

УДК 316:005

## ЗНАЧЕНИЕ МЕНТАЛИТЕТА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

*студент Холодный Ю. Н.*

*Митрофанова Г. В.*

*«Гомельский государственный технический университет им. П. О. Сухого»*

*г. Гомель, Республика Беларусь*

**Аннотация.** В тезисах рассмотрена связь менталитета и менеджмента, тенденция в становлении менталитета. Соотношение менталитет-менеджмент. Формы и методы управления в разных странах.

**Ключевые слова:** менталитет, менеджмент, управление, человек, индивидуализм.

## THE IMPORTANCE OF MENTALITY IN MANAGEMENT

*Kholodniy Y. N.*

*Mitrofanova G. V.*

*“Gomel state Technical University”, Gomel, Republic of Belarus*

**Annotation.** The theses consider the relationship between mentality and management, the trend in the formation of mentality. The ratio of mentality-management. Forms and methods of management in different countries.

**Keywords.** Mentality, management, management, person, individualism.

В настоящее время общепризнанно, что национальный и региональный менталитеты – важнейший фактор, влияющий на формы, функции и структуру управления. Однако констатации этого факта еще недостаточно. Между менеджментом и менталитетом существует более глубокая сущностная взаимосвязь.

Менталитет – подсознательная социально-психологическая «программа» действий и поведения отдельных людей, нации в целом, проявляемая в сознании и в практической деятельности людей. Источник ее формирования – совокупность психологических, социально-экономических, природно-климатических явлений, действующих на протяжении длительной эволюции страны.

Проявление биопсихологической программы поведения людей сказывается на различных сферах человеческой деятельности: быту, общении, производстве. Значительное влияние она оказывает на управление. Так, анализируя формы и методы управления в разных странах, мы не можем не учитывать немецкую пунктуальность, английский консерватизм, американский прагматизм, японский патернализм, российскую расхлябанность. Человек не может быть свободным от общества, от самого себя, своей ментальности. При этом он всегда находится в определенной иерархической системе: или подчиняет и руководит, или подчиняется. Даже в одиночестве он руководит своими действиями, поступками, исходящими подсознательно из его ментальности. Следовательно, управление есть форма выражения ментальности.

Если человек привык к групповой жизни, то специфической основой, формирующей систему управления, является опора на коллектив, коллективный контроль и принятие решений. Если в обществе установилась система ценностей, основанная на индивидуализме, обостренном чувстве собственного достоинства и т.д., то каркасом несущей конструкции, выросшей в систему управления, является опора на индивидуальные качества, использование индивидуальных форм контроля [3].

Управление – форма проявления внутренней, социально-психологической программы, заложенной в человеке. В этом качестве менталитет – основа поведенческого менеджмента,

его элемент, его существенная сторона. В этом проявляется соответствие менеджмента менталитету.

Наличие соответствия не отрицает противоречий между менеджментом и менталитетом. Например, мусульмане оставляют работу и молятся не в момент перерыва, а когда необходимо творить намаз, чем вызывают сбой в рабочем ритме. В Турции, Иране, Афганистане предпочтут при продвижении по службе не самых способных, а “единоверцев”. Противоречия возникнут, если начать осуществлять наказание на производстве без учета законов шариата, при построении системы управления без опоры на коллективизм, уважения к старшим. Африканцы, нанимаемые европейцами на работу, уходили с нее, когда это не сочеталось с их обычаями и традициями. Они искренне не понимали, почему должны работать в это время.

Итак, «менталитет-менеджмент», их соотношение, соответствие и противоречие выступает как содержание и форма, как сущность и явление. Они находятся в неразрывной объективно обусловленной, постоянно повторяющейся взаимосвязи, которую можно квалифицировать как «закон соответствия менталитета и менеджмента». Соответствие между менеджментом и менталитетом обуславливает относительно устойчивую систему производства, сглаживает противоречия между управляемыми и управляющими, способствует преодолению кризисных ситуаций. Соответствие между менеджментом и менталитетом – одна из основополагающих черт равновесия социальных систем, характеризующихся отсутствием социальных конфликтов. Пример этого, экономическое развитие США, Франции, Англии и Германии в 90-х годах 20 века [4].

Соответствие менеджмента менталитету означает, что определенной ментальности, каждой конкретной черте национального характера, стороне менталитета в целом соответствуют адекватные формы, виды, системы менеджмента.

