила труда в коллективе и коллективную ответственность, несмотря на то, что традиционное иберо-католическое отношение к труду, новшествам и прибыли по существу отрицательно. Высшие классы в Испании и Латинской Америке всегда демонстрировали презрение к физическому труду [10, с. 50].

Формирование трудовой культуры данной страны основывается на особенностях истории становления латиноамериканской культуры. Несомненно, на созданий неповторимой культуры Мексики повлияло язычество мексиканских племен, и после интервенция европейских колонизаторов. Мексиканцы наследовали традиционные для них культурные нормы, обряды из менталитета испанцев, которые прибыли в Латинскую Америку в шестнадцатом веке. Поэтому культура труда мексиканцев вобрала в себя черты европейской, а в большей степени испанской цивилизаций [34, с. 65].

Среди ведущих ценностей в латиноамериканском обществе традиционно выделяют семью, финансовое состояние и положение в обществе. Устойчивое представление мексиканцев о значимости семьи во многом объясняется влиянием католичества как основной религии государства. Мексиканцам важнее благополучие их семей, нежели профессиональная карьера. Руководители компаний знают, что их организации зависят от социальных отношений и семейных или правительственных связей, на которых они основаны [56, с. 183].

Компании нередко набирают новых работников через своих нынешних сотрудников и членов семей и близких родственников. Это гарантирует доверие, лояльность и чувство ответственности, которые важны для эффективной работы организации.

Данные по исследованию деловых культур Г. Хофстеде дают представление об общих чертах, присущих культуре определенной страны.

В соответствии с таблицей 2.1 можно выявить некоторые национальные черты в трудовых культурах исследуемых стран: России, Германии и Мексики.

Таблица 2.1

Результаты международных сравнительных исследований по методике  
Г. Хофстеде

Страна	Степень развития индивидуализма	Степень избегания неопределенности	Дистанция власти	Мужественность	Долгосрочная ориентация	Потворство желаниям
Германия	67	65	35	66	83	40
Россия	39	95	93	36	81	20
Мексика	30	82	81	69	24	97

Источник: [67].

Деловая культура стран также, как и трудовая культура формировалась в течение многих столетий, и она дает представление об общих национальных чертах, присущих тому или иному народу. В этой связи целесообразно рассмотреть особенности национальных культур России, Германии и Мексики, такие как индивидуализм/коллективизм, потворство желаниям/сдержанность, мужественность/женственность, степень избегания неопределенности, дистанция власти немецкой, российской и мексиканской культур. Эти параметры оказывают влияние на формирование преобладающих в трудовой культуре ценностей, характеристик работника, отношение к труду.

Так, такой параметр как индивидуализм/коллективизм помогает понять способ организации труда и преобладающие в культуре ценности.

Немецкое общество по-настоящему индивидуалистическое – 67 баллов. В первую очередь это означает, что все ценности в обществе являются лично-ориентированными, а самореализация представляется идеалом человеческого развития. Индивид в этом случае рассматривается вне его социальных связей и общности. Соответственно, наиболее ценными качествами будут являться – самостоятельность, ответственность и стремление к саморазвитию. Стоит также заметить, что одной из отличительных черт немецкого общества является прямота и честность, что также является характеристикой индивидуалистического общества.

Россия, напротив, является коллективистской страной, чем и обусловлен коэффициент в 39 баллов, против индивидуалистского немецкого общества с показателем в 67 пунктов. Как и в других коллективистских культурах, в России особое значение имеют личные отношения и связи.

По мнению Р. Льюиса, огромная территория России становится причиной таких национальных особенностей русских людей, как коллективизм (желание объединиться против врага), уход в себя, а также подозрительность к иностранцам (постоянные оборонительные и захватнические войны). В то же самое время, неизменно суровый климат

порождает следующие характеристики русского характера, такие как нерешительность и пассивность (связанная с неравномерными темпами работы), упорство (необходима значительная сила и стойкость для работы в таком климате), а также пессимизм.

Коллективность труда обусловлена также общинными порядками, сформированными на Руси. Говоря о первоначальных ценностях русской культуры, в первую очередь следует понимать ценности русской общины, так называемого «мира». Коллективизм играет особую роль в характере русского человека, обладая историческими и религиозными предпосылками развития. Интересы коллектива, «собора», всегда ставились выше интересов личности. В связи с этим, в России способы действия ориентированы на отношения в коллективе, а не на цель, в отличие от немецкой культуры.

Первоочередная ценность коллектива и общины, порождает и другой ценностный ориентир нации – справедливость. Действительно, для успешной организации общины, необходимо, чтобы отношения строились по принципу справедливости, всеобщего равенства перед коллективом.

В такой ситуации, понятие материального богатства не могло стать культурной ценностью. Зажиточных членов общины обвиняли в мошенничестве, а стремление к накопительству рассматривали как большой грех. Такое фанатичное отношение к понятиям равенства и справедливости сводило на нет развитие в обществе таких факторов рыночной экономики, как частная собственность, накопление богатства и экономическая свобода на земле.

Значима коллективность труда и в мексиканском обществе. Это явление можно обосновать тем, что изначально на территории Мексики проживали индейские племена, в которых почитали близкие связи, взаимную поддержку и преданность внутри коллектива, эти исконные представления о труде проявляются и в настоящее время, так, можно обнаружить такое утверждение, которое подчеркивает ценность связей в любой группе: *Petróleos Mexicanos colabora al desarrollo social e impulso de*

estrategias productivas en zonas con influencia de actividad petrolera, mediante la aportación de donativos y donaciones a favor de las comunidades que viven o trabajan en áreas de impacto de sus actividades. В переводе это означает: «Petróleos Mexicanos сотрудничает в области социального развития и продвижения продуктивных стратегий в районах с влиянием нефтяной деятельности посредством вклада пожертвований в пользу общин, которые живут или работают в районах воздействия деятельности компании». Компания воспринимается зачастую как семья или круг близких друзей.

Следующим критерием для анализа культур труда выступает сдержанность или допущение. Это измерение выступает характеристикой способности культуры удовлетворять сиюминутные потребности и личные желания членов общества.

Сдержанность российской культуры проявляется в пессимизме и цинизме. Для стран с низким индексом характерно ограничение себя социальными нормами и контролем. Особенно ярко проявляется данный параметр в русской поговорке: «Делу – время, потехе – час».

Это измерение сближает россиян с немцами. Представители такого общества ожидают материальной награды за хорошо сделанную работу, легко могут почувствовать себя несправедливо оцененными, для них важны статусные предметы. Свободу самовыражения в сдержанном обществе считается излишней роскошью.

Латиноамериканцы в отличие от русских и немцев склонны к оптимизму и уделяют особое внимание досугу и легко расстаются деньгами, если это доставляет им удовольствие.

Критерий мужественность / женственность также стоит рассмотреть, так как он показывает, что является наиболее значимым для трудящегося населения разных стран. Применительно к организациям, этот показатель отражает направленность персонала на достижение цели или выполнение задания, признание конкурентности среды. Мужская роль применительно к организации предполагает "жизнь ради работы", т.е. ориентацию на

достижение цели, а женская – "работу ради жизни", т.е. ориентацию на выполнение задания.

Высокий бал Германии в этом измерении (66), означает, что в обществе, прежде всего, превалируют идеалы конкуренции и успеха, что определяет мужественный тип культуры. В такой культуре делается акцент на производительность, а люди скорее «живут, чтобы работать». Самооценка зависит от успеха на работе, без которого, по мнению представителей данной культуры, не возможна самореализация.

Для маскулинной культуры Мексики характерна приверженность общества таким ценностям, как рекорды, героизм, упорство в достижении цели, материальный успех.

В "мужских" трудовых культурах ценится возможность быть признанным, самореализоваться, сделать карьеру, признаются высокие амбиции и жесткая конкурентность, уважение к сильным.

В отличие от немецкой и мексиканской культур в культуре России приоритет отдается личностным отношениям, сопереживанию коллегам, доброте, открытости, нежеланию конкурировать. Россияне нацелены на оказание помощи, на оказание услуги.

Следующий важный критерий – степень избегания неопределённости, который определяется Хофшtedом как степень восприятия неизвестных ситуаций как пугающих и угрожающих, что ведет к сопротивлению всему новому и неизвестному, к ориентации на компромисс и безопасность. В плане трудовой культуры данный критерий демонстрирует то, насколько готовы идти на риск работники.

Все три страны имеют высокие показатели избегания неопределённости. Это означает, что население не склонно к риску, а предпочитает придерживаться такой идеи, что будущее возможно контролировать посредством закона и четкого планирования. В связи с этим, представители данных культур во всем стараются соблюдать порядок. Так, в этой связи, у немцев наблюдается высокая дисциплинированность и

пунктуальность. В организации с высоким индексом избегания неопределенности основной ценностью является безопасность и спокойствие; фиксируется эмоциональная потребность в правилах, даже если они не работают; сопротивление инновациям и нестандартным решениям; руководители в большей степени заняты частными вопросами и деталями, нежели стратегическими.

В связи с данным параметром мексиканцы и россияне предпочитают четкие правила и формализм. Поэтому бюрократия является распространённым явлением для организаций, особенно в государственном секторе.

Дистанция власти также важна для оценки взаимодействия внутри трудового коллектива. Кроме того она оказывает влияние на степень инициативности и ответственности работников.

В немецкой деловой культуре наблюдается низкая дистанция власти.

В связи с этим, в немецких организациях приветствуется совместное выполнение задач, а во время деловых встреч больше всего распространен прямой способ обмена знаниями и опытом, с помощью непосредственной коммуникацией между дискутирующими сторонами. Несмотря на довольно высокую степень иерархичности немецких организаций, жесткий контроль не приветствуется. В выборе руководителя предпочтение всегда отдается опытным и высокообразованным кандидатам.

Большую дистанцию власти в Мексике можно считать проявлением наследия индейского мировосприятия, так как в индейском устройстве общества кастовость считалась нормальным явлением, низшие слои смиренно относились к своему положению, а высшие касты уважали, почитали и боялись. В настоящее время социальный статус в обществе всегда подчеркивается, а полномочия имеют особую значимость.

Эти взгляды подкрепляются действующим трудовым законодательством, при упоминании обязательств трудящихся говорится: «Выполнять работу по приказу патрона (или его / ее представителя), чья



власть подчиняется работнику. Самоуправляемые рабочие группы становятся все более популярными по всем вопросам, касающимся работы.» Титулы и иерархия являются важными. Однако во многих фирмах программы расширения прав и возможностей были очень успешными во многих отраслях промышленности. При такой организации труда исходят от коллективистской склонности мексиканских рабочих.

Высокая дистанция власти в России и Мексики характеризуется следующими признаками:

- 1) иерархия – естественное, постоянно существующее неравенство;
- 2) людям свойственно находиться в зависимости от своих начальников, ожидать, что начальник позаботится о них, и при этом избегать какой-либо личной ответственности;
- 3) подчиненные ожидают, когда им скажут, что надо делать;
- 4) идеальный руководитель либо предельно автократичен, либо выступает в роли своего рода «отца семейства» [69, с.123].

Таким образом, дистанция власти в некоторой степени объясняет тот факт, почему в России и Мексике люди боятся ответственности и проявления инициативы. Они предпочитают перекладывать ответственность на руководителей.

Инициативное отношение к работе остаются пока не распространёнными среди русского населения в отличие от высокоразвитых стран, таких как Германия. Низкая выраженность этих ценностей является отличительной чертой россиян [3, с. 589].

Латиноамериканцы традиционно принимают такого менеджера, который выступает в роли посредника между сторонами в конфликте. Этот стиль управления может быть необходим, учитывая работу в группах. Таким образом, мексиканцы стараются уменьшить свой индивидуальный риск путем совместного делегирования ответственности за принятие решений с другими лицами в компании.

