

## ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСПОДАРСЬКОГО МЕНТАЛІТЕТУ УКРАЇНСЬКОЇ ТА РОМСЬКОЇ ГРОМАД У КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПОЛІЕТНІЧНИМИ КОЛЕКТИВАМИ

### COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF THE ECONOMIC MENTALITY OF UKRAINIAN AND ROMAN COMMUNITY IN THE CONTEXT OF POLYETHNIC COLLECTIVES MANAGEMENT

УДК 341.234

**Винничук Р.О.**

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту персоналу та адміністрування Національний університет «Львівська політехніка»

**Юрченко Г.М.**

студент Національний університет «Львівська політехніка»

*У статті висвітлено особливості цінностей та світогляду українського та ромського народів, а також подано їх порівняльну характеристику. Основний акцент автори роблять на визначенні поняття «господарський менталітет» у контексті трактування українських та закордонних науковців. Проаналізовано архетипи українців та ромів та запропоновано модель управління працівниками-ромами в організації. Також автори пропонують перелік заходів із боку держави та суспільства для зменшення дискримінації національних меншин в Україні.*

**Ключові слова:** національні меншини, господарський менталітет, цінності, світогляд, архетипи, модель поведінки.

*В статье освещены особенности ценностей и мировоззрения украинского и цыганского народов, а также их сравнительная характеристика. Основной акцент авторы делают на определении понятия «хозяйственный менталитет» в контексте трактовки украинских и зарубежных ученых. Проанализированы архетипы украин-*

*цев и цыган и предложена модель управления работниками-цыганами в организации. Также авторы предлагают перечень мер со стороны государства и общества для уменьшения дискриминации национальных меньшинств в Украине.*

**Ключевые слова:** национальные меньшинства, хозяйственный менталитет, ценности, мировоззрение, архетипы, модель поведения.

*The article highlights peculiarities of the values and ideology of the Ukrainian and Roma peoples, as well as their comparative characteristics. The authors focus on the concept of economic mentality in the context of the treatment of Ukrainian and foreign scholars. The archetypes of Ukrainians and Roma are analysed and the model of management of Roma-employees in the organization is proposed. The authors also propose a list of measures by the state and society to reduce discrimination of national minorities in Ukraine.*

**Key words:** national minorities, economic mentality, values, ideology, archetypes, model of behaviour.

**Постановка проблеми.** Сучасний розвиток суспільства ставить перед нами нові виклики та нові цінності. Толерантність, терпимість, відсутність дискримінації, стирання кордонів працевлаштування – усе це зумовлює переглянути застарілі підходи до ринків праці та до управління персоналом. На жаль, Україна у цьому контексті не займає провідних позицій розвитку. Хоча законодавча база України забезпечує рівні права та обов'язки всім громадянам держави незалежно від їх етнічної приналежності, проте загальнодержавні гарантії рівних можливостей доступу до праці для всіх громадян [1] не забезпечують шаблонного ефекту взаємодії між різними суб'єктами. За результатами перепису 2001 р. в Україні проживають представники понад 130 національностей, частку з яких займає ромський етнос (за офіційними даними – 47 тис., за даними ромських ГО – близько 400 тис.). Така структура населення та законодавчі умови впливають на щоденне формування багатонаціональних професійних колективів.

Працівники з різних етнічних меншин по-різному реагують на одні й ті ж заходи управлінського впливу, відповідно до їх соціальних та морально-психологічних цінностей. Гармонійні міжетнічні відносини в сукупності являють собою єдність загальнолюдського та етнічного, що може принести чималий ефект діяльності підприємству,

адже здорове різноманіття та багатогранність це завжди шлях до інновацій. Однак існує небезпека виникнення конфлікту цінностей та негативного ефекту емоційно-оцінного компоненту взаємодії, що є руйнівною силою для корпоративної культури, а отже, й сприятливого мікроклімату в організації.

Зрозуміло, що для результативної діяльності всього колективу необхідна єдність його членів. Для розроблення системи управління поліетнічним колективом, що передбачає формування корпоративної культури, запровадження планів адаптації, мотивації та розвитку працівників, менеджер із персоналу повинен володіти достатніми знаннями про етнічні та соціально-психологічні особливості тих людей, з якими доводиться працювати, задля попередження негативних психологічних процесів на етнічному підґрунті.

