

Лобанова В.В.,

к. э.н., доцент кафедры «Менеджмента»,

РЭУ им. Г.В. Плеханова

Глебова Ю.Я.,

магистрант кафедры «Экономики предприятия»,

РЭУ им. Г.В. Плеханова

Сидоров Н.В.,

магистрант кафедры «Экономики предприятия»,

РЭУ им. Г.В. Плеханова

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСОБЕННОСТЕЙ МЕНТАЛИТЕТА РОССИИ И ГЕРМАНИИ

COMPARATIVE CHARACTERISTIC OF FEATURES OF MENTALITY OF RUSSIA AND GERMANY

Аннотация: В статье производится сравнение менталитетов народов двух стран: России и Германии. Произведен анализ предпочтений студентов Берлина и Москвы.

Abstract: In article comparison of mentalities of the people of two countries is made: Russia and Germany. The analysis of preferences of students of Berlin and Moscow is made.

Ключевые слова: российский менталитет, немецкий менталитет, сравнительный менеджмент.

Keywords: Russian mentality, German mentality, comparative management.

На сегодняшний день в науке существует огромное количество работ, изучающих менталитеты различных народов, однако до сих пор целый ряд аспектов нуждается в дополнительном исследовании.

Сложность изучения данной темы заключается в том, что особенности любой национальности можно выявить лишь в сравнении с другой.

Цель данной работы – изучить содержание, сходства и различия русского и немецкого менталитета. Таким образом, можно понять, насколько сохраняется межкультурное взаимодействие между Россией и Германией.

Основоположником немецкой модели менеджмента является немецкий ученый, экономист и социолог Макс Вебер. Концепция бюрократической рационализации, разработанная М. Вебером, легла в основу формирования классического менеджмента. Вебер считал, что управление в компаниях может осуществляться только на рациональной основе, работники должны строго следовать установленным правилам [5]. В структуре организации должна быть установлена четкая иерархия в соответствии с полномочиями каждого рабочего. Подбор работников и продвижение их по карьерной лестнице проводится в соответствии с их квалификацией. Также важная черта бюрократического менеджмента - это рациональность, требующая применения наиболее эффективных методов осуществления задач в организации. Российскому менеджменту свойственен авторитарный стиль управления с жестким контролем за принятием решений и полной зависимостью работников от произвола руководства [2].

Для русской модели менеджмента отношения внутри коллектива, как правило важнее самого бизнеса и заработной платы, что нельзя сказать о немецкой модели. В немецких компаниях превыше всего это качество продукции и как можно большее получение прибыли.

Также в немецких компаниях важно умение презентовать, выступать и вести переговоры, а в российских компаниях уметь презентовать не так важно, как вести переговоры и наладить личный контакт.

В России зачастую не приветствуются амбициозные люди, которые желают добиться больших успехов и выделиться из основного коллектива своими достижениями, в Германии же отсутствие проактивности считается недостатком.

Умение работать в команде в немецких компаниях отводят особое место. Для этого проводят различные тренинги по сплочению команды. В России также зарождается тенденция к внедрению корпоративного духа. В компаниях организуются тренинги, корпоративные вечеринки, совместные выездные мероприятия для сплоченности коллектива.

В немецкой модели менеджмента очень развита поддержка сотрудников, производится система обучения и подготовки кадров. Немецкие менеджеры прежде всего стремятся к созданию высокой производственной культуры, и для этого они совмещают интересы компании с интересами работников. Многие немецкие менеджеры промышленных предприятий хорошо ориентируются в вопросах производственного менеджмента и не считают зазорным бывать в цехах завода. Немецкие менеджеры ценят высококвалифицированных работников и стараются быть ближе к цехам и производственным отделам. В немецкой модели менеджмента существует тесная связь между инженерно-техническим и административно-управленческим персоналом. В российском менеджменте существует

жесткая субординация между руководителем и подчиненным. Воздействие осуществляется не на одного конкретного работника, а на коллектив в целом. Доносительство в коллективе считается аморальным поступком и не поддерживается. Также в российских компаниях работник никогда не доносит на самого себя и никогда не укажет на свои ошибки. Более того, сотрудник компании старается скрывать свои недочеты, избегая тем самым наказания в виде увольнения или лишения денежного вознаграждения [1].