Моноактивность/полиактивность культуры также ярко демонстрируют подход разных культур к труду. Поэтому целесообразно рассмотреть и данную характеристику.

Германия – ярчайший представитель моноактивной культуры, требующая от человека последовательного выполнения действий, линейности и методичности. Любой этап активности не может быть начат, пока не закончится предыдущий.

Мексика являет собой полихронную культуру. Кроме того она относится к полиактивным культурам, в которых сильно выражены такие черты, как эмоциональность, импульсивность, планирование в общих чертах, семейные отношения и ориентация на человека, преобладание чувств над разумом, свободное отношение ко времени и закону, выполнение нескольких дел одновременно [12, с. 68].

Согласно мнению одного из видных английских специалистов в области интеркультурного взаимодействия Р. Льюиса, немецкая культура оказывается на крайнем полюсе монохронной активности. Характерными чертами немецкой моноактивной культуры при этом являются:

- 1) логическое мышление;
- 2) рациональный и методичный подход к делу;
- 3) учет многочисленных деталей;
- 4) терпеливость;
- 5) интровертность (сосредоточенность на самом себе); занятость своими собственными делами;
- 6) любовь к уединению (уединение помогает сосредоточиться на выполняемой работе);
- 7) систематическое планирование будущего;
- 8) только одно дело в данное время;
- 9) работа в фиксированное время (гибкий график рабочего дня применим крайне редко);
- 10) пунктуальность, культ учета времени;

- 11) подчинение графикам и расписаниям: расчет рабочего времени;
- 12) строгое следование плану;
- 13) любовь к заранее установленной повестке дня;
- 14) ориентация на результат (выполнение заданной работы), а не на процесс (работу в коллективе как таковую);
- 15) узкая специализация и высокая компетентность в области своей ответственности.

В отличие от немецкой трудовой культуры в мексиканской и русской наблюдается следующее отношение к делу и времени:

- 1) выполняется несколько действий одновременно;
- 2) время – возобновляемый ресурс;
- 3) индивидуумы более важны, чем программы и планы;
- 4) люди нетерпеливы, имеют тенденцию действовать под влиянием импульса, оценивая ситуацию на ходу;
- 5) эмоциональность.

Таким образом, сравнение по разным критериям дает представление об общих чертах трудовых культур Мексики, Германии и России.

В целом, социокультурные характеристики Мексики и России во многом схожи. Полиактивность культур России и Мексики оказывает большое влияние на ценности работников и представление об их трудовой деятельности. По остальным измерениям наши общества также близки. Россияне и латиноамериканцы характеризуются высокой степенью избегания неопределенности, эти общества в основном феминные и коллективистские. Дистанция власти высока в обоих случаях и отношение религии к труду являются схожими. В то же время россиян и немцев объединяет такой параметр как сдержанность своих желаний, но значительно отличает их от мексиканцев.

Помимо анализа трудовых культур приведем результаты разных исследований, демонстрирующих трудовые ценности россиян.

Как отмечают некоторые исследователи, среди важнейших ценностей в жизни человека значимость труда после 1993 г. значительно уменьшилась. Достижительные (повышение квалификации) и содержательные (реализация способностей, навыков, качеств) ценности являются центральными в системе ценностей лишь у незначительного числа граждан.

По результатам исследования Шкаратаном русского оборонного промышленного предприятия в 1990-1991 гг. были выявлены наиболее распространённые качества российского работника:

- 1) способность к интенсивному труду;
  - 2) желание работать в коллективе;
  - 3) чувство причастности к общему делу;
  - 4) профессиональная универсальность, стремление к совмещению профессий;
  - 5) способности к новаторству и изобретениям;
  - 6) готовность бескорыстно оказать помощь;
  - 7) мгновенная реакция на изменение обстоятельств;
  - 8) склонность рисковать;
  - 9) готовность подчиняться неформальному лидеру;
  - 10) предпочтение свободного индивидуального ритма работы;
  - 11) неприязнь к быстрому карьерному продвижению, к «выскачкам»
- [49, с. 29].

Таким образом, достижительно-индивидуалистические ценности в России не одобряют.

Еще одна особенность уже современной культуры труда – доминирование мнения: «работа – в первую очередь способ заработать деньги», его высказывают больше пятидесяти процентов россиян в опросах проведенных Владимиром Магуном и Галиной Монусовой.

Как утверждает ведущий научный сотрудник ГУ-ВШЭ Владимир Магун по результатам исследований: « в России заработок первостепенным становится возможность заработать деньги». Показатели России выше, чем в

других странах, участвовавших в международном сравнении. В Германии и других европейских развитых странах доминируют такие ценности, как интерес к работе и гарантия занятости.

Такие страновые различия проявляются в противопоставлении содержательных, "внутренних" трудовых ценностей (самореализация, результаты труда и интересная работа) "внешним" (размеру заработной платы, условиям труда, минимизации трудовых усилий и частично – гарантиям занятости).

В Мексике также как и в России преобладают внешние трудовые ценности.

Так, исследования, проведенные в различных фирмах в Мехико, показали, что мужчины-работники высоко ценят чистоту и безопасность на рабочем месте, а уже после – для них важно соответствие условий работы стандартам. Также они предпочитают внимательного и честного руководителя. В меньшей степени, они желают больше оплачиваемых дней. Работники-женщины предпочли в первую очередь не увольняться, если условия работы соответствуют стандартам. Во-вторых, в их предпочтениях было работать в чистом и безопасном месте. В-третьих, для них значимо, чтобы они могли иметь работу, которая позволяет им проявлять себя в социуме. Работа с хорошими и дружелюбными коллегами в списке ценностей стоит у них на последнем месте. Мужчины-менеджеры, «белые воротнички» в первую очередь хотят, чтобы у них была возможность реализовывать собственные идеи; на втором месте – иметь работу, которая позволяет им проявляться в сообществе. В-третьих, должен быть внимательный и справедливый руководитель. И наконец – наличие большего количества оплачиваемых дней. Порядок предпочтений у женщин - «белых воротничков» был несколько иной. На первом месте – наличие внимательного и справедливого босса, на втором – иметь работу, которая позволяет им проявляться в сообществе, на третьем, они хотели бы работать в чистом и безопасном месте, на четвертом – больше оплачиваемых дней.

В современном мире у молодёжи происходит смена ценностных ориентаций в сфере труда. Исходя из результатов исследований 2000–2007 годов, труд был способом материального обогащения, ценности «интересная работа», «самореализация» и «полезность обществу» были менее востребованными. Если сопоставить результаты 1960 г. и 2006 г., то можно отметить, что ценность интересной работы с первого места сместилась на четвертое. Это можно аргументировать тем, что изменилось общее восприятие труда, так как идеология общественной значимости труда, трудовое воспитание реформ были упразднены в результате рыночных реформ.

Современные исследования показывают, что на первый план стали выходить такие ценности как: «свободное время», «работа как развлечение», «работа и путешествие» и др.

Тот факт, что труд в восприятии молодежи активно видоизменяется, показателен исследовательскими данными. Студенты говорят о следующих ценностях, их важности, представленности в своем восприятии: культ потребления (47,7%), культ денег (47,2% на 22,3% меньше, чем в 2013 г.), здорового образа жизни (39,6%), культ семейного благополучия (28,8%), трудолюбия (18,1%) и др.

В современную эпоху значимыми ценностями для молодежи становится «комфорт», «впечатления», «отсутствие жесткого режима работы», «одобрение окружением», из видов работы – самозанятость и фриланс [6, с. 92].

Кроме национальных особенностей на трудовую культуру влияет также и поколенческий аспект. Так компания Universum в 2016 г. провела глобальное сравнительное исследование новых поколений трудящихся.

В рамках данного исследования опросили 18 337 студентов и профессионалов из 19 стран, из них представителей России было 796 человек. Исследование включает как профессионалов поколения X, которые находятся на рынке труда в течение последних 20 лет, так и студентов

поколения Z. По итогам этого исследования можно судить о том, какой стиль работы они предпочитают, об их лидерских качествах, страхах и надеждах, касающихся их будущей карьеры.

К 2020 году около 20% рабочей силы будет представлено поколением Z. В связи с этим, управленцам компаний важно понять: как включить данное поколение в состав коллектива и как управлять персоналом, состоящим из всех трёх поколений.

К поколениям X, Y, Z относятся следующие категории:

- 1) поколение X – работники, которые родились в 1965-1983 гг.;
- 2) поколение Y – студенты и специалисты, родившиеся в 1984-1996 гг.
- 3) поколение Z – выпускники и старшеклассники, которые родились в период 1997-2002 гг.

По результатам исследования стало ясно, что абсолютно все поколения боятся не найти работу, соответствующую их личности. Больше всего такой страх проявляется у молодежи поколения Z – 53%, хотя в основном они еще работают.

Также изменяется с годами отношение к будущему у одного и того же поколения. Так, в Германии поколение Y более оптимистично смотрит в будущее, чем на том этапе, когда они были студентами, а поколение X в той же Германии настроено негативнее, чем в начале карьерного пути. Эту тенденцию можно проследить также и в Мексике, России и Италии. В этом плане у нас схожий взгляд на будущее.

Интересным является и то, как относятся к обучению на работе опрошенные работники. Так, например, идею онлайн-курсов одобряют 70% респондентов поколения Z, 77% профессионалов поколения Y и 78% работников поколения X..

47% трудящихся поколения X и чуть больше половины работников поколения Y боятся того, что не будет возможностей для развития. В России 57% поколения Y боится этого.

Интерес составляет и то, что все поколения заинтересованы возможностями открытия стартапов и предпринимательства. В России 33% поколения Y желают создать свой бизнес. В Германии и Мексике примерно треть профессионалов также мечтает о собственном бизнесе.

Поколение Y выросло в эпоху Интернета, глобализации, мобильных телефонов. Новое поколение может быть описано, как амбициозные и уверенные в себе. Поколение X иногда считает их высокомерными. Они имеют высокие ожидания, ищут новые вызовы и не боятся задавать вопросы.

Молодые люди поколения Y имеют разное отношение к труду. Они не хотят работать так усердно, как их родители, но испытывают желание осмысленно прожить жизнь. Они не живут, чтобы работать, они работают, чтобы жить.

Для них важным является то, чтобы работа была гибкой, чтобы не пришлось работать с утра до вечера. Они предпочитают работать, не выходя из дома. Исследование показало также, что поколение Y хочет проводить от 30% до 70% своего времени дома.

В то время как бэби-бумеры работали и поднимались по карьерной лестнице в одной компании, работники поколения Y не желают посвящать работе в одной компании всю свою жизнь. Они меняют место работы хотя бы несколько раз и предпочитают работу в известных компаниях.

Некоторые компании уже адаптировались к этому новому поколению рабочих. Они предлагают работу из дома, более высокие заработные платы, гибкое рабочее время и отпуск по уходу за ребенком.

Таким образом, можно сделать вывод, что у поколения Y есть большие возможности и желание адаптироваться к новым реалиям, технологиям и новшествам в ближайшем будущем. Необходимо лишь несколько снизить страх неопределённости за счет предоставления работникам возможностей для развития и направления их, оказания помощи и координирования их инициатив путем информирования, предоставления льгот, например, для создания своего бизнеса.



Национальная культура играет основную роль в формировании культурных ценностей трудящихся конкретной страны. Они определяют различные модели поведения, которые вносят вклад, как в повышение эффективности организации, так и в ее снижение.

Латиноамериканские методы управления персоналом разработаны в связи с индустриализацией региона. В некоторых странах этот процесс начался с прихода иностранных инвестиций; в других странах с экономическим переходом коренных народов от сельского хозяйства к производству. В обоих случаях практика управления персоналом широко подпитывалась доминирующими мировыми теориями или импортными практиками иностранных транснациональных корпораций, иллюстрируя гибридную систему управления [56, с. 182].