Актуальність проблематики дослідження полягає у тому, що підвищення участі ромської громади в економічній сфері життя країни є цілком передбачуваним, разом із тим трудові особливості ромського етносу все ще не вивчено.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості працевлаштування, соціалізації та управління розвитком працівників ромської національної меншини ще не вивчалися у вітчизняних та зарубіжних доробках. Разом із тим про-

блематика управління поліетнічними трудовими ресурсами з урахуванням особливостей господарського менталітету та системи цінностей вивірково досліджувалася такими вітчизняними вченими-економістами, як А. Панченко, Г.М. Захарчин, М.С. Дороніна, О.О. Лусте, вченими-соціологами Г.В. Дровецькою, В.А. Полтарак та вченим-психологом В.Г. Крисько. Серед зарубіжних учених варто відзначити доробки таких економістів, психологів та соціологів, як Г. Хофстеде, Ш. Шварц, С.Д. Пуертас. Значна увага вчених зосереджується на цінностях, господарському менталітеті, мотиваційних чинниках та поведінкових моделях. Проте структурованих та цілісних досліджень у сфері управління персоналом у контексті поліетнічних колективів та національних меншин не виявлено. Господарський менталітет ромської національної меншини, як і менталітет у цілому, ще не досліджувався ні вітчизняними науковцями, ні закордонними. Але, на нашу думку, його дослідження як одного з факторів ефективного формування управління персоналом цієї національної меншини є важливим для економіки країни, в якій проживає близько 400 тис. таких громадян. Безумовно це буде корисним і для просвітницької діяльності з метою руйнування негативного стереотипу, що склався про ромів.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення особливостей та надання рекомендацій з ефективного управління працевлаштуванням, соціалізацією та розвитком працівників із ромської національної меншини через призму господарського менталітету та системи цінностей етносу як основних факторів в управлінні колективом із різними соціокультурними системами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Світогляд, способи мислення й сприйняття, розуміння головних цінностей у житті, що притаманні культурі та ментальності, впливають на сферу праці, тому що формують особливе ставлення до феномену праці та чинників її мотивації. Для гармонійної корпоративної культури та ефективної діяльності організації керівництву слід створювати умови для уникнення конфліктів соціокультурних систем у рамках колективу. Варто зазначити, що в економічній літературі майже не зустрічаються методологічні засади застосування цього поняття.

У роботі будемо розглядати менталітет у призмі національного («Традиція Юнга»): світовідчуття, що ґрунтується на архетипах – етнічних образах та символах, що зумовлюють стереотипи поведінки, психічні реакції, оцінки певних подій чи осіб, ставлення до навколишньої дійсності [2]. А господарський національний менталітет, за визначенням Г.М. Захарчин, – соціально-історичний досвід, який у рефлексивному вигляді існує у формі ментальних символів, стереотипів та ментальних настанов, що стосуються світо-

сприйняття та поведінки у царині господарської діяльності [2]. Господарський менталітет формує мотиви та моделі поведінки працівників, визначає рівень їх економічної активності, дає змогу сформувати різні підходи до управління, стилів управління, функціонування та розвитку організації. Існують різні прояви господарського менталітету у ставленні до праці, які залежать від національної ментальності й конструкцій, що у ній закладені, наприклад: працьовитість – утриманство; наполегливість – байдужість; систематичність – хаотичність; обачність – авантюризм; індивідуалізм – колективізм, стабільність – напруженість; централізація – децентралізація. На увагу заслуговує й концепція оцінки господарського менталітету населення країни Г. Хофстеде, де виокремлено п'ять основних показників: дистанція влади, індивідуалізм, мужність, прагнення уникнути невизначеності, довгострокова орієнтація. Дослідження господарського менталітету всіх етнічних підгруп, що присутні в колективі, та формування «профільної карти колективу» стають запорукою усвідомлення трудового світогляду кожного члена колективу та уможлиблює виявлення моделей поведінки суб'єктів колективу та важелів впливу на них, дає змогу вибудовувати теорії мотивації для розвитку кожного члена колективу.