В немецком менеджменте техническое совершенствование и инновации являются важнейшей стратегией, позволяющей удержать и укрепить свои конкурентные позиции на рынке. Эта стратегия чаще реализуется через инвестирование в НИОКР.

Немецкие компании сотрудничают с университетами и НИИ, а также с организациями, которые поддерживает государство в лице федерального министерства образования и научных исследований. Также в Германии существует Ассоциация производителей в машиностроении (VDMA), состоящие в ней организации платят 0,5% от своих годовых доходов в исследовательский фонд, деньги которого тратятся на отраслевые НИОКР. В российских компаниях сотрудничество с университетами и НИИ, также осуществляется, но в меньшей степени. В России существует российская ассоциация венчурного исследования. В РАВИ инвестируют российские компании для развития экономики и менеджмента в РФ.

Для более точного анализа менталитета указанных национальностей были изучены традиции, о которых уже написано достаточное количество работ, а также рассмотрены социологические исследования среди студентов Москвы и Берлина, проведенные в 2014 году (опрошено 200 человек).

Несмотря на то, что среди респондентов были только студенты, нельзя не брать в расчет возрастные различия двух выборок: в связи с тем, что в России получение среднего образования длится 11 лет, в то время как в Германии – 13 лет, соответственно, если в России студентом становятся в 17-18 лет, то в Германии – в 20 лет. Поэтому средний возраст московских респондентов составляет 20 лет, а берлинских – 22 года.

Итак, перейдем непосредственно к анализу русского и немецкого менталитета. Что касается самого понятия «национальный менталитет», то на сегодняшний день однозначной трактовки понятия не существует [3].

Однако если обратиться к наработкам в данной теме, то можно сделать вывод, что под национальным менталитетом мы понимаем исторически сложившуюся совокупность глубинных, бессознательных, относительно устойчивых компонентов и внешних, относительно изменчивых компонентов, способствующую поддержанию единства нации и проявляющуюся в определенных образах своей и чужой нации.

Общеизвестны такие особенности немецкого характера как: деловитость, бережливость, прилежность, чистоплотность, честность, пунктуальность и педантичность. Однако сохранились ли эти качества у современной немецкой молодежи?

В социологическом исследовании были затронуты такие важные вопросы, как:

- 1) Жизненные ценности молодежи.
- 2) Политическая активность.
- 3) Идеальная модель семьи.
- 4) Качества, которые необходимо привить своим будущим детям.
- 5) Отношения к религии.
- 6) Отношение к работе.
- 7) Отношение к экономической ситуации на Родине.

Нас наибольшим образом интересуют жизненные ценности представителей двух разных национальных менталитетов, качества, которые необходимо прививать, по мнению студентов Москвы и Берлина, своим будущим детям, а так же отношение к работе молодых респондентов [4].

Анализируя результаты опроса, пришли к следующим выводам. В России наиболее ценным в жизни является семья, окружение (друзья), образование, свободное время, работа. В Германии иерархия ценностей отличается от предыдущей. На первом месте для студентов Берлина стоят друзья, далее идут: работа, свободное время, образование. И на последнем месте среди наиболее важных ценностей стоит семья и окружающая среда. Стоит заметить, что последний аспект российский студентов интересует в меньшей степени. О религии, политике и экономике страны студенты обеих стран практически не задумываются, как о жизненной ценности (табл. 1).

Таблица 1.

