

19. Франкл В. Воля к смыслу. М., Изд-во ИОИ, 2015, 144 с.

20. Франкл В. Сказать жизни "Да"! Психолог в концлагере. М.: ООО "Альпина нон-фикшн", 2016 А. – 239 с.

21. Франкл В. Воспоминания. (пер. с нем. последней книги В. Франкла Was Nicht in Meinen Buchern Steht - Чего нет в моих книгах. 1995) М.: ООО Альпина нон-фикшн, 2016 Б. – 196 с.

22. Франкл В. Доктор и душа. Логотерапия и Экзистенциальный анализ. М.: ООО "Альпина нон-фикшн", 2017.

23. Франкл В. Воля к смыслу. Сборник статей. (бесплатная электронная библиотека RoyalLib.ru, URL:

https://royallib.com/book/frankl_viktor/volya_k_smisl_u.html, дата обращения 11 мая 2018).

24. Франкл В. Психотерапия и экзистенциализм. Избранные работы по логотерапии. Скачано из интернета (бесплатная электронная библиотека RoyalLib.ru, URL: https://royallib.com/book/frankl_viktor/volya_k_smisl_u.html, дата обращения 11 мая 2018).

25. Франкл В. В борьбе за смысл. Сборник статей. (бесплатная электронная библиотека RoyalLib.ru, URL: https://royallib.com/book/frankl_viktor/volya_k_smisl_u.html, дата обращения 11 мая 2018).

26. Франкл В. [именно так обозначена его фамилия в книге]. Страдания от бессмысленной жизни. Изд-во "Издательские решения" (Ridero), 2019, 56 с. [в формате pdf A4].

Сулова Алина Геннадьевна

студентка 4-го курса, ПСИ-б-о-17-1, СКФУ,

Ставрополь

Научн. рук.: Шумакова Светлана Владимировна

Северо-Кавказский федеральный университет,

Ставрополь

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВОСТОЧНЫХ И ЗАПАДНЫХ СТРАНАХ

Alina G. Suslova

4th year student, PSI-b-o-17-1, NCFU,

Scientific Director: Svetlana V. Shumakova

North Caucasus Federal University,

Stavropol

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN EASTERN AND WESTERN COUNTRIES

Аннотация. В статье рассмотрены особенности систем управления персоналом в Японии и Германии. Проанализирована специфика управления в каждой из этих стран. Представлены различия и отличительные особенности систем управления персоналом между этими странами.

Abstract. The article discusses the features of personnel management systems in Japan and Germany. The specifics of governance in each of these countries are analyzed. The differences and distinctive features of personnel management systems between these countries are presented.

Ключевые слова: психология управления, управление, персонал, восточная система управления, западная система управления

Keywords: management psychology, management, personnel, Eastern management system, Western management system

Управление персоналом в международной компании существенным образом отличается большей разнородностью функций управления и дифференцированным подходом к управлению и функционированию персонала. Особенности управления персоналом связаны с социально-психологическими и культурными факторами. На специфику управления влияют также различные рыночные механизмы – стиль и практика управления, различия рынков труда и трудовых затрат, проблемы перемещения рабочей силы, факторы отношений в промышленности, национальная ориентация и факторы контроля.

На сегодняшний день всё больше прогрессирует развитие промышленного производства, открываются новые предприятия, фирмы и фабрики. В каждой организации необходима своя система управления персоналом, с целью повышения эффективности деятельности. Изучая культуру восточных и западных стран, возникает интерес к рассмотрению особенностей управления персоналом в организации. Ведь и в восточных и в западных странах культура, менталитет, образ жизни народа оставляют отпечаток в управленческой деятельности.

Гутарева Н.Ю. полагает, что культура Востока и Запада относятся к разным цивилизациям, имеют

сложную многовековую историю существования [3].

1. Культуре Востока свойственно устойчивое историческое развитие, Запад движется вперед рывками.

2. Западная культура характеризуется динамическим образом жизни, разрушается предыдущая система ценностей – возникает другая. Восточная культура отличается незыблемостью, непротивлением, устойчивостью.

3. В восточной культуре уживаются рядом множество религий. В западной главенствует христианство.

4. Восточная культура основывается на древних обычаях, устоях. Западу свойственно расшатывание традиций.

5. Для Запада характерно научное, технологичное, рациональное познание мира. Восток иррационален.

6. Человек западного мира оторван от природы, он повелевает ей. Человек Востока слит с природой.

Восточная система управления связана с культурой, психологией, историей и экономикой страны. Например, японские компании уделяют большое внимание психологическому климату в коллективе, корпоративной культуре, социальной ответственности, этике бизнеса, доказав всему миру, насколько эффективной может быть система управления благодаря этому [4].

Главной характеристикой менеджмента в Японии является то, что система управления персоналом направлена на развитие коллективизма и опирается в большей степени на человека, а именно на человека в коллективе, учитывая его ресурсы (в частности, психологические и характерологические особенности) [8].

Одной из главных задач руководителя японской фирмы является искусство объединить коллектив, эффективно организовать деятельность исполнителей, раскрыть их интеллектуальный и творческий потенциал [5].

Управление Японии имеет шесть характерных признаков: создание доверительной обстановки в коллективе между сотрудниками и гарантированная занятость, что приводит к снижению текучести кадров и стабильности трудовых ресурсов; ценность и гласность корпорации; управление основано на информации, т.е. большое внимание уделяется сбору данных, их систематизации и сохранению конфиденциальности; управление ориентировано на качество; постоянный контроль и присутствие руководителя на производстве; соблюдение порядка и чистоты.