Якщо господарський менталітет формує уявлення про ставлення до праці, то система цінностей є серцевиною культури і відображає, що бажано у цій культурі, а що ні, тобто відображає життєві цілі. Г. Олпорт уважав, що цінності слід сприймати як риси, тільки більш глибокого рівня. М. Рокіч стверджує, що цінності – це «вид переконань, що має центральне значення для життя особистості» [3]. Вчені виокремлюють п'ять рівнів цінностей: особистісні, групові, організаційні, суспільні та загальнолюдські. Усі вони закладені в людині і відіграють важливу роль у її психологічній системі. Формуючи цінності корпоративної культури організації, варто залишатися у гармонії з усіма іншими рівнями цінностей кожного елементу організації для уникнення складних психологічних процесів, які, безумовно, негативно впливатимуть на продуктивність праці, адже для різних соціальних груп, у тому числі етносів, одні й ті самі цінності можуть мати різну значимість. Якщо цінності організації, виражені у її корпоративній культурі, співпадатимуть з особистими цінностями кожного члена колективу, праця з примусової перетвориться на вільну, це й є головним завданням корпоративної культури.

Основні тенденції людиноцентричних підходів до управління персоналом виводять на перший план корпоративну культуру організації, психологічний клімат у колективі, соціальні взаємодії та соціальний капітал. Психологічна сумісність

членів групи є важливим елементом соціально-психологічного клімату та запорукою трудової соціалізації працівника, а також показником згуртованості групи. Психологічна несумісність взаємодії ромських працівників з іншими етносами в рамках проекту породжена, з одного боку, стереотипним мисленням неромських членів групи, а з іншого – закритістю ромів, які усвідомлені в неприязні до себе. Аналіз статистичних даних підтверджує наведені чинники: за результатами дослідження ЄЦПР, лише 2% респондентів хотіло би бачити ромів колегами по роботі [4]; за даними опитування ІСНАН, ступінь толерантності українців до ромів вчені оцінили у 22 бали зі 100 можливих [5].

Роми – безтериторіальна нація, яка проживає на території усього світу, частково переймаючи культуру, прийняту на території проживання. Попри багатогранність ромської культури в різних етнічних групах можна відзначити єдину систему філософії та світосприйняття, яку прийнято називати Романіпе – термін ромської філософії, який дослівно перекладається як «ромський дух». Основним принципом приналежності до ромської громади є не генетика, а дотримання Романіпе. Отже, можемо спостерігати, наскільки цінності та вірність їм є важливими для ромського етносу. Результати анкетування працівників свідчать про те, що головними цінностями ромів є приналежність до ромської громади (98%), сім'я (95%) та честь (93%), а також статус у суспільстві (89%) та віра (80%). Кожна цінність виховує рису характеру, проаналізувавши цінності ромського етносу, вдалося виявити ті риси, які мали б бути притаманні людям із подібними цінностями (рис. 1).



Рис. 1. Вплив ромської системи цінностей на виховання моделей поведінки

Найжахливішим для представника ромської громади є позбавлення права належати до ромської громади. Така цінність інтерпретується у ментальну рису відповідальності за вчинки, а також демонструє вірність цінностями групи, з якою себе ідентифікує особистість.

Другою цінністю є сім'я. Для ромів характерна вірність родині. Дітям прийнято всіляко допомагати, а думка старшого за віком сприймається як авторитетна. Така цінність інтерпретується у ментальну рису поваги до досвідченіших, взаємодопомоги та згуртованості.

Ще однією цінністю є честь, яка у ромів відображає репутацію родини, її вибудовує кожен член родини. Помилка одного є «плямою» усієї родини, тому роми намагаються максимально дотримуватися норм, прийнятих ромською громадою, для формування та підтримання позитивної репутації свого роду. Така цінність інтерпретується у ментальну рису відповідальності, суворості слухняності та наслідуванні норм та цінностей, лояльності до своєї групи. Зворотом цінності честі є цінність визнання, що виражається у хвастливості, часто виражається у сибаритстві (любові до розкоші).

В управлінні поліетнічними колективами важливу роль відіграє розуміння менталітету як основного фактору прогнозування моделі поведінки кожного етносу, представленого в колективі. Варто зазначити, що розуміння ментальних установок етносів є важливим не лише для управлінця, який використовуватиме ці знання у формуванні системи управління колективом, а й власне колективу задля руйнування часто далеких від істини стереотипів стосовно тієї чи іншої національної меншини.