Таким образом, неудивительно, что внедрение таких методов управления персоналом в их оригинальном дизайне часто терпело неудачу. Montan~o утверждал, что теория человеческих отношений, развитая в промышленно развитых странах, формирует культурно зрелого работника, который стремится к индивидуальным достижениям на рабочем месте. Это описание не в полной мере подходит для латиноамериканского рабочего [54, с. 199].

С социальной точки зрения мексиканские менеджеры советуют уделять работникам и их семьям особое внимание, обеспечивать социальные гарантии. Также даются рекомендации, чтобы организация старалась удовлетворить основные потребности работников и учитывала особенности трудовой культуры мексиканцев. При этом стоит исходить в первую очередь из социальной структуры организации.

При анализе трудовых культур России, Германии и Мексики необходимо подробно остановиться на сходствах и различиях становления цивилизаций, которые позволят понять: возможно ли перенять опыт других культур при адаптации новых вызовов в трудовые практики разных стран.

Так в истории Мексики и России использованию стратегии догоняющей модернизации, основанной на особенностях развития западноевропейских стран препятствовал такой барьер как специфичность социокультурного разнообразия. Такие качества как общинность, коллективизм, склонность к традициям, государственный патернализм, религиозный консерватизм, представленный в России православием и исламом, а в Мексике католической религией, мешали проникновению западноевропейской системы хозяйствования, которая была основана на индивидуалистической психологии и принципах капитализма. Поэтому при модернизации экономики этих стран основная масса населения сохраняла приверженность исторически сложившимся социокультурным ценностям.

Кроме того, страны, которые использовали стратегию догоняющего развития, были вынуждены попасть в ситуацию некоторой зависимости. Имитация чужой модели развития экономики приводила к разным отрицательным последствиям, например, к значительному росту внешней задолженности.

Стоит указать еще на сходство Мексики и России в плане попытки перехода к экспортоориентированной модели развития: причинами неудач явились непреодоленные препятствия в обеспечении опережающего экспорта готовой продукции.

В связи с появлением постиндустриальной экономики новой технико-технологической структурой производства и возникновением новых факторов и стимулов роста увеличилось падение эффективности традиционных методов индустриального развития. В качестве новой модели экономического развития страны Латинской Америки избрали неолиберализм. Полученные в результате использования данной модели могут быть полезными и для России, так неолиберальная модель реформирования в странах Латинской Америки реализовалась раньше, чем в России.

Однако проведение неолиберального реформирования как в Мексике, так и в России не решило важных проблем: внешней задолженности, высокий уровень бедности дифференциации. Так, например, в России 25% населения оказалось в зоне социального неблагополучия.

Таким образом, опыт модернизации экономики в странах Латинской Америки близок процессам, происходящим в России.

Каким бы ни было общество: постиндустриальным, индустриальным, традиционным – труд остается базовым важным элементом жизни индивида, а превалирующий тип отношения к нему – значимой характеристикой социума. Под воздействием разных трансформаций, происходящих в странах: промышленных переворотов, национализации или приватизации собственности, усилении механизации или гуманизации в организации трудовой деятельности, установления всеобщей трудовой повинности или свободного труда – происходит не кризис труда, а меняются ценностное представление о труде и отношение к нему, а, следовательно, возникает необходимость тщательного изучения данного явления.

Анализ трудовых культур России и иностранных трудовых практик позволяет сделать вывод о том, что культурологическая компонента в менеджменте является важным национальным ресурсом, с помощью которого можно решить многие проблемы в обществе, в компаниях и т.д.

В целом, можно сделать вывод, что отношение к труду, представление о нем и трудовые ценности россиян и мексиканцев во многом совпадают, но исторически известное успешное сотрудничество России и Германии доказывает, что противоположность трудовой культуры немцев дает также возможность освоить их опыт в адаптации вызовов промышленных революции. Изучение национальных ценностей, истории и культурных характеристик народа помогает понять, как адаптировать технологические и иные вызовы в организациях без потери мотивации работников.

### 2.3. Влияние автоматизации и роботизации на трудовую деятельность в странах

В начале девятнадцатого века Дэвидом Рикардо было высказано предположение о том, что в будущем людской труд может быть заменен машинами в третьем издании своих «Начал политической экономии» [39, с. 242]. Примерно в то же время луддиты – участники протестов против внедрения машин в ходе промышленной революции в Англии, сломали текстильное оборудование, которое, как они считали, отнимало у них работу [53, с. 121].

Со временем страх людей перед машинным трудом прошел. Затем были созданы новые рабочие места с более лояльными условиями труда, высокими зарплатами и охватывающие довольно большое количество людей. Тем не менее, изначальный страх того, что рано или поздно мы останемся без работы не безоснователен и верен, но только в очень долгосрочной перспективе. Однако для некоторых стран эта долгосрочная перспектива может быть довольно близка. В современном мире активно происходит автоматизация производства, которая с лёгкостью замещает тысячи рабочих рук. Такое явление, получившее глобальное распространение связано с достижениями научно-технической революции.

В своей книге «Третья волна» футуролог Элвин Тоффлер выделял три основные подобные революции: аграрная – переход от собирательства и примитивной охоты к земледелию и животноводству; индустриальная – когда мир начинает автоматизировать производство и происходит появление капитализма, информационная – когда основная деятельность общества становится связана передачей информации [68, с. 33]. Вторая волна имела место в 1960-х гг. и была вызвана страхами перед автоматизацией. Третья волна возникла в 1980 - 1990-х гг. на фоне компьютерной революции появления интернета.

На смену третьей волне приходит четвертая промышленная революция.

В последние годы появилось множество драматичных прогнозов относительно будущей ситуации на рынке труда в связи с так называемой четвертой промышленной революцией, связанной с роботизацией, «цифровизацией», созданием искусственного интеллекта и т. д. Футурологи, социологи, публицисты и другие предсказывают: беспрецедентно высокий уровень безработицы из-за массового внедрения новейших технологий в промышленный сектор и сектор услуг [55, с. 15]

На сегодняшний день в России в соответствии с опубликованным весной 2017 года исследованием Высшей школы экономики (ВШЭ), самое большое число наемных работников являются водителями и продавцами. Если развитие цифровой экономики пойдет успешно, многим из них придется искать новую работу [9, с. 45].

Это тем более касается классических рабочих, особенно тех, что трудятся на конвейерах, поскольку автоматизация и роботизация промышленных процессов будет неуклонно уничтожать их рабочие места. Об этом можно судить по немецким автозаводам, где роботы выполняют все большее количество задач.

В книге Клаус Шваба «Четвертая промышленная революция» уже выделены главные тренды развития четвертой революции: внедрение передовой робототехники, 3D - печать, искусственный интеллект, нейросети, новые материалы [47, с. 54].

Казалось бы, автоматизация и роботизация стимулируют людей повышать квалификацию и искать более сложную работу. Но не все так просто. Искусственный интеллект уже сейчас начинает занимать ниши интеллектуального и даже творческого труда. Например, есть роботы - журналисты и даже нейросети-писатели, получающие литературные премии.

В конечном счете, уровень автоматизации может достигнуть высочайших показателей. В этом случае большинство людей, лишившись работы, вряд ли сможет покупать производимые товары. И тут возникает

дискуссия о гарантированном доходе, что подразумевает под собой то, что каждый человек будет получать зарплату только за факт своего гражданства

Нечто подобное уже сейчас пытаются реализовать в некоторых странах Евросоюза, например, в Швейцарии. Кроме того, в Германии был запущен проект, по которому каждый месяц среди жителей Германии будет разыгрываться право на получение безусловного базового дохода в размере 1000 евро, финансируемого методом краудфандинга [21].

В новую эпоху не нужно будет предоставлять никому политических прав, не нужно платить социальные пособия, оплачивать больничные и отпуска. Есть вероятность, что все это может привести к еще большему расслоению общества и усилению гнёта со стороны международной элиты. Предыдущие научно-технические революции как раз и вызывали подобный эффект. С тех пор 1,5 миллиарда человек до сих пор не имеет доступа к электричеству, а 4 миллиарда не могут воспользоваться интернетом, то есть, эти люди до сих пор живут в эпоху предыдущих революций, и со временем с их мнением уже никто не будет считаться [47, с. 112].

Одним из вариантов выхода из кризиса четвертой революции может стать постгуманизм, но это возможно только в случае появления нейроцифрового интерфейса и только тогда человек сможет замещать части своего тела на электронные, встраивать микрочипы себе в мозг, чтобы позволить человеку конкурировать с машиной. Но в данном случае могут возникнуть споры, касающиеся этики, ведь такая модификация может лишить человека его самого, его личности, сердца и пр. [47, с. 244].

Аналитики McKinsey изучили более 2000 задач, выполняемых людьми 800 различных профессий и пришли к следующему выводу: почти половину работы, на которую работодатели потратили 15 триллионов долларов, можно автоматизировать, используя текущие технологии. При этом только около 5% этих профессий можно автоматизировать полностью с помощью существующих технологий, а ещё 60% профессий можно автоматизировать как минимум на треть.

К наиболее подверженной автоматизации задачам относятся как однообразный физический труд, так и сбор и обработка данных. Специалисты McKinsey подсчитали, что 81% времени, которое работники тратят на физический труд, можно передать роботам; автоматизация обработки данных подарит работникам 69% времени, сбор данных – 64% времени, ранее уделяемого этим процессам.

В теории к 2055 году половина всей работы, выполняемой людьми, может перейти к роботам. Возможно, это произойдет на 20 лет раньше, а может и на 20 лет позже – всё зависит от большого числа факторов: от технических возможностей; цены разработки новых технологий и их внедрения; спроса, предложения и стоимости рабочей силы; экономических преимуществ; правового регулирования и влияния общества.

Часть задач автоматизировать гораздо сложнее. Как правило, такие задачи связаны с планированием; взаимодействием с клиентами, коллегами и поставщиками; использованием знаний и опыта для принятия решений; креативностью; с управлением и развитием персонала; связанные, с непосредственным общением с человеком.

В теории автоматизация может затронуть 1,2 млрд. человек, чья совокупная зарплата составляет 14,6 триллионов долларов. При этом половина из этих цифр приходится на экономики 4-х стран: Китая, Индии, Японии и США. В Европе большая часть автоматизации придётся на 5 стран: Францию, Германию, Италию, Испанию и Великобританию: 62 миллиона человек или совокупная зарплата в размере 1,9 триллиона долларов [63]. Потенциал автоматизации ручного труда в Европе представлен в табл. 2.2.

В соответствии с таблицей 2.3 в России самый высокий потенциал автоматизации приходится на следующие сферы: транспорт, логистику, добывающую промышленность, гостиничный бизнес; а наименьший – на образование, сферу искусства и индустрию развлечений, а также на научно-технический сектор.

Таблица 2.2

## Потенциал автоматизации ручного труда в Европе

Страна	Потенциал автоматизации (в процентах)	Количество человек, которых затронет автоматизация (млн человек)
Япония	56	35,6
Индия	52	235,1
Китай	51	395,3
Россия	50	35,4
Франция	43	9,7
Германия	48	20,5
Испания	48	8,7
Великобритания	43	11,9
США	46	60,6
Италия	50	11,8
Канада	47	7,2

Источник: [69]

По прогнозам наибольшее количество трудящихся, которых коснется автоматизация, работают на производстве и в розничной торговле, в наименьшей степени она затронет управляющих высшего звена.