Важность общественных сфер для студентов Москвы и Берлина

	Важно (кол-во человек)		Неважно (кол-во человек)		Затрудняюсь ответить (кол-во человек)	
	М	Б	М	Б	М	Б
Свободное время	150	170	26	21	24	9
Окружающая среда	120	150	62	15	18	35
Окружение	160	180	25	9	10	11
Образование	157	159	35	34	8	7
Работа	150	179	31	7	19	14
Семья	187	154	10	31	3	15
Политика	145	146	35	35	20	19
Религия	120	141	65	37	15	22
Экономика	144	150	21	13	35	37

Очень важным, на наш взгляд, является анализ ценностей, которые студенты считают важным привить своим детям. Данные по этому вопросу помогут выявить отличия

тельные черты характера национальных менталитетов современного русского и немца. Студенты Москвы наиболее важным качеством выделяют ответственность и трудолюбие, что в корни противоречит привычным стереотипам о русском менталитете. Далее по важности следуют: толерантность, уважение к окружающим и решительность.

Для студентов Берлина главными качествами оказались: ответственность, независимость, толерантность, бережливость. То есть общеизвестные качества «любого немца» (рис. 1).

Последний аспект, проанализированный в данной статье, – отношение студентов к работе.

Студенты Москвы считают, что работа обязана быть полезной для общества, кроме того, необходимо, чтобы она была интересной, давала возможность для новых знакомств. Вместе с тем для студентов Москвы очень важна стабильность.

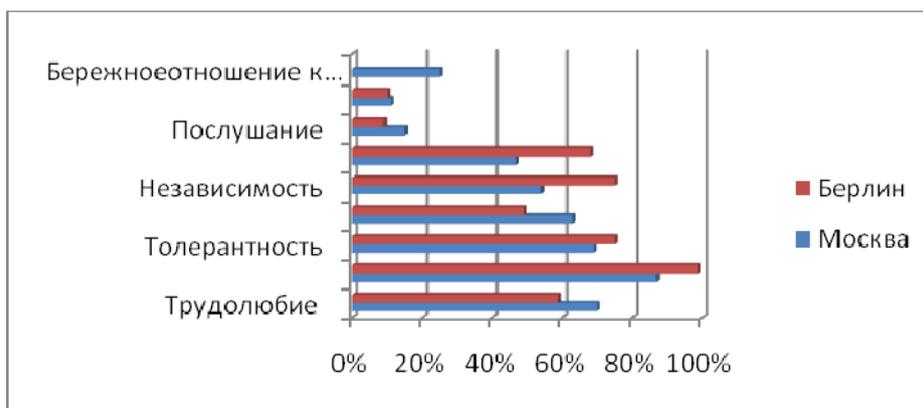


Рис. 1. – Качества, которые необходимо прививать детям, по мнению студентов Москвы и Берлина

Для студентов Берлина важным в работе является: самореализация и интерес к своему делу (рис. 2).

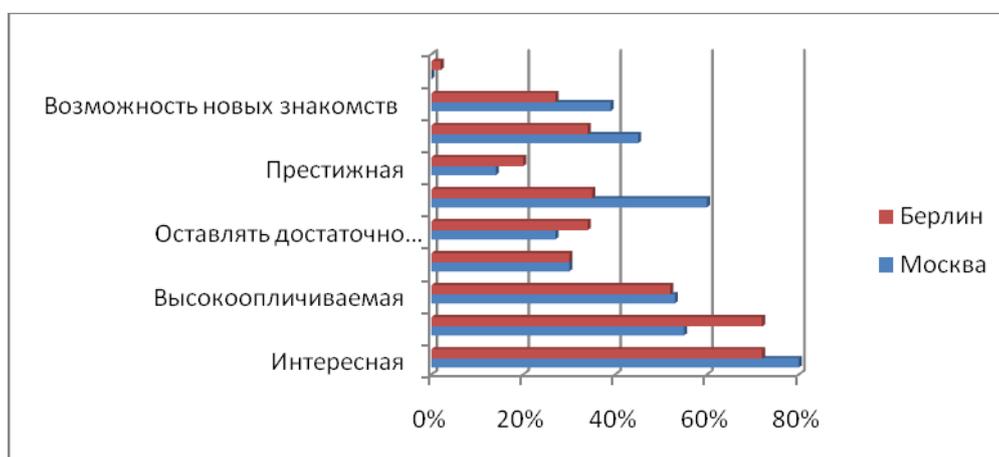


Рис. 2. – Представления об идеальной работе студентов Москвы Берлина

Кроме того, при данном социальном исследовании был задан еще один интересный и важный вопрос, который может выявить то, что сближает и укрепляет национальное единство. «Что вызывает у Вас чувство гордости за свою страну?».