Архетипами українського народу є земля (символ адаптації до території та відданості рідному), воля, віра та сила (як символ лідерства) [2]. Таким чином, можна охарактеризувати українців як амбіційний, творчий, волелюбний, відповідальний, відданий національним святиням народ. Проаналізувавши фольклор ромів України, вдалося виявити стійкі символічно-асоціативні ряди, схожі зі слов'янськими, що говорить про близький зв'язок архетипів слов'янських та ромського етносів. У результаті дослідження вдалося виявити п'ять архетипів ромського етносу: дорога (символ вічного руху), рід (символ відданості та традицій), небо (символ творчості), сонце (символ пробудження), вітер (символ непередбачуваності, змін та свободи). Це дає змогу охарактеризувати ромів як амбіційних особистостей, що цінують свободу і здатні зберігати вірність та відданість своїм установкам. Таким чином, спостерігаємо подібність менталітету ромського та українського етносів, яку відображено на рис. 2.

Аналіз результатів відображає, що ромська національна меншина схильна до децентралізованої, демократичної влади, до колективізму за наявності сімейної, кланової корпоративної культури, у іншому разі переважає індивідуалізм. Роми наполегливі, самовпевнені, схильні до героїзму, прагнуть бути визнаними та схваленими, разом із тим вони схильні уникати конфліктів. Ромам не притаманне уникнення невизначеності, їм не до

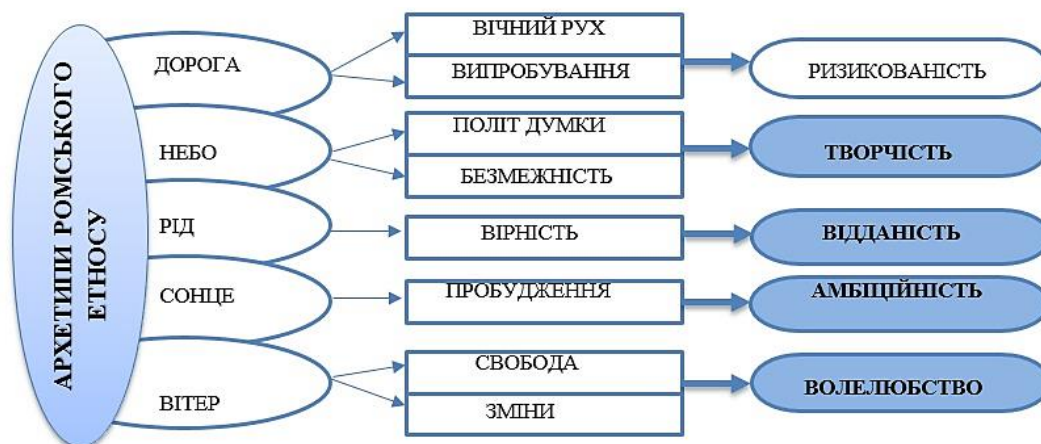


Рис. 2. Спільні архетипні ментальні установки ромів та українців

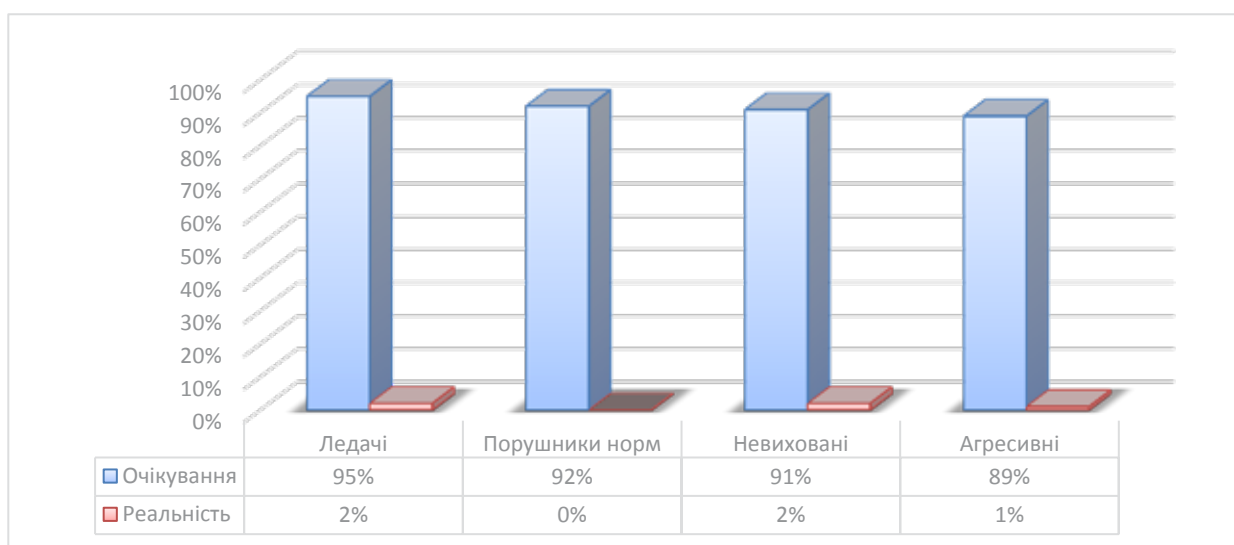


Рис. 3. Порівняння очікування та реальності керівників відносно характерних рис ромських працівників