Таблица 2.3

## Потенциал автоматизации ручного труда в России

Сфера	Потенциал автоматизации (в процентах)	Количество человек, которых затронет автоматизация (млн человек)
Производство	54	6,5
Ритейл	52	5,5
Административные и правительственные учреждения	47	3,6
Образование	20	1,3
Транспорт и логистика	75	4,3
Здравоохранение и социальная поддержка	41	2,2
Сельское хозяйство, лесное хоз-во, охота и рыболовство	64	3,3
Строительство	64	3,1
Информационный сектор	40	0,858



## Продолжение таблицы 2.3

Сфера	Потенциал автоматизации (в процентах)	Количество человек, которых затронет автоматизация (млн человек)
Финансы и страхование	43	0,92
Научно-технический сектор	36	0,673
Операции с недвижимостью	37	0,462
Сфера искусства, развлечения и отдыха	33	0,373
Прочие услуги	47	0,479
Добывающая промышленность	68	0,585
Гостиничный бизнес и общественное питание	67	0,57
Оптовая торговля	54	0,428
ЖКХ	52	0,313
Топ-менеджмент организаций	65	0,014

Источник: [69]

Однако надо заметить, что исчезновение рабочих мест в одних областях всегда сменялось появлением новых профессий, о которых на тот момент даже не задумывались. Но если в прошлом заменялся, как правило, ручной труд низкоквалифицированных рабочих, то сейчас остаться без работы рискуют высокооплачиваемые специалисты с высшим образованием.

Как бы учёные не хвастались своими достижениями, роботы всё ещё не идеальны и не способны заменить абсолютно все сферы деятельности человека. Специалисты выделяют несколько областей, в которых искусственный интеллект пока что проигрывает людям (хотя уже довольно-таки сильно продвинулся):

- 1) создание новых шаблонов и моделей поведения;
- 2) логическое мышление / решение проблем;
- 3) креативность;
- 4) координация действий с несколькими объектами (взаимодействие с другими устройствами и людьми);

- 5) понимание человеческого языка, свободной речи (т.е. не машинного языка);
- 6) определение эмоционального состояния и социального положения;
- 7) умение делать правильные выводы из эмоционального состояния и социального положения собеседника, правильно на них реагировать;
- 8) умение выражать эмоциональную ответную реакцию, подходящую для конкретной ситуации;
- 9) мобильность.

Как бы не развивались события, компаниям и их сотрудникам следует быть готовыми к переменам. Технологии меняют требования к сотрудникам: чтобы дополнять роботов, а не конкурировать с ними, людям необходимо развивать такие качества как креативность, эмоциональный интеллект и когнитивную гибкость. А компаниям стоит больше инвестировать в обучение сотрудников или даже в их переобучение.

Эмоциональный интеллект – способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

Когнитивная гибкость – способность ума переключаться с одной мысли на другую и обдумывать одновременно несколько вещей [47, с. 85].

Робототехника начинает проникать во многие области жизни людей. Роботы используются в медицине для точной диагностики заболеваний и сложных операций, требующих минимального повреждения тканей, в сельском хозяйстве для автоматизации процессов, для добычи полезных ископаемых, в различных исследованиях и т. д.

Роботизация производства обусловлена экономической эффективностью и непосредственно влияет на экономику фирм. Можно перечислить следующие причины инвестировать во внедрение робототехники на предприятии: повышение качества продукции, увеличение объемов производства, сокращение производственных расходов, экономия

производственных площадей, повышение технологической гибкости производства, сокращение текучести.

Проблема рабочей силы решается использованием очень производительного оборудования. Современные трудосберегающие технологии приводят к тому, что новые производственные мощности, вводимые в самых разных сферах экономики, требуют гораздо меньшего числа рабочих мест. Относительно новым является то, что более производительными становятся рабочие места в сфере услуг также за счет применения новых технологий.

Основной прогноз развития робототехники на 2022 - 2025 года:

1. К 2025 году влияние робототехники на мировую экономику составит 5270 млрд. долл.;
2. К 2020 году мировой рынок робототехники составит 151 млрд. долл.;
3. К 2020 году мировой рынок промышленных роботов составит 75 млрд. долл.;
4. К 2020 году мировой рынок сервисных роботов составит 29 млрд. долл.;
5. К 2020 году мировой рынок беспилотных летательных аппаратов составит 12 млрд. долл.

С учётом дальнейшего развития технологий автоматизация может затронуть намного больше сфер, чем на сегодняшний день. Но, скорее всего, этот процесс займёт не одно десятилетие [47, с. 128].

Мир индивидуального потребительского опыта, широко доступных информационных услуг, и эффективности использования активов требует новых форм сотрудничества, особенно учитывая скорость, с которой происходят перемены. И возникновение глобальных платформ и других новых бизнес-моделей, в результате, означает, что индивидуальные способности, культура общества и организационные формы должны быть переоценены [40].

Переход от простых цифровых технологий (третья индустриальная революция) к инновациям, основывающимся на их комбинации (четвертая индустриальная революция) заставляет компании пересмотреть пути ведения бизнеса. Однако главным остается то, как бизнес-лидеры и руководители видят изменяющуюся, окружающую их среду, как они оценивают и реализуют предположения своих бизнес-команд, и как они неустанно и постоянно развиваются.

По мере того, как материальный, цифровой и биологический миры продолжают сближаться, новые технологии и платформы будут давать все расширяющиеся возможности гражданам взаимодействовать с государственными учреждениями, выражать свое мнение, координировать свои усилия, и даже избегать надзора со стороны властных структур.

Одновременно, государственные структуры получают новые технологические способы усиления контроля над обществом, основанные на более сложных и улучшенных системах наблюдения и контроля цифровой инфраструктуры.

Однако власти окажутся под давлением, требующим пересмотра их подходов относительно взаимодействия с гражданским обществом и проведения политики, поскольку их центральная роль в последнем будет снижаться благодаря новым источникам конкуренции, перераспределению и децентрализации власти, обусловленным новыми технологиями.

В результате, способность государственных структур и властей к адаптации определит их выживаемость. Если они будут способны открыто встретить мир революционных перемен, изменить свои структуры, сделать их прозрачными и эффективными настолько, чтобы поддерживать свои конкурентные преимущества, тогда они выдержат новые испытания. В ином случае, они окажутся перед трудно разрешимыми задачами [47, с. 246].

Несмотря на инновационный подход в развитии робототехники, возникают экономические проблемы более глобального характера, на которые необходимо обратить внимание и решать каждому государству.

Четвертая индустриальная революция влияет на трудовую культуру всех стран, на ее идентичность и на все аспекты, связанные с ней: наше восприятие приватности, понимание собственности, потребительские привычки, время, которое мы отводим на работу и отдых, развитие карьеры, совокупность навыков и умений, сферу личных взаимоотношений.

Ни технологии, ни перемены, которые приходят с ними, не являются экзогенной силой, неподвластной человечеству. Каждый в ответе за направления их развития, за решения, принимаемые нами в качестве граждан, потребителей, инвесторов.

Поэтому необходимо использовать возможность и имеющуюся у нас силу для формирования четвертой индустриальной революции и направления ее к будущему, отражающему наши общие устремления и ценности. Для этого, требуется сформулировать всеобъемлющий и компромиссный для всех взгляд на то, как технология влияет на нашу жизнь и переформатирует нашу экономику, социальную, культурную и человеческую среду. В конечном же счете, все сводится к людям и ценностям.

Люди должны формировать будущее, которое будет работать на всех нас, думая в первую очередь о людях и открывая перед ними все возможности. В самой «пессимистичной», антигуманной форме, четвертая индустриальная революция может иметь потенциал «роботизации» человечества, но также она может вывести человечество на орбиту нового коллективного и нравственного сознания, основанного на общем представлении судьбы всего человечества [47, с. 413].

Итак, потенциал автоматизации и роботизации в России, Мексике и Германии достаточно высок. Это вызывает необходимость дополнять роботов, не конкурировать с ними, людям необходимо развивать абсолютно новые качества, такие, как креативность, эмоциональный интеллект, когнитивную гибкость и др. Несмотря на высокую вероятность роботизации, есть возможность адаптации новых вызовов в трудовые практики стран.

### ГЛАВА 3. РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО РАЗВИТИЮ ТРУДОВОЙ КУЛЬТУРЫ В РОССИИ

#### 3.1. Новые вызовы в развитии трудовой культуры в России в условиях четвертой промышленной революции

Вызов участия в новой технологической революции является одним из главных социально-экономических и исторических вызовов для России в первой половине XXI века. Глобальные вызовы связаны с появлением новых рынков, технологий и продуктов с новыми свойствами, трансформацией традиционных секторов, ускорением перетока знаний, технологий, капитала, человеческих ресурсов, и поэтому Россия вынуждена формировать современную долгосрочную повестку в сфере науки, технологий и инноваций. Этот процесс нелинеен и неоднозначен. При этом реагировать на вызовы приходится в условиях преодоления барьеров стагнации, компенсации факторов нестабильности общей макроэкономической ситуации, неопределенности геополитической обстановки [30, с. 42].

Ключевой двигатель четвертой промышленной революции – усиленная интеграция «киберфизических систем», или CPS, в производственные процессы. Это может привести к кардинальным изменениям для массы людей, так как это будет способствовать трансформации трудовой культуры, трудовых отношений и самого содержания труда.

Следствием широкого распространения цифровых решений и прорывных технологий являются изменения не только в производстве, но и на рынках труда. Во всех сферах задаются жесткие требования к скорости и качеству информации, являющейся основой государственных и бизнес-решений:

1) практически весь спектр государственных услуг для граждан становится электронным;

2) контроль юридически значимых действий и финансовых операций с помощью интеллектуальных роботизированных систем начинает осуществляться по цифровому следу;

3) беспрепятственный доступ в Интернет увеличивает число безналичных финансовых расчетов;

4) получают широкое распространение цифровые сервисы в социальной сфере, связанные, прежде всего, с контролем в режиме реального времени самых разнообразных объектов (от использования ресурсов в «умном» доме до мониторинга состояния здоровья с помощью подключенных цифровых устройств);

5) на базе цифровых и биологических технологий продолжается развитие медицины «4П»: превентивной/предупредительной, прогностической, пациентоориентированной, персонифицированной. В последние годы закладываются основы «5П-медицины», которая дополняется решениями на базе цифровых платформ, основанных на использовании математических моделей состояния здоровья или связанных с данными моделями комплексов методов его контроля и лечения;

б) в науке и научной деятельности происходят преобразования, связанные, прежде всего, с использованием «больших данных», искусственного интеллекта и цифровизации исследований. Аналоговые системы фиксации экспериментальных данных вытесняются цифровыми, растет использование цифровых средств сбора, обработки и хранения информации.

Значительные изменения ожидаются в ближайшее время на рынке труда, особенно в традиционных отраслях и в традиционных профессиях. Изменение структуры занятости в сторону использования искусственного интеллекта будет иметь последствия для «белых воротничков» – менеджеров, аналитиков и пр., а в некоторых случаях и для высших

управленческих кадров. Ожидается, что к 2025 году до 30% корпоративных аудиторских проверок будет осуществляться с использованием технологий искусственного интеллекта. Кроме того, полная роботизация возможна в отдельных сегментах банковской деятельности, юридических услугах, бухгалтерском учете, сложной аналитике [30, с. 36].

В Атласе профессий представлены новые навыки, которые будут востребованы в будущем:

- 1) системное мышление;
- 2) управление проектами;
- 3) программирование/робототехника/искусственный интеллект;
- 4) мультиязычность и мультикультурность;
- 5) межотраслевая коммуникация;
- 6) клиентоориентированность;
- 7) бережливое производство;
- 8) экологическое мышление;
- 9) работа в условиях неопределенности;
- 10) работа с людьми;
- 11) навыки художественного творчества [2].