Для Московских студентов ответом на данный вопрос оказались победа в Великой отечественной войне, достижения в освоении космоса и целые исторические эпохи (эпоха Просвещения и др). Студенты в Германии гордятся не прошлым, а своим настоящим (победами в спорте, открытиями в науке, экономикой страны, новыми реформами).

Итак, что же сближает студентов Москвы и Берлина. По мнению русских респондентов, на первом месте стоит экономическое сотрудничество (50%) и общее историческое прошлое (49%). Тем временем берлинские студенты выявили также культурное наследие (24%) и черты характера (22%). Таким образом, и московские, и немецкие студенты на первое место поместили признаки, которые объединяют нации скорее на уровне государств – России и Германии, а не на уровне межличностных отношений.

Что касается компонентов, которые отличают нации друг от друга, то, по мнению московских студентов, к ним относятся уровень жизни (69%), особенности поведения (50%), черты характера (40%), традиции, обычаи (30%).

Большинство берлинских респондентов считают, что различия наций наиболее ярко проявляются в языке (69%), чертах характера (48%), обычаях и традициях (43%), а также в разной политике государств (40%), отношении к окружающей среде и уровне жизни (по 26%). Стоит отметить, что черты характера одновременно сближают (21%) и отличают (47%) нации друг от друга.

Исходя из проведенного сравнения можно сказать, что многие особенности русского менталитета начинают претерпевать изменения в условиях глобализации так же как и менталитет немцев. Однако, несмотря на это, различий между менталитетом России и Германии гораздо больше, нежели сходств.

Молодежь Германии так же осталась пунктуальной, ответственной и бережливой. Для студентов Москвы характерны иные качества: эмоциональность, упорство, сентиментальность и взаимовыручка.

Важно отметить, что проанализированные данные могут помочь в случае корректировки и разработки национальной и этнокультурной политики России и Германии, направленной на молодежь с целью поддержания единства нации, ее самобытности, сохранения национальной идентичности в условиях глобализации, а также развития межкультурных коммуникаций.

Исходя из проведенного сравнения можно сказать, что немецкая модель менеджмента превосходит российскую модель. У немецкого менеджмента можно перенять структуру подготовки высококвалифицированных кадров. Также российским компаниям необходимо больше инвестировать в научно-исследовательскую деятельность. В остальном же перенять опыт у менеджмента Германии сложно, так как существует различие в национальных культурах двух государств.

В наше время российский менеджер сталкивается с проблемами, которые не знакомы немецкому, потому что их система менеджмента имеет меньше изъянов, чем российская. Российский менеджмент находится на стадии развития, и чтобы менеджмент в России эффективно работал, нужно рассматривать стили управления различных стран, которые достигли больших результатов. Анализ бизнес - подходов, которые успешно работают в других странах, представляет собой один из самых эффективных способов получения новых идей в области управления организации.

Список литературы:

1. Булатова И.С., Хохлова Т.П. О трансформации подходов к определению категории человеческого капитала. Сбор. науч. статей «Россия и Европа: связь культуры и экономики». – Прага, Чешская республика: Изд-во «WORLD PRESS s.r.o.», 2015. – с. 304-307.
2. Булатова И.С. Внедрение инновационной модели экономики как фундамента развития малого и среднего предпринимательства в России // Экономика устойчивого развития. – 2015. - №3(23). – с. 77-84.
3. Петрова Л.М. Русская ментальность и менталитет русской культуры // Современный взгляд на будущее науки. – 2015. – . 45-48.
4. <http://wciom.ru/> Сайт «Всероссийский центр изучения общественного мнения».
5. <http://elibrary.ru/> Сайт научной электронной библиотеки.