вподоби спокій та систематичність, тяжіють до непослідовності, варіативності та низького рівня формалізації. Суперечливі результати в розрізі довгострокової орієнтації, адже, з одного боку, роми консервативні у своїх традиціях та устрої життя, з іншого ж боку, амбіційні, прагнуть зростання у діловому житті.

Аналізуючи відгуки керівництва, вдалося виявити спільні риси характеру у праці ромських працівників: комунікабельність (100%), сумлінність (85%), старанність (95%), відповідальність (95%), активність та ініціативність (80%), креативність (70%), кмітливість (65%), ввічливість (85%), неконфліктність (70%). Порівняння очікувань та реальності господарського менталітету ромського етносу в працедавців зображено на рис. 3.

З огляду на те, що ромська національна меншина проживає на території України з 1428 р., спостерігається вплив як культури титульної нації, так і історично-територіальних особливостей України.

Відсутність власної держави вплинула й на відсутність національно-політичної ідеології. Роми запозичили віру та мову, притаманну території їх проживання, хоча свою ідентичність ретельно оберігають. Дослідження показали що менталітет українських ромів та українців має багато спільного, що є результатом довготривалого співжиття. Це відображається й у схожості господарського менталітету, що забезпечує мирне співжиття представників обох етносів як членів колективу. Можна сміливо стверджувати, що головним чинником виникнення та закріплення міфів та стереотипів про ромів є дезінформація суспільства, яка відобразилася й у психологічному бар'єрі роботодавців та членів колективу неромської національності. Визначення господарського менталітету ромів під впливом західного та українського менталітетів демонструє, що ромський господарський менталітет на 75% співпадає з українським і на 25% із західним, утворюючи свій, ромський (табл. 1).

Таблиця 1

**Настанови ромського господарського менталітету  
як результат впливу західного та українського**

Український/ Європейський	Сучасний господарський менталітет українського рома
У	Життя контролюється не людиною, а чинниками, що є межами її впливу (влада).
У	Особистості потрібно лише пристосуватися до середовища.
У/Є	Важка праця без зв'язків, грошей та покровителів – це доля невдахи, разом із тим тяжка праця дає можливість частково досягти своїх цілей, а здорова конкуренція вітається як випробування.
Є	Власні зобов'язання потрібно будь-яким чином виконувати.
Є	Час є дефіцитним ресурсом, який треба раціонально використовувати, а не втрачати.
У	Головним критерієм є добрі стосунки робітника з керівником та колегами по роботі.
У	Наймання на роботу залежить від зв'язків, дружніх та корпоративних відношень, «блату».
У	Рішення уособлюють мудрість та життєвий досвід того, хто їх приймає.
У	Нормою є маніпулювання інформацією заради утримання влади та досягнення власних цілей.
У	Заохочується пошана до думки тих, хто при владі. Високо цінується слухняність.
Є	У діловому житті зміни вважаються позитивним елементом.