В соответствии с приложением 2 наблюдается в России следующее распределение рабочей силы по видам деятельности, серым выделены те специальности, профессии, которые находятся под угрозой сокращения в ближайшие годы из-за внедрения автоматизации, роботизации рабочих мест. К этим экономически активным гражданам принадлежат – 46,1 млн. человек или 64%.

Исходя из данных Атласа профессий и статистических данных Росстата, можно сделать вывод о том, какие профессии будут постепенно исчезать с рынка труда из-за автоматизации и внедрения роботов на предприятиях: специалисты в сфере бизнеса и администрирования, специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры, средний специальный персонал по экономической и административной деятельности



и специалисты в области правовой, социальной работы, культуры, обучения, спорта и родственных занятий, служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей, клерки, продавцы, работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности, рабочие, занятые в строительстве (за исключением электриков), механики, ремонтники, сборщики, рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности, многие неквалифицированные рабочие.

Внедрение нейросетей, вендерного бизнеса и электронного документооборота уничтожат большинство профессий, которые сегодня пока еще существуют.

Повсеместный отказ от систем пожизненного найма и быстрая смена квалификационных требований к работникам приводят к изменению ими своего отношения к профессиональной карьере и выбору занятий: работники все больше должны стремиться сами создавать себе работу и заботиться о ее рентабельности.

Одновременно происходит формирование на рынке труда огромной потребности в профессиях, связанных с использованием передовых производственных технологий, интеллектуализацией, роботизацией производства и т. п.

В 2020–2030-е годы ожидается, что на рынки в качестве основного потребителя выйдет поколение «миллениалов» (1980-1990-х годов рождения) и следующее за ним поколение рожденных после 2000-го года с их системой ценностей и предпочтениями «умного» потребления, а затем и ассистивного (поддержанного компьютерной аналитикой) потребления, с трудовыми стратегиями, ориентированными не на узкую профессиональную карьеру, а на наращивание гибких и адаптивных персональных и групповых компетенций, с уникальными карьерными траекториями.

Потребность в создании инновационных бизнесов, а также выведении на рынок передовых технологических решений настолько высокая, что эксперты говорят о серийном технологическом предпринимательстве как о

новой профессии, в которую должны вовлекаться большие группы населения [30, с. 37].

Индустриально развитые страны под привлечение технологических предпринимателей и их подготовку в последние годы сформировали особые программы и развернули специальную инфраструктуру.

Применение новых технологий обеспечивает повышение качества, скорости, точности и надежности оказываемых услуг, повышение их доступности, производительности и безопасности, развитие интуитивности сервисов, сокращение издержек.

Российской экономике необходимо обеспечить рост производительности труда в таких масштабах, которые позволят в кратчайшие сроки ликвидировать отставание по данному показателю от стран-лидеров и не уступать им в будущем [30, с. 33].

Данные, представленные в таблице 3.1, позволяют сформулировать ряд важных утверждений. Во-первых, несмотря на замедление в последние десятилетия, во всех развитых экономиках сохраняется стабильный рост производительности труда: более того, за 2013-2016 годы Германии удалось достичь двукратного увеличения данного показателя. Во-вторых, сохраняется значительное отставание России от стран-лидеров.

Это говорит о том, что страна так и не достигла тех уровней производительности, которые наблюдались в Германии два десятилетия тому назад. В-третьих, несмотря на отставание, России пока не удалось выйти на траекторию стабильного роста производительности труда: это особенно четко прослеживалось в 2015 году, когда данный показатель значительно уменьшился.

Таким образом, перед Россией стоит сложная задача: требуется обеспечить устойчивый рост уровня производительности труда и практически одновременно выйти на максимальные темпы ее роста для полной реализации потенциала национальной экономики.

Динамика изменения показателей производительности труда по странам: Мексике, России и Германии (ежегодный темп роста в процентах, 2013 – 2016 гг.)

Страна	2013	2014	2015	2016
Германия	0.78	0.76	0.73	1.32
Мексика	-0.48	2.69	0.56	0.64
Россия	2.11	0.28	-3.54	-0.12

Источник: [70]

Одним из основных резервов для повышения производительности остается технологическая модернизация производств, подразумевающая в том числе введение в эксплуатацию новой техники, усовершенствование действующего оборудования, внедрение комплексной автоматизации и т. д. Как показало исследование, проведенное в феврале 2017 года ЦСР совместно с Минпромторгом России, ЦМРП и Агентством по технологическому развитию, абсолютное большинство опрошенных руководителей российских промышленных предприятий (83,6%) считают, что повышение технического уровня производства является ключевым внутренним условием для роста производительности труда [30, с. 44].

Если обратиться к данным Google Consumer Barometer, Россия по отдельным параметрам, являющимся индикаторами уровня цифровизации общества, не только не отстает, но и опережает некоторые ведущие страны: например, в 2015 году на одного человека в России приходилось в среднем 2,8 подключенных к Интернету устройств, в то время как во Франции и Германии аналогичный показатель находился на уровне 2,5 и 2,6 устройств на человека соответственно.

Схожая ситуация наблюдается и по такому показателю, как доля людей, ежедневно пользующихся доступом в Интернет: Россия (66%) отстает от Японии (81%), Южной Кореи (81%) и Великобритании (69%), но в целом

находится на уровне развитых стран. Благодаря прошедшим в предыдущие годы реформам в области телекоммуникаций, в России появился практически самый дешевый высокоскоростной Интернет в мире.

В целом, в части цифровизации и платформизации российская экономика сохраняет высокий потенциал, однако внедрение и развитие технологий новой промышленной революции в настоящий момент протекает в спокойном («эволюционном») режиме, не предполагающем резкого роста за короткий промежуток времени. Эти процессы в России в первую очередь затрагивают сектор услуг (торговля, здравоохранение, государственные услуги и др.), в то время как реальный сектор подвержен лишь фрагментарным и косвенным изменениям. Комплексных и масштабных проектов и программ наподобие «Индустрии 4.0», реализуемой Германией, в России в настоящее время нет, однако российские компании предпринимают попытки внедрить некоторые элементы новой парадигмы промышленного производства в свой бизнес. При этом межотраслевой эффект цифровизации и платформизации – распространение интернет-технологий – по оценкам VCG с 2010 по 2015 год увеличился в 5,5 раза, с 5 до 27,7 трлн. рублей. Рост обеспечили внедрение платформ электронных торгов, увеличение транзакций по банковским картам, расширение сегмента ROPO (Research Online Purchase Offline) и онлайн-рекламы [30, с. 53].

В приложении 1 представлена сравнительная характеристика места России в мире по отдельным показателям новой технологической революции.

В России, таким образом, сохраняется высокий потенциал для совершения технологического перехода в различных отраслях экономики, особенно в части цифровизации и платформизации экономических и социальных процессов. Способы и механизмы проведения реформ тесно связаны с социокультурными традициями и с глобальными изменениями. Простое копирование опыта Запада невозможно. Опыт каждой отдельно

взятой страны должен быть органично «встроен» в культуру конкретного общества.

Впервые в истории новые технологии приводят не к созданию новых рабочих мест, а к сжатию «старого» рынка труда – как вследствие роботизации производства, так и в силу появления принципиально новых инженерных специальностей и креативных профессий. По оценке оксфордских ученых, роботизация и внедрение киберфизических систем могут вытеснить в ближайшие 20 лет почти половину занятых в сферах рутинного труда. По оценке российских экспертов, цифровые технологии и ускорение автоматизации уничтожат целый спектр среднедоходных специальностей (так, к 2020 г. могут исчезнуть бухгалтеры, сметчики, стенографисты, корректоры и т. п.), а также профессии, связанные с обслуживанием традиционного производственного оборудования. В развитых странах сжатие рынка труда усугубляется ситуацией старения населения: по прогнозу Еврокомиссии, в ближайшие 40 лет наибольшие потери в трудовых ресурсах понесут Италия, Германия и Япония, а ЕС в целом потеряет 40 млн. трудоспособных, причем без учета иммигрантов – 96 млн [30, с. 82].

Это значит, что в современных условиях подъем производства может опираться только на непрерывное переобучение людей и непрерывное наращивание производительности, но никак не на экстенсивное расширение числа занятых.

Нынешние технологические изменения не только влияют на количество рабочих мест и задач, которые необходимо будет выполнять работникам, но также и на общую организацию работы. В частности, в развитых странах, работа становится менее ориентированной на фирму. Развивающиеся крупные технологические фирмы все чаще напоминают платформы, которые нанимают только несколько работников.

В сложившейся ситуации могут возникнуть следующие проблемы в сфере труда и трудовой культуры:

1) изменения кадрового рынка, а именно: возрастёт необходимость в высококвалифицированных специалистах;

2) усиление безработицы;

3) необходимость в формировании новых принципиально новых качеств и навыков у работников.

В новую эпоху необходимо будет развивать следующие качества, знания, навыки:

1. личностные качества, черты характера, которые помогают адаптироваться к стремительным изменениям окружающей среды (система духовно-нравственных ценностей, любознательность, инициативность, настойчивость, умение работать на результат, лидерские качества, социальная и культурная включенность в общественную жизнь и пр.);

2. компетенции, которые помогают решать более сложные задачи в ситуации полной неопределенности и стремительных технологических изменений: критическое мышление, креативность, творческое мышление, умение общаться;

3. возрастет необходимость в таких знаниях, как математическая финансовая и предпринимательская грамотность, естественнонаучные знания, ИКТ-грамотность.

4) развитие комбинации четырех типов интеллекта: контекстуального (ум), эмоционального (сердце), вдохновенного(душа), физического (тело) [56, с.128]. Душа (по Швабу) – элемент который интегрирует другие элементы объединяет и вдохновляет людей различных культур на совместные коллективные действия в продвижении четвертой промышленной революции.

Контекстуальный (ум) – то, как мы понимаем и как применяем наши знания.

Эмоциональный (сердце) – то, как мы обрабатываем и интегрируем наши мысли и чувства и как мы относимся к самим себе и друг к другу.

Вдохновенный (душа) – то, как мы используем наше чувство личной и общей цели, доверие и другие блага для того, чтобы изменить ситуацию к лучшему и действовать в общих интересах.

Физический (тело) – то, как мы развиваем и поддерживаем наше личное здоровье и благополучие, а также здоровье и благополучие окружающих, чтобы иметь возможность задействовать энергию, необходимую как для личного изменения, так и для трансформации систем [56, с.128].

Неполный рабочий день, гибкий рабочий график, вторичная занятость, фриланс могут создать одновременно гибкий и надежный фундамент материального существования даже в ситуации полной неопределенности – в условиях четвертой промышленной революции.

### 3.2.Способы ответа на вызовы четвертой промышленной революции

Для того чтобы прийти к высокоразвитой инновационной экономике, особую роль играет использование уникальных национальных трудовых характеристик в труде и управлении трудовыми ресурсами.

Менеджмент в третью промышленную революцию трудовые ресурсы рассматривал наряду с иными ресурсами, так как индивидуальные, этнокультурные характеристики работников в незначительной степени оказывали влияние на производственный процесс. Такой тип управления утрачивает свою эффективность из-за единства общества как социокультурной системы. Опыт показывает, что по разным показателям высококвалифицированный, подготовленный работник в одних компаниях, при определенной организации производства демонстрирует низкие результаты, а в других, при иной организации труда – наивысшие. Объяснить этот факт можно тем, что в информационную эпоху кардинально меняется место и роль человека в процессе производства [50, с. 1].

В России характеристики трудовой и управленческой культуры, сформировавшиеся у населения, будут определять или сдерживать возможности внедрения высоких технологий в экономику России.

На новом этапе методы менеджмента будут претерпевать значительные революционные изменения при переходе к новым технологиям. Так рост глобализации уже усилил институциональное и культурное взаимодействие обществ и наций и привел к увеличению их взаимозависимости.