В числе основных характеристик системы управления в Японии можно выделить следующие:

Во-первых, на рабочем месте всегда формализм.

Во-вторых, в Японии нет особого дресс-кода, потому что, кроме как в строгом костюме, прийти на работу нельзя ни в чём.

В-третьих, сотрудники всегда должны получать одобрение со стороны начальства, когда те принимают решение.

В-четвёртых, Японские офисы сосредоточены на группе и офисная культура направлена на коллектив.

Систему управления персоналом в западных странах, например, в Германии отличает важная характерная особенность – обдумывание всего содержания деятельности от начала и до конца.

Лелевел Иоахим отмечает, что у немцев существует традиция каждый год 31 декабря проводить обычаи, укрепляющие дух в рабочем коллективе – тимбилдинг. Например, раз в два-три года предприятия-клиенты агентства Teamgeist GmbH устраивают с его помощью настоящий спортивный турнир для своего персонала. В арсенале Teamgeist GmbH – более двух десятков мероприятий, способствующих сплочению команды: от игры в гольф и выстраивания огромных костей домино в офисе до построения плотов на реке и приключенческих экскурсий по городу с поиском клада [2].

Немецкий стиль управления характеризуется следующими особенностями: уважение личности работающего и уважительное отношение к проблемам и трудностям каждого отдельного сотрудника; полный и искренний двусторонний обмен мнениями; мотивация работников, признание их стараний и вознаграждение достижений; систематическое обучение и повышение квалификации работников; стиль соперничества, который является суровым и жестким; стиль управления отличают коллегиальность, стремление к согласованию, ориентированность на продукцию и качество, преданность одной компании и особое внимание к перспективам ее долгосрочного развития [6].

По мнению Дружининой Н.Г. основными характерными чертами западного стиля управления являются: индивидуальная ответственность; самоутверждение руководителей отдельных подразделений на предприятии [4].

Дружинина Н.Г. выделяет отличительные признаки западного стиля управления: чувство преданности своей работе и ответственность перед коллективом у сотрудников практически отсутствует; руководитель самостоятельно принимает решение, однако подчиненные только помогают ему выбрать решение; деловые и личные отношения четко разграничены [4].

В таблице 1 представлены различия Японской и Западной системы управления (по Володиной А. С.) [1, с.173].

Отличия японской системы управления персоналом от западной (по Володиной А. С.)

Восточная система (Япония)	Западная система (Германия)
Трудовые ресурсы	Материальные ресурсы
Цель: повышение эффективности работы с помощью повышения производительности труда	Цель: получение максимальной выгоды с наименьшими затратами
Неформальные контакты руководства и подчиненных	Формальные контакты руководства и подчиненных
Групповая взаимопомощь	Конкуренция между сотрудниками
Постепенное карьерное продвижение	Быстрое карьерное продвижение
Горизонтальное передвижение в карьере	Вертикальное передвижение в карьере
Особая система группового принятия решений и коллективная ответственность	Индивидуальное принятие решений и индивидуальная ответственность

Существенные отличия восточной и западной системы управления отмечаются в специфике отбора персонала. Восточная система управления основывается в первую очередь на менталитете своих сотрудников. Как известно, для Японии характерны корпоративный дух, практически полное отсутствие конфликтов, слаженность работы, дружелюбность коллектива.

В Японии отбор и найм персонала осуществляется на длительный срок. В японской практике подбор заключается в том, что кадровые службы производят отбор студентов на должности, когда те еще учатся на 2-3 курсах. Параллельно обучению представители японских организаций читают претендентам на работу лекции о специфике этой организации и деятельности, которую она осуществляет. Практически во всех фирмах Японии преобладает внутренний отбор. Внешний же набор кандидатов осуществляется через рекламу, личные связи, профессиональные агентства по найму. При отборе работников уделяют больше внимания личностному потенциалу и качеству образования, а не на специальные знания, навыки и практический опыт.

В отличие от восточной системы управления персоналом западная система использует традиционные принципы отбора кадров при приеме на работу, основное внимание уделяет специализированным знаниям и профессиональным навыкам.

Общими критериями по подбору кадров в западных странах являются: образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе. При приеме на работу потенциальные кандидаты проходят тестирование для выявления профессиональной подготовки. Процесс найма на работу состоит из четырех этапов оценки претендента на должность, предшествующие заключению с ним контракта: анализ документов, собеседование, тестирование, испытательный тренинг.

В восточной и западной системе управления различаются и способы обучения персонала. Обучение и подготовка персонала в Японии, как правило, осуществляются внутри фирмы, чаще всего без отрыва от производства. Одна из важных целей – выработка необходимых именно данной

конкретной фирмы разнообразных навыков и способностей.

Осуществляя профессионально-техническое обучение с отрывом от производства, большинство крупных японских компаний прибегают к помощи таких специализированных неправительственных организаций, как Японский центр производительности труда, Японская ассоциация эффективности производства, Японский центр экономических исследований.

Уровень профессиональной подготовленности и обученности оказывает прямое влияние на должностное перемещение персонала, которое осуществляется посредством следующих методов:

1. Ротация персонала.
2. Метод PDCA.
3. Метод персональной оценки результатов труда работника.
4. Метод собеседования с руководством предприятия.
5. Метод экзаменовки работника.

В Японии организованы «Кружки качества», целью которых является формирование многогранности каждого обучаемого сотрудника, который непосредственно принимает участие в производстве товаров