Таблиця 2

**Модель управління працівниками-ромами відповідно до їх господарського менталітету**

Критерій	Рівень	Характеристика
1	2	3
Дистанція влади	Низька	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Демократичний стиль управління</li> <li>– Структура організації плоска</li> <li>– Децентралізація влади</li> <li>– Малочисельний керівний склад</li> <li>– Поширене делегування повноважень</li> <li>– Ієрархія як тимчасовий розподіл обов'язків</li> <li>– Участь працівників у прийнятті рішень</li> <li>– Настави керівників як поради чи корективи</li> <li>– Особистість вище ніж чин</li> </ul>
Індивідуалізм	Збалансований	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Найм і просування пов'язані з досягненнями особи</li> <li>– За недоліки та поразки відповідає особа, а не колектив</li> <li>– Співпраця у групі, якщо є єдина ціль</li> </ul>
Мужність	Збалансована	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Якість життя є головним досягненням роботи</li> <li>– Домінує спрямованість на досягнення високих результатів</li> <li>– Домінує ідея «працювати, щоб жити»</li> <li>– Панує солідарність у прийнятті рішень</li> <li>– Розум цінується більше, ніж сила та швидкість</li> <li>– Рішення приймаються у поєднанні раціоналізму та емоцій</li> </ul>
Уникнення невизначеності	Низьке	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Орієнтація на інновації</li> <li>– Низький рівень формалізованості</li> <li>– Гнучкість у прийнятті рішень</li> </ul>
Довготривалість орієнтації	Низька	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Виконання соціальних зобов'язань</li> <li>– Повага до традицій, але прагнення до інновацій</li> </ul>

Отже, дослідження підтверджує, що психологічна напруга викликана не несумісністю господарських менталітетів, притаманних ромському та українському етносам, а хибним стереотипним мисленням як керівництва, так й інших членів колективу і, як наслідок, їх упередженим ставленням та опором до налагодження контакту з новими членами колективу. Кожній людині притаманний опір змінам, новому, психічний стан піддається стресу, позитивному чи негативному – байдуже, потрібен час пристосування індивіда до нового виду професійної діяльності, нового соціального оточення, умов праці та особливостей конкрет-

ної спеціальності. Ігнорування процесу адаптації ставить під загрозу трудову активність, ініціативність, компетентність і самостійність, удосконалення професійних якостей працівників. Модель управління за показниками Хофстеде, гармонійна з ментальними установками представників ромської національної меншини та українців, подано в табл. 2.

Окрім загальновизнаних внутрішніх факторів, що вимагають періоду для пристосування суб'єкта у новій соціальній групі, представники ромської національної меншини володіють ще одним додатковим бар'єром – відчуттям зовнішнього

опору, упередженого ставлення. Це пояснюється невпевненістю у собі, що є відображенням набутого досвіду страждання від соціальної стигматизації, як власного, так і загальнонаціонального. Таким чином, адаптація є особливо важливою, інакше плінність кадрів за несприятливого психологічного клімату в колективі, безперечно, зростає, і не лише через невходження працівника ромської національної меншини до організації, а й руйнування усієї раніше налагодженої структури кадрів.

Напруга, викликана несумісністю господарських менталітетів, притаманних ромському та українському етносам, є хибним стереотипним уявленням об'єктів конфлікту, тому для забезпечення доступу до гідної праці, зрівняння нерівності у суспільстві й розбудови відкритого суспільства вбачаємо потребу в системному комплексному підході за взаємодії абсолютно всіх секторів та сфер – владних структур, освітян, громадськості, ЗМІ і навіть бізнесу.

Інформаційний простір вимагає усунення ворожих наративів та мови ворожнечі, натомість убачаємо потребу в появі матеріалів, що сприяють всеохоплюючому висвітленню культурних аспектів для руйнування містичних стереотипів та виховання цінностей відкритого суспільства, серед яких основну позицію займає повага до різноманіття. Система освіти вимагає полікультурного підходу, наскрізного виховання толерантності та інтеграційного підходу.

Владним структурам варто враховувати інтереси уражених груп і національних меншин, зокрема у формуванні державних програм. Розроблення таких програм повинне відповідати принципу «нічого для нас без нас». Окрім того, наявні програми, такі як ромська Стратегія [6], потребують нагального вдосконалення для переходу з позиції «декларативної» у «дієву». Дієвим було б і стимулювання бізнес-сектору в забезпеченні робочих місць для ромів (на умовах соціального підприємства, квот та ін.). Центрам зайнятості варто зосередити увагу на уроках толерантності для працедавців.

Громадськості слід розробляти й поширювати освітні матеріали з подолання ромобофії, імплементувати які варто передусім серед чиновників, освітян та журналістів. Для підвищення обізнаності суспільства в ромській культурі варто розробляти більше культурницьких ініціатив, які можуть стати чудовим майданчиком для руйнування психологічних бар'єрів та розбудови діалогу.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, розуміємо, що сформовані роками стереотипи та упередження стосовно ромської общини у цілому та працівників-ромів зокрема часто є безпідставними та надуманими. Саме тому завданням держави є забезпечення рівних прав щодо працевлаштування всіх національних меншин,