Старые методы оценки качеств работников, распределение трудовых ресурсов по их результативности, эффективности утрачивают практическую значимость. В данном контексте встает вопрос о востребованности качеств русского работника и российских представлений о механизме управления в глобальную информационную эпоху.

В эпоху стремительных трансформаций, возникает вопрос о новых, ключевых качествах современного работника. К таким качествам можно отнести: готовность к инновационной деятельности, высочайшая надежность в любых, в том числе, экстремальных, ситуациях, способность принимать нестандартные решения, сочетание технической и гуманитарной культуры [49, с. 13].

Германия стала пионером в предвидении и последующем обсуждении грядущей Четвёртой промышленной революции; она обосновала её причины, сформулировала содержание и выдвинула концепцию своевременной адаптации немецкой промышленности к грядущим инновационным и технологическим вызовам.

В Германии уже запустили проект по разработке киберфизических систем под названием "Индустрия 4.0". Он включает в себя изучение и создание "умных заводов", на которых машины смогут самостоятельно принимать все решения и выдавать на выходе продукт, учитывая сиюминутные запросы потребителя.



В конце сентября 2015 г. ФМЭиЭ сформулировал основные требования, призванные поддержать средний бизнес в рамках стратегии «Индустрия 4.0». Среди прочего они предусматривают:

1) разработку новых междисциплинарных учебных курсов, учитывающих особенности подготовки инженеров и ИКТ-экспертов;

2) увеличение числа центров подготовки специалистов и научно-исследовательских центров в Германии, что должно облегчить возможности средних фирм по обучению своих работников и доступа к сетям научной кооперации;

3) улучшение доступа промышленных предприятий к широкополосному Интернету и обеспечение свободного допуска среднего бизнеса к имплементации коммуникационных протоколов;

4) налоговые и амортизационные льготы для инвестиций, связанных с реализацией стратегии «Индустрия 4.0» [5, с. 18].

Повышение роли и значения интеллектуального рынка труда, увеличение его масштабов связаны с активизацией процессов научно — технического прогресса, информатизацией современного общества и интеллектуализацией труда, а также с увеличением числа выпускников школ, которые продолжают свое обучение в высших образовательных учреждениях. Сегодня, в условиях инновационного развития, важнейшим направлением является стимулирование инновационной активности молодежи. Школьники и студенты должны участвовать в научно-исследовательской деятельности, такая активность формирует новое поколение конкурентоспособных кадров в сфере науки и инноваций. В условиях инновационного развития потребность в кадрах будет увеличиваться, особенно в сфере Телекоммуникаций и Информационных технологий (внедрение и развитие ERP-систем и др.), инвестиций и финансов (банковская розница, IPO), медицины (в особенности специалисты по генной инженерии и биотехнологиям) [26, с. 365].

В целом, в эру новых технологий нужно постоянно находиться в фазе бета-тестирования, то есть что компаниям, что каждому человеку нужно стараться развиваться каждый день, не терять бдительности и бесконечно экспериментировать [45, с. 13].

На современном этапе российским компаниям придется изобретать новые организационные модели, основанные на достижениях четвертой промышленной революции. Кроме того, компании могут предоставлять с помощью цифровых технологий, облачных систем дополнительные услуги помимо основной деятельности.

Новые платформы для производства на основе цифровизации технологий изменяют полностью систему социальных, экономических и политических отношений. Смена парадигм требует от человека совершенно новых компетентностей, «глобальных навыков».

В Мексике также принимают разные меры для подготовки к четвертой промышленной революции. Мексиканское правительство осознает, что для экономического успеха жизненно важен человеческий капитал. Именно поэтому оно активно стало фокусироваться на повышении качества образования на всех уровнях.

В Мексике была запущена программа «Облигации для инфраструктуры образования». Это инструмент привлечения частных инвестиций, который позволит направить около 3 млрд. на совершенствование оборудования начальных школ в течение ближайших трех лет. Только в течение 2016 г. планшетные компьютеры получили почти половина из 2,3 мексиканских пятиклассников.

Правительство Мексики также работает над тем, чтобы нынешние и будущие поколения могли приобрести навыки, которые им понадобятся для успеха на меняющемся рынке труда. Так, в 2015 г. более 110 тысяч студентов в Мексике получили дипломы по следующим специальностям: инжиниринг, промышленность и строительство, что выше, чем в некоторых развитых странах мира таких, как Франция, Германия, Великобритания.

Кроме того, для закрепления этих успехов увеличили государственные инвестиции в университеты и государственные исследовательские центры по всей стране, удвоили государственные расходы на науку, проектные разработки и инновации.

Правительство Мексики уже приняло ключевые решения по подготовке мексиканской экономики к тому, что ждет нас впереди, – и теперь поддерживает эти решения конкретными действиями. Они стараются развивать этот прогресс, чтобы справиться с первоочередными вызовами, в том числе растущим спросом на профессионалов с широким спектром специальных знаний, а также острой потребностью в улучшении коммуникаций, особенно в удаленных сельских районах (где проживает 9% населения Мексики). Президент Мексики Энрике Пьено Нето, заботясь о своем народе, заявляет: «Мы обязаны предоставить нашим гражданам и бизнесу такие инструменты, которые им нужны для получения преимуществ, создаваемых Четвертой промышленной революцией, а также гарантировать, чтобы и будущие поколения могли полностью реализовать свой потенциал в быстро меняющемся мире.»

Технологии не только изменили структуру занятости, соотношение времени для работы и досуга, но и создали новые возможности для самозанятости. Особенно стали популярными так называемые фрилансеры – специалисты, который на рынке труда является самостоятельным поставщиком собственных услуг. Фрилансеры не особо разделяют идею коллективизма, они индивидуализируют свою деятельность и контролируют собственный процесс трудовой деятельности.

В настоящее время новое поколение кроме стабильного карьерного роста в определенной компании все чаще избирает иной путь карьерного развития. Изменение традиционных форм занятости, распространение ее гибких форм привели к распространению множественной занятости, когда человек в течение жизни меняет несколько мест работ. Английский ученый-экономист Чарльз Хэнди ввел в научный оборот понятие «портфель работ»,

после возникли и другие термины: «портфельная карьера», «портфельный работник». Хэнди хотел донести идею о том, что современный работник должен формировать у себя «портфельное» мышление, стоит отказаться от стереотипа неприятия нестандартных форм занятости и собрать их в свой собственный портфель работ. В результате современному работнику не придется сильно беспокоиться о своем финансовом благополучии, так как он сможет воспользоваться навыками работы из своего портфеля при любых жизненных обстоятельствах [54, с. 138].

Аналогом немецкой программы «Индустрия 4.0» объявлен трек «Технет» Национальной технологической инициативы (НТИ).

В модели Национальной технологической инициативы задача обеспечения компаний кадрами нового типа основывается, с одной стороны, на проектировании технологий, формирующих перспективные рынки, и компетенций, необходимых для генерации прорывных решений, с другой стороны, на построении системы раннего выявления и развития талантов, создании среды, позволяющей этим талантам реализовать свой потенциал.

### 3.3. Перспективы и сценарии включения новых вызовов в трудовую культуру России

Мировая экономика в данный момент переживает период необратимой трансформации. Связано это с тем, что мир сейчас стоит на пороге очередной промышленной революции, которая сотрет привычные технологические границы, реформирует устоявшиеся технологические и производственные цепочки.

Новый технологический уклад будет характеризоваться слиянием технологий и стиранием границ между цифровой, производственной и биологической сферами. Все больше будет набирать обороты цифровизация различных сфер жизнедеятельности, что найдет свое отражение в появлении «умных» городов, снижении роли посредников в экономике, возрастании

конкуренции между цифровыми платформами и классическим банкингом и т.д. Возникнет абсолютно новый тип промышленного производства, который будет основываться на так называемых больших данных и соответствующей аналитике, полной автоматизации производства, технологиях дополненной реальности, интернете вещей и многом другом.

Уже сейчас можно предвидеть последствия четвертой промышленной революции для развития занятости и трудовой культуры России. Предыдущая революция привела к существенной трансформации трудовых отношений, которая проявляется в децентрализации трудовой деятельности и распространении нестандартных форм занятости, в смене мотивов трудового поведения. При смене революций этот процесс кардинально ускорится. Вместо унификации и стандартизации, характерных для трудовых отношений в индустриальной экономике, все значительное развитие получит дестандартизация труда, непостоянный найм работников, распространение гибких форм занятости. Трудовая деятельность все активнее начинает обретать дискретность, распадаясь на сферы строгой регламентации и возможной вариативности. Все это изменит традиционное представление о рабочем времени, ненормированный рабочий день станет неотъемлемой частью образа жизни. Возрастет число работников, которые трудовую деятельность будут воспринимать лишь как средство обеспечения определенного уровня жизни. Одновременно в сферу досуга все больше будет переноситься успешность, самореализация. В настоящее время можно наблюдать изменение структуры свободного времени.

Для большинства трудящихся оно становится не временем отдыха, а все больше заполняется насыщенной интеллектуальной деятельностью, способствующей самореализации личности. Увеличение свободного времени способствует постепенной адаптации к вызовам новой промышленной революции и информационной эпохе, именно в нерабочее время работник вырабатывает качества, соответствующие новым реалиям.

В программе НТИ России предложены только общие меры, но не даны подробные рекомендации касательно встраивания новых вызовов.

Основываясь на зарубежном опыте можно предложить следующие инициативы по включению вызовов четвертой промышленной революции в трудовую культуру России:

1) необходимо формировать новые курсы, основанные на междисциплинарном подходе, которые будут формировать те качества и навыки, которые будут востребованы в новую технологическую революцию, в частности: запустить университеты, проекты, направленные на профориентацию детей;

2) повышать качество общего образования, уделять внимание интеллектуальному, личностному развитию, расширению возможностей онлайн-обучения;

3) доля самозанятого населения, малых и средних предпринимателей может вырасти в связи с появлением новых технологий, что частично снизит безработицу; также снизить безработицу можно путем переобучения сотрудников без отрыва от производства, например, с помощью специальных курсов;

4) использовать комбинацию сильных сторон российской культуры и западных культур в совместных командах профессионалов, действующих в компаниях и реализующих проекты 4-й промышленной революции.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, особую роль в формировании трудового потенциала работника, особенно его инновационной составляющей, играет национальная культура, формирующая устойчивые поведенческие стереотипы работника определенной страны.

Трудовая культура важна для роста компании. Существует много различий в культурах труда разных стран. Наша задача адаптировать лучшие практики трудовых культур и реализовать их в наших организациях.

Национальная трудовая культура обобщенно отражает уровень трудового сознания общества и его социальных групп относительно понимания смысла трудовой деятельности и отражает потребности, интересы, ценностные ориентиры населения, которыми обусловлены побудительные мотивы трудового поведения на рынке труда.

Трудовая культура является системным понятием, включающим в себя набор трудовых ценностей, норм, образцов, стандартов поведения, трудовых традиций, формируемых под влиянием двух системообразующих факторов: национальной специфики и технологической модернизации экономики.

В целом, зарубежные и российские исследователи трудовой культуры русских и других стран сходятся во мнении, что каждая культура обладает своими неповторимыми чертами и характеристиками. Система ценностей, присущая работникам разной профессиональной и национальной принадлежности, зачастую различается. Учет разнообразия культурных черт в менеджменте способствует повышению эффективности работы предприятий.

Требования к трудовой культуре после промышленных революций:

1. После первой промышленной революции машины на начальных этапах делались вручную, поэтому требовалась изобретательность мастеров. Необходима была выносливость, ловкость, сила трудящихся, коллективизм, сплоченность. Требуются квалифицированные работники.

