

УДК 656.07(477)

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ТРАНСПОРТНИХ КОРИДОРІВ

Польова В.В., аспірант (УкрДАЗТ)

Одним з найважливіших факторів розвитку транспортної інфраструктури України в умовах глобалізації та інтеграції країн в єдиний економічний простір є розвиток міжнародних транспортних коридорів. Перспектива участі України в якості євразійського з'єднуючого мосту може стати для країни фактором зміцнення своїх позицій у світовій економіці. Все це неминує має супроводжуватися впровадженням єдиних технологій, єдиного (міжнародного) скоординованого процесу перевезень, утворенням мультинаціональних підприємств інфраструктури залізничного транспорту, а також науково-технологічних парків, які б об'єднували у своєму середовищі працівників з різних країн. Такі умови породжують необхідність вивчення і врахування в процесі трудової діяльності соціокультурних особливостей ставлення людей до праці та мотивації. Тому керівникам підприємств, що обслуговують або мають тісний (партнерський) взаємозв'язок з міжнародними транспортними коридорами, найвагоміші з яких, як відомо, проходять майже через весь євразійський континент, повинні знати та враховувати приналежність своїх працівників, постачальників, партнерів до різних соціокультурних систем. Адже, наприклад, тільки один транспортний коридор «Європа — Азія» перетинає такі країни, як Німеччина, Італія, Австрія, Чехія, Словаччина, Угорщина, Польща, Україна, Росія, Казахстан, країни Середньої Азії та Китай.

Комплексне вивчення культурного, ментального, релігійного впливу на сферу праці є необхідним, адже під дією саме цих факторів зароджуються та укорінюються світогляд, способи мислення та сприйняття, розуміння головних цінностей в житті, а разом із ними відбувається формування особливостей ставлення до праці та головних чинників, що її мотивують.

Незважаючи на збіг деяких основних потреб, їх пріоритетність (ієрархія) та причини їх виникнення у представників різних народів і культур формуються по-різному. Східні культури більш орієнтовані на потреби суспільства, а західні - на індивідуальні. Ієрархія, що відображає потреби китайців, включає, наприклад, чотири рівні і виглядає наступним чином: потреби в приналежності; фізіологічні потреби; потреби в безпеці; потреби в самореалізації. При цьому піраміда західного співробітника включає потреби в

наступному порядку: фізіологічні потреби, потреби безпеки, соціалізації, статусу та самореалізації. Проблема порівнянь власної результативності та трудового внеску з результативністю і внеском співробітників, що виконують аналогічну роботу у східних культурах може не виникати, якщо співробітник, з яким можливо таке порівняння, старший і досвідченіший. Потреба в особистих досягненнях, успіху, в зростанні також по-різному сприймається представниками різних культур. Якщо для представника західної культури дана потреба асоціюється з індивідуальними досягненнями, кар'єрним ростом та успішною соціалізацією, то японський співробітник, керуючись базовим принципом гармонії групових і корпоративних інтересів, буде пов'язувати дану потребу з колективними досягненнями та успіхом субкультури в цілому. Представники латиноамериканських держав дану потребу пов'язують із сімейними цінностями, а індуси - з духовним вдосконаленням. Представники різних культур по-різному оцінюють реальність поставленої мети і свою власну роль у даному процесі, а також роль таких факторів, як доля і зовнішнє середовище. Відомо, що мета для представників західних культур може бути найсильнішим мотиватором, для східних культур значимість даного чинника значно знижується.

Так, особливістю східнослов'янської (православної) трудової етики є принципова відсутність спрямованості на максимізацію ефектів і взагалі на отримання суто раціональних, очевидних ефектів. Замість цього трудова діяльність спрямована на досягнення доцільної єдності, пошук, втілення через працю, справу сенсу буття, спрямована на особистість - її гармонійний розвиток (духу, душі, тіла) та на цілісність, єдність, мир у суспільстві. Ієрархія цінностей і потреб, відповідно мотивів трудової діяльності людини йде від духовного до душевного і тілесного рівня, від служіння Богу, потім суспільству, Вітчизні і тільки потім власній родині і собі. І вся система мотивації - центральна складова системи управління, будується у відповідності саме з цією ієрархією.

Наведені кілька прикладів підтверджують складність завдання ефективного мотивування представників мультинаціонального і мультикультурного колективу, рішення якого цілком і повністю залежить від детального вивчення керівниками та спеціалістами в управлінні персоналом особливостей представників кожної з націй і культур, моніторингу трудової та організаційної ситуації, тому що мотивація в такому колективі, безумовно, дуже багатогранна та складна.