які проживають на території України. У подальшому увагу в дослідженнях, які стосуються ромів, доцільно зосередити на процесах адаптації та соціалізації їх у поліетнічних колективах, а також на формуванні ефективної корпоративної культури організації, яка матиме загальні для всіх працівників цінності незалежно від їх національної приналежності.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про національні меншини в Україні». URL: <http://zakon2/rada.gov.ua/laws/show/2494-12>.
2. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П., Винничук Р.О., Смолінська Н.В. Корпоративна культура: навч. посіб. Львів: НУ «ЛП», 2013.
3. Пуертас С.Д. Соціокультурний підхід до вивчення цінностей. Вісник Міжнародного наукового форуму: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. 2014. № 15. С. 108–119.
4. Звіт Європейського центру прав ромів. Рух зупинено. 2016. № 16. С. 113.
5. Єременко О.О., Левцун О.Г. Особливості способу життя та проблем соціальної інтеграції ромів в Україні: аналітичний звіт. К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2003. 168 с.
6. Стратегія захисту та інтеграції ромів. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013>.

#### REFERENCES:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (2012) Pro natsionalni menshyny v Ukraini [About National Minorities in Ukraine]. Law of Ukraine, no. 2494-12 Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2494-12> (accessed 27 March 2018)
2. Zakharchyn H.M., Liubomudrova N.P., Vynnychuk R.O., Smolinska N.V. (2013) Korporatyvna kultura [Corporate culture]. Lviv: Natsionalnyi Universytet 'Lvivska Politekhnikha' (In Ukraine)
3. Puertas S.D. (2014) Sotsiokulturnyi pidkhid do vyvchennia tsinnostei [Socio-cultural approach to the study of values]. Bulletin of the International Scientific Forum: Sociology, Psychology, Pedagogy, Management, no.15, pp. 108-119.
4. Zvit Yevropeiskoho tsentru prav romiv [Report of the European Roma Rights Center] (2016). Magazine Motion stopped, no.16, pp. 108-119.
5. Yeremenko O.O., Levtsun O.H. (2003) Osoblyvosti sposobu zhyttia ta problem sotsialnoi intehratsii romiv v Ukraini: analitychnyi zvit [Peculiarities of lifestyle and problems of social integration of Roma in Ukraine: analytical report]. Kyiv: Ukrainyskyi instytut sotsialnykh doslidzhen.
6. President of Ukraine (2013) Pro Stratehiiu zakhystu ta intehratsii v ukrainske suspilstvo romskoi natsionalnoi menshyny na period do 2020 roku [About the strategy for the protection and integration of the Ukrainian society of the Roma national minorities for the period up to 2020]. Decree, no. 201/2013 Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/201/2013> (accessed 27 March 2018)

**Vynnychuk R.O.**

Candidate of Economic Sciences,  
Senior Instructor at Department of Personnel Management  
and Administration  
Lviv Polytechnic National University

**Yurchenko H.M.**

Graduate Student  
Lviv Polytechnic National University

#### **COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF THE ECONOMIC MENTALITY OF UKRAINIAN AND ROMAN COMMUNITY IN THE CONTEXT OF POLYETHNIC COLLECTIVES MANAGEMENT**

Current development of society has caused new challenges and tendencies. The problem of discrimination and tolerance occupy an important place. Ukraine lags far behind in solving these problems from the countries of the Western world. The authors of the article raise the issues of the stereotypes that have developed over the years with Ukrainians regarding the Roma community. The article covers the essence of economic mentality, values, archetypes, and stereotypes. Corporate culture is considered as a powerful tool for managing multiethnic teams. The object of the research is the Roma and the Roma community in Ukraine – their values, culture, and philosophy. The influence of the Roman system of values on the development of behavioural models was analysed and the main archetypes of the Roma ethnic group were identified and characterized: road, family, sky, sun, and wind. This allowed the Roma to be described as ambitious individuals who appreciate freedom and are able to maintain loyalty and dedication to their attitudes. The authors also conducted research on Roma employees and found that such employees are sociable, conscientious, diligent, smart, creative, and polite. This study shows a significant gap between the expectations of executives about Roma employees and reality. On the basis of the analysis of the influence of western and Ukrainian cultures, the modern mentality of Ukrainian Roma was characterized. Taking into account the research conducted, a model of management of Roma employees was proposed according to their economic mentality. To reduce social inequality, the authors proposed a series of measures at the state and organizational levels, as well as from the media and society.