2. На втором этапе после внедрения конвейерного производства машинная техника требует от него кроме знаний, соблюдения трудовой дисциплины, ритмичности выполнения действий, высокой точности действий, ответственности, навыков выполнения долгой однотипной работы, возрастает роль управленцев – инженеров, менеджеров.

3. В период «Индустрии 3.0» возникла необходимость в высококвалифицированном труде, инновационном, творческом мышлении, инициативности, коммуникабельности и индивидуалистического принципа работы (особенно в сфере услуг), принцип стандартизации сменяется принципом плюрализма (разнообразия).

Помимо смены этапов: ремесленного, индустриального и постиндустриального и изменения трудового процесса трудящихся на трудовые практики разных стран оказывает значительное влияние и собственная история становления труда, культурные, исторические, географические и иные факторы.

Анализ трудовых культур России и иностранных трудовых практик позволяет сделать вывод о том, что культурологическая компонента в менеджменте является важным национальным ресурсом, с помощью которого можно решить многие проблемы в обществе, в компаниях и т.д.

В целом, можно сделать вывод, что отношение к труду, представление о нем и трудовые ценности россиян и мексиканцев во многом совпадают, но исторически известное успешное сотрудничество России и Германии доказывает, что противоположность трудовой культуры немцев дает также возможность освоить их опыт в адаптации вызовов промышленных революции. Изучение национальных ценностей, истории и культурных характеристик народа помогает понять, как адаптировать технологические и иные вызовы в организациях без потери мотивации работников.

Четвертая индустриальная революция влияет на трудовую культуру всех стран, на ее идентичность и на все аспекты, связанные с ней: наше восприятие приватности, понимание собственности, потребительские



привычки, время, которое мы отводим на работу и отдых, развитие карьеры, совокупность навыков и умений, сферу личных взаимоотношений.

Потенциал автоматизации и роботизации в России, Мексике и Германии достаточно высок. Это вызывает необходимость дополнять роботов, не конкурировать с ними, людям необходимо развивать абсолютно новые качества, такие, как креативность, эмоциональный интеллект, когнитивную гибкость и др. Несмотря на высокую вероятность роботизации есть возможность адаптации новых вызовов в трудовые практики стран.

В сложившейся ситуации могут возникнуть следующие проблемы в сфере труда и трудовой культуры:

- 4) изменения кадрового рынка, а именно: возрастёт необходимость в высококвалифицированных специалистах;
- 5) усиление безработицы;
- 6) необходимость в формировании новых принципиально новых качеств и навыков у работников.

В новую эпоху необходимо будет развивать следующие качества, знания, навыки:

1. личностные качества, черты характера, которые помогают адаптироваться к стремительным изменениям окружающей среды (система духовно-нравственных ценностей, любознательность, инициативность, настойчивость, умение работать на результат, лидерские качества, социальная и культурная включенность в общественную жизнь и пр.);

2. компетенции, которые помогают решать более сложные задачи в ситуации полной неопределенности и стремительных технологических изменений: критическое мышление, креативность, творческое мышление, умение общаться;

3. возрастет необходимость в таких знаниях, как математическая финансовая и предпринимательская грамотность, естественнонаучные знания, ИКТ-грамотность.

4) развитие комбинации четырех типов интеллекта: контекстуального (ум), эмоционального (сердце), вдохновенного(душа), физического (тело)

Основываясь на зарубежном опыте можно предложить следующие инициативы по включению вызовов четвертой промышленной революции в трудовую культуру России:

1) необходимо формировать новые курсы, основанные на междисциплинарном подходе, которые будут формировать те качества и навыки, которые будут востребованы в новую технологическую революцию, в частности: запустить университеты, проекты, направленные на профориентацию детей;

2)повышать качество общего образования, уделять внимание интеллектуальному, личностному развитию, расширению возможностей онлайн-обучения;

3) доля самозанятого населения, малых и средних предпринимателей может вырасти в связи с появлением новых технологий, что частично снизит безработицу; также снизить безработицу можно путем переобучения сотрудников без отрыва от производства, например, с помощью специальных курсов;

4) использовать комбинацию сильных сторон российской культуры и западных культур в совместных командах профессионалов, действующих в компаниях и реализующих проекты четвертой промышленной революции.

Таким образом, структура занятости и, соответственно, методы менеджмента претерпевают революционные изменения при переходе к новым информационным технологиям. При этом следует принять во внимание, что развитие глобальной экономики не погашает а, напротив, усиливает культурное и институциональное разнообразие наций, обществ, стимулируя в то же время их взаимозависимость.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абреч, С. И. Трудовая культура как фактор формирования духовного потенциала современной российской молодежи: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.11 / С. И. Абреч. – Краснодар, 2010. – 27 с.
2. Атлас новых профессий. [Электронный ресурс] / Каталог профессий – Режим доступа: <http://atlas100.ru/catalog/> (дата обращения 17.06.2018)
3. Афанасьев, Э. О некоторых православных принципах формирования рыночной экономики / О.Э. Афанасьев // Вопросы экономики. – 1993. – № 8. – С. 54 – 59.
4. Бахтин, М. М. Собрание сочинений: в 7 т. / М. М. Бахтин. – Т.5. – М., 2002. – 799 с.
5. Бейкер, К.Дж. Как устроить работающие взаимоотношения // Знание – сила. 1996. – №1. – С.8-10.
6. Белов, В. Б. Новая парадигма промышленного развития Германии – стратегия «Индустрия 4.0» // Современная Европа. – 2016. – № 5. – с. 11 –22.
7. Брусянина, М. С. Изменения ценностных ориентиров в сфере занятости у современной молодежи, вступающей в трудовую сферу / Сборник материалов первой международной научно-практической конференции «Костинские чтения» (19 апреля 2018 г.) / Академия труда и социальных отношений [и др.] : под общ. ред. Профессора Ю. В. Долженковой, доцента С. А. Шапиро. – М.; Берлин: Директ-Медиа. – 2018. – 767 с.
8. Булгаков, С. Н. Философия хозяйства / Отв. ред. О. Платонов. – М.: Институт русской цивилизации. – 2009. – 464 с.
9. Вебер, М. Хозяйственная этика мировых религий. Попытка сравнительного исследования в области социологии религии. Введение // Избранное. Образ общества. – М.; 1994. – С. 68

10. Гимпельсон, В. Е., Зудина, А. А., Капелюшников, Р. И., Лукьянова, А. Л., Шарунина, А. В. Профессии на российском рынке труда: анализ. докл. НИУ ВШЭ / отв. ред. Н. Т. Вишневская; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом. Высшей школы экономики. – 2017. – 159 с.

11. Гофман, М. Религия труда / М. Гофман // Человек и труд . – 2011. – № 1. – С. 50-55.

12. Гриффин, Р. Международный бизнес / Р. Гриффин, М. Пастей; пер. с англ. под ред. А. Г. Медведева. – СПб.: Питер, 2006. – 1088 с.

13. Гулевец, Н.А. Языковое воплощение особенностей бизнес-культуры США и Мексики [Электронный ресурс] / Н.А. Гулевец // Вестник ВятГУ. – 2017 – №8 – С. 66-71. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/yazykovoe-voploschenie-osobennostey-biznes-kultury-ssha-i-meksiki> (дата обращения: 17.06.2018).

14. Гуревич, П.С., Палеева, Н.Н. Философия культуры. 2-е изд., доп. М.: «Канон+» РООИ «Реабилитация» – 2014 – 336 с.

15. Данилова, Е. Н. Трудом Россию не поднять?.. [Рец. на книгу] Карачаровский В.В., Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Русская культура труда и иностранное влияние / Науч. ред. О.И. Шкаратан. М.: Страна Оз, 2015 // Социологический журнал, 2016. Том. 22. № 1. С. 154-162.

16. Зарубина, Н. Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства : Учеб.пособие для вузов / Н. Н. Зарубина. – М.: Магистр, 1998. – 360 с.

17. Зиммель, Г. Избранное. Т. 1. Философия культуры. М.: Юрист, 1996 – 671 с.

18. Канарш, Г. Ю. Труд и экономическая культура в контексте российской модернизации/ Г. Ю. Канарш // Философские науки – 2015. – № 10. – С. 9-22

19. Карачаровский, В. В. Культура и модернизация в зеркале взаимодействия российских и иностранных профессионалов в

мультинациональных трудовых коллективах в России / В. В. Карачаровский, О. И. Шкаратан, Г. А. Ястребов // Социологические исследования. – 2014. – № 8. – С. 67-77

20. Кармин, А.С. Культурология / А. С. Кармин, Е. С. Новикова. – СПб.: Питер, 2004. – 464 с.

21. Кауфман, Б. Безусловный доход: швейцарская идея завоевала мир. – [Электронный ресурс] // URL: <http://www.swissinfo.ch/> дата обращения: 18.05.2018).

22. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура –М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

23. Кертман, Л. Е. К методологии изучения культуры и критике её идеалистических концепций / Л. Е. Кертман // Новая и новейшая история. – 1973. – № 3. – 89 с.

24. Кирдина, С. Г. Институциональные матрицы и развитие России / С. Г. Кирдина. – М.: ТЕИС – 2000. – 213 с.

25. Коваль, Т.Б. Тяжкое благо: Христианская этика труда. Православие. Католицизм. Протестантизм. Опыт сравнительного анализа /Отв. ред. Г.В. Цулая. – М.: ИЭА РАН, 1994. – 278 с.

26. Кравченко, А.И. Культурология: учеб. пособие для вузов / А. И. Кравченко. – 4-е изд. – М.: Академический Проект, Трикта, 2003. – 496 с.

27. Кулькова, И. А. Социокультурная среда мотивов и стимулов к труду в России и их влияние на трудовое поведение работников [Электронный ресурс]/ И. А. Кулькова // Интернет-журнал Науковедение. – 2016. – №5 – С. 1-8. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiokulturnaya-sreda-motivov-i-stimulov-k-trudu-v-rossii-i-ih-vliyanie-na-trudovoe-povedenie-rabotnikov> (дата обращения: 18.06.2018).

28. Ли, И. А. Трансформация рынка труда и управление человеческими ресурсами в условиях инновационного развития [Электронный ресурс]/ И.А.

Ли // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 367. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/80/14525/> (дата обращения: 18.06.2018).

29. Лотман, Ю. М. Беседы о русской культуре: Быт и традиции русского дворянства (XVII – нач. XIX века) / Ю. М. Лотман. – СПб.: Азбука+Классика, 2014. – 454 с.

30. Льюис, Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: пер. с англ. / Р.Д. Льюис – М.: Дело, 1999. – 440 с.

31. Магун, В. С. Как меняются российские трудовые ценности / В. С. Магун // Отечественные записки. – 2007. – № 3. – С. 23–39

32. Малиновский, Б. Научная теория культуры / Бронислав Малиновский; Пер. с англ. И. В. Утехина; сост. и вступ. ст. А. К. Байбурина. 2-е изд., испр. – М.: ОГИ, 2005. – 184 с.

33. Мамардашвили М. Как я понимаю философию. М.: Прогресс; Культура, 1990. – 415 с.

34. Маркарян, Э. С. Теория культуры и современная наука. Логико-методологический анализ / Э. С. Маркарян. – М.: Мысль, 1983. – 284 с.

35. Межуев, В. М. Идея культуры. Очерки по философии культуры / В. М. Межуев. – М.: Прогресс – Традиция, 2006. – 408 с.

36. Науменко, Е. А. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е. А. Науменко: Тюменский гос. ун-т. – Тюмень: Тюменский гос. ун-т, 2011. – С. 664. Режим доступа: <https://icdlib.nspu.ru/catalog/details/icdlib/1088126/> (дата обращения: 17.04.2018).