Используя национальные особенности характера, менеджеры строят свою стратегию управления и принятия управленческих решений. При этом меняется привычный для европейцев стереотип управляющего. В складывающихся условиях не он, а ситуация отдает приказание. Управляющий как тренер лишь изучает подробности реальных обстоятельств, анализирует ситуацию и сообщает работникам результаты своего анализа. А те уже сами принимают необходимое решение, пронизанное коллективизмом и корпоративным духом. Для японского работника фраза управляющего «поступайте, как считаете нужным» содержит весь перечень необходимой информации для ведения производства. Они действуют как футболисты или хоккеисты на спортивных площадках, чутко воспринимают все нюансы ситуации, реакцию своих коллег и свою собственную подчиняют потоку общего поведения.

В Азии преобладает форма группового мышления – группизм, а в Европе – индивидуализм с присущим ему мировоззрением. Группизм и индивидуализм – два фундаментальных качества, составляющие основу русского менталитета. Причем они входят в противоречие между собой в силу полярности их основ. Их соотношение в ходе исторического развития не было постоянным. В дореволюционные времена общинные традиции были определяющими. В ходе столыпинских реформ произошел скачок в развитии индивидуализма. После революции 1917г. тенденция развития коллективизма вновь стала определяющей в динамике ментальности. В таких условиях индивид мог паразитировать за счет коллектива, искать не тяжелую, но хорошо оплачиваемую работу, хитрить, изворачиваться, что было хорошо известно в советское время. Но борьба с ним оказалась безуспешной. Ментальность нельзя искоренить, ее можно лишь использовать в интересах личности, коллектива и общества.

В настоящее время дуализм русского менталитета, его противоречивость, перешли на качественно иной уровень. Наблюдается новая волна роста индивидуализма, с одной стороны, и стирания общинных традиций, с другой. Однако дуализм был и остается главной чертой отечественной ментальности. Это и дает возможность определить его место по отношению к американскому и японскому менталитету. Если считать американский индивидуализм и основанный на нем менеджмент одной крайней точкой, а японский, базирующийся на психологии группизма, другой, то российский, с его двойственностью, должен занимать

промежуточное между этими двумя точками положение. Причем надо учитывать, что русский менталитет выступает как динамичный, имеющий тенденцию к индивидуализации, пробивающей себе дорогу в условиях формирующегося рынка. Исходя из этого, можно сказать, что основная тенденция становления менталитета – постепенное и неуклонное движение к индивидуализму в сторону американизированной ментальности.

Несмотря на серьезные исследования и аргументации, ментальные особенности в российской практике управления игнорируются [1, 2].

Сегодня к решению проблем подключаются все сотрудники, им предоставляется возможности для участия в выработке управленческих решений, повышении качества производственных процессов и т.д. Такая практика многократно повышает значение менталитета.

**Список используемых источников:**

1. Лисовская А.И., Мищенко П.В. Менеджмент и особенности российского менталитета // Бизнес и дизайн ревю. 2018. № 3 (11). С. 9.
2. Картавый М.А., Нехамкин А.Н., "Менеджмент в России и за рубежом"
3. Электронный ресурс: [https://www.liveinternet.ru/users/maria\\_ustinoff/post124969514](https://www.liveinternet.ru/users/maria_ustinoff/post124969514)
4. Электронный ресурс: [https://studbooks.net/7521/istoriya/ekonomicheskoe\\_razvitie\\_gody](https://studbooks.net/7521/istoriya/ekonomicheskoe_razvitie_gody)

УДК 330.3

**ПРОБЛЕМЫ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДНР**

*Д.С. Чепков*

*ГОУ ВПО «Донбасская юридическая академия», Донецк, ДНР*

**Аннотация.** В статье рассмотрены актуальные вопросы развития современной налоговой системы ДНР в сфере малого предпринимательства, проанализированы существующие недостатки налогообложения бизнеса, предложены способы повышения эффективности функционирования малого бизнеса и поддержания на высоком уровне его значимости для экономики государства.

**Ключевые слова:** налоговая система, налогообложение, малое предпринимательство, налоговое бремя.

**PROBLEMS OF TAXATION OF SMALL BUSINESSES IN DPR**

*D.S. Chepkov*

*"Donbass Law Academy", Donetsk, Donetsk People's Republic*

**Annotation.** The article discusses topical issues of the development of the modern tax system of the DPR in the field of small business, analyzes the existing shortcomings of business taxation, suggests ways to improve the efficiency of small business and maintain a high level of its importance for the state economy.

**Key words:** tax system, taxation, small business, tax burden.

На современном этапе развития общества всё большее значение для стабильного развития экономики государства приобретает налоговая система. Современные экономические события в очередной раз подтверждают, что малое предпринимательство способствует быстрому развитию сбалансированной экономики, повышению эффективности производства, гибкости хозяйственной стратегии и тактики, скорости и качеству принятия и реализации управленческих решений, повышению уровня компетентности и ответственности