37. Национальная технологическая инициатива. [Электронный ресурс] / Таланты – Режим доступа: <http://www.nti2035.ru/talents/> (дата обращения 17.06.2018)

38. Новая технологическая революция: вызовы и возможности для России. Экспертно-аналитический доклад / под ред. В.Н. Княгинина. Центр стратегических разработок [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://www.csr.ru/wp-content/uploads/2017/10/novaya-tehnologicheskaya-revolutsiya.pdf> (дата обращения: 27.01.2018)

39. Орлов, А.И. Менеджмент. Учебник. / А.И. Орлов. – М.: Издательство «Изумруд», 2003. – 298 с.

40. Павловская А.В. Русский мир: характер, быт и нравы. В 2 т. – М.: СЛОВО/SLOVO, 2009. – Т. 2 – С. 242

41. Паркс, Г. История Мексики / Пер. Ш. А. Богиной. – М.: Издательство иностранной литературы, 1949. – 364 с.

42. Парсонс, Т. О структуре социального действия. – Изд. 2-е. – М.: Академический проект, 2002. – 880 с.

43. Паршев, А. П. Почему Россия не Америка [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <http://lib.ru/POLITOLOG/PARSHEW/parshew.txt> (дата обращения: 27.01.2018)

44. Радугин А.А., Культурология: учеб. пособие/ Составитель и ответств. редактор А.А. Радугин. – М.: Центр, 2001. – 304 с.

45. Резников, Е. Н. Этнопсихологические характеристики студентов из стран Латинской Америки / Е.Н. Резников // Вестник РУДН. – 2009. – №3. – С. 13–20.

46. Рикардо, Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Соч. Т.1. – М.: Издательство политической литературы. – 1955. – 360 с.

47. Роботизация и автоматизация: влияние на рынок труда. – [Электронный ресурс] // URL: <https://www.awaragroup.com/ru/blog/impact-of-robotization-on-labor-market/> (дата обращения: 27.01.2018)

48. Сепир, Э. Избранные труды по языкознанию и культурологии. М.: Прогресс, 1993. – 656 с.

49. Смелзер, Н. Социология: пер. с англ. – М.: Феникс, 1994. – 688 с.

50. Соколова, Г. Н. Культура труда в социальном развитии рабочего класса. – Минск: Изд-во БГУ, 1984. – С. 85.

51. Сулакшин. С.С., Якунин, В.И., Багдасарян, В.Э., Вилисов. М.В., Кара-Мурза, С.Г. и др. Национальная идея России: Моя страна должна быть, и должна быть всегда!: монография / Авт. совет: В.И. Якунин, С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян [и др.]; под общей ред. С.С. Сулакшин. – М.: Научный эксперт, 2012. – 4440 с.

52. Труд и занятость в России. 2017: Стат. Сб. / Росстат – М., – 2017. – 261 с.

53. Хакамада, С. Самоорганизация и стихийность: опыт сравнительного социально-психологического анализа Японии и России/ С. Хакамада // Социологические исследования – 1999. – №4. – С.9-18.

54. Хоффман, Р. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Рид Хоффман, Бен Касноча; Пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2013. – 237 с.

55. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника: учеб. пособие для вузов / Н.И. Шаталова. – Юнити-Дана, 2003. – 400 с.

56. Шваб, Клаус. Четвертая промышленная революция: перевод с английского / Клаус Шваб. – Москва: Издательство «Э», 2017. – 208 с.

57. Шемякин Я. Г. Европа и Латинская Америка: Взаимодействие цивилизаций в контексте. всемирной истории. – М., 2001. – С. 9–11

58. Шкаратан, О. И. Информационная экономика и пути развития России / О.И. Шкаратан // Мир России. – 2002. – №3. – С. 44–61

59. Шкаратан О.И., Карачаровский В. В. Русская трудовая и управленческая культура: Опыт исследования в контексте перспектив экономического развития. // Мир России. Социология, этнология. – 2002 – № 1 – с. 3–56.

60. Шкаратан, О.И. Русская культура труда и управления / О.И.Шкаратан // Общественные науки и современность. – 2003. – № 1. – с. 30–54.



61. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция. – М.: ЦСПиМ., 2013. – 376 с.
62. Bailey, Brian J., *The Luddite Rebellion* – N. Y.: New York University Press. – 1998 – p. 182
63. Barba, A. *Reflexiones sobre la administracio´ n desde el punto de vista del proceso laboral* – Mexico: UAM-I – 1991. – p. 199–224.
64. Brynjolfsson, E. *The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies* / E. Brynjolfsson, A. McAfee. – N. Y.; Oxford: W.W.Norton & Company – 2014. – p. 306
65. Elvira, M., Davila, A. *Managing Human Resources in Latin America: An Agenda for International Leaders*. – N. Y.: Routledge – 2005. – p. 75 - 93
66. Howard V. P. *The Tortuous Evolution of Multinational Enterprises*, *Columbia Journal of World Business*. – 1969. – p. 9-18.
67. Holden, N. *Cross-cultural management: a knowledge management perspective* / N. Holden. – Harlow: Financial Times/Prentice Hall: Pearson Education – 2002. – 328 p.
68. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill –1997. – 279 p.
69. Hofstede G. J., Minkov M. *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*. – 3rd ed. – N. Y.: McGraw-Hill – 2010 – 561 p.
70. Hofstede Insights. – [Электронный ресурс] // URL: <https://www.hofstede-insights.com/> (дата обращения: 27.01.2018)
71. Inkeles, and Smith *Becoming Modern: Individual Change in Six Developing Countries* – 1974. – p. 26.
72. McKinsey Global Institute. – [Электронный ресурс] // URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview> (дата обращения: 27.01.2018)

73. OECD. – [Электронный ресурс] // URL: <http://www.oecd.org/> (дата обращения: 27.01.2018)

74. Perrin R. Real world project management: beyond conventional wisdom, best practices, and project methodologies. – N. Y.: – 2008. – p. 480

75. Rokeach, M. The nature of human values. – N. Y.: Free Press – 1973. – p. 293

76. Sinha, J.B.P. Work Culture in Indian Context. – New Delhi: Sage – 1990. – p. 64

77. Toffler, A. The Third Wave. – N.Y., 1980. – p.78.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

Сравнительная характеристика места России в мире по отдельным показателям новой технологической революции.

№	Показатель	Россия	Страны-лидеры
1.	Количество платформенных компаний (2015 год)	3	Китай – 64, США – 63, Великобритания – 9
2.	Объем высокотехнологичного экспорта, млрд долл. США (2015 год)	9,7	Китай – 554,3, Германия – 185,6, США – 153,5,
3.	Производительность труда, долл. США за один человеко-час (2015 год)	25,9	Средний показатель производительности труда по странам ОЭСР – 50,8, в том числе в: Германии – 66,6
4.	Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации, в процентах (2014 год)	8,8	Германия – 55, Швеция – 45,2, Финляндия – 44,6, Нидерланды – 44,5
5.	Доля абонентов сетей высокоскоростного ШПД, в процентах от общего числа абонентов сетей фиксированного ШПД (2015 год)	58	Южная Корея – 100, Израиль – 97, Великобритания – 87, Австралия – 72, США – 67
6.	Доля продаж через Интернет в общем объеме оборота розничной торговли, в процентах (2015 год)	4	США – 20, Великобритания – 20, Франция – 15, Испания – 15, Италия – 9
7.	Затраты на НИОКР, в процентах от ВВП (2015 год)	1,10	Южная Корея – 4,23%, Германия – 2,93%, США – 2,79%, Китай – 2,07%, Великобритания – 1,70%
8.	Количество выданных патентов (страна происхождения заявителя) (2015 год)	24 998	Китай – 279 501, США – 257 108, Южная Корея – 109 107, Германия – 86849, Великобритания – 21 503

## Продолжение приложения 1

№	Показатель	Россия	Страны-лидеры
9.	Место в рейтинге Глобального индекса инновационного развития (2017 год)	45	Швейцария – 1, Швеция – 2, Нидерланды – 3, США – 4, Германия – 9, Южная Корея – 11,
10.	Место в международном Рейтинге производственной конкурентоспособности (2016 год)	32	Китай – 1, США – 2, Германия – 3, Япония – 4, Южная Корея – 5,
11.	Место в международном рейтинге развития инфокоммуникационной инфраструктуры (Networked Readiness Index, 2016/2017 год)	41	Сингапур – 1, Финляндия – 2, Швеция – 3, Норвегия – 4, США – 5, Великобритания – 8, Япония – 10, Германия – 15

Источник: [38, с. 54]

## Распределение населения России по видам занятости в 2016 г.

Сфера деятельности	Всего тыс. чел.	Процентное соотношение
Всего занятых	72393	100
<b>Руководители</b>	<b>5090</b>	<b>7,0</b>
<b>Специалисты высшего уровня квалификации</b>	<b>17212</b>	<b>23,8</b>
Специалисты в области науки и техники	3159	4,4
Специалисты в области здравоохранения	1610	2,2
Специалисты в области образования	4341	6,0
Специалисты в сфере бизнеса и администрирования	4511	6,2
Специалисты по информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)	829	1,1
Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	2760	3,8
<b>Специалисты среднего уровня квалификации</b>	<b>9441</b>	<b>13,0</b>
Специалисты-техники в области науки и техники	2655	3,7
Средний медицинский персонал здравоохранения	2500	3,5
Средний специальный персонал по экономической и административной деятельности	3351	4,6
Средний специальный персонал в области правовой, социальной работы, культуры, обучения, спорта и родственных занятий	715	1,0
Специалисты – техники в области информационно- коммуникационных технологий (ИКТ)	221	0,3
<b>Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием</b>	<b>2249</b>	<b>3,1</b>
Служащие общего профиля и обслуживающие офисную технику	522	0,7
Служащие сферы обслуживания населения	510	0,7
Служащие в сфере обработки числовой информации и учета материальных ценностей	732	1,0
Другие офисные служащие	485	0,7
<b>Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности</b>	<b>11103</b>	<b>15,3</b>
Работники сферы индивидуальных услуг	2506	3,5
Продавцы	5432	7,5
Работники, оказывающие услуги по индивидуальному уходу	840	1,2

## Продолжение приложения 2

Сфера деятельности	Всего тыс. чел.	Процентное соотношение
Работники служб, осуществляющих охрану граждан и собственности	2324	3,2
<b>Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства</b>	<b>2486</b>	<b>3,4</b>
<b>Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий</b>	<b>9387</b>	<b>13,0</b>
Рабочие, занятые в строительстве, и рабочие родственных занятий (за исключением электриков)	2435	3,4
Рабочие, занятые в металлообрабатывающем и машиностроительном производстве, механики и ремонтники	4033	5,6
Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов и полиграфического производства	238	0,3
Рабочие в области электротехники и электроники	894	1,2
Рабочие пищевой, деревообрабатывающей, текстильной и швейной промышленности и рабочие родственных занятий	1787	2,5
<b>Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители</b>	<b>9115</b>	<b>12,6</b>
Операторы промышленных установок и стационарного оборудования	2002	2,8
Сборщики	231	0,3
Водители и операторы подвижного оборудования	6882	9,5
<b>Неквалифицированные рабочие</b>	<b>6311</b>	<b>8,7</b>
Уборщики и прислуга	1150	1,6
Неквалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыболовства	440	0,6
Неквалифицированные рабочие, занятые в горнодобывающей промышленности, строительстве, обрабатывающей промышленности и на транспорте	1669	2,3
Помощники в приготовлении пищи	167	0,2
Уличные торговцы и другие неквалифицированные работники, оказывающие различные уличные услуги	79	0,1
Неквалифицированные работники по сбору мусора и другие неквалифицированные работники	2806	3,9

Источник: составлено автором на основе [2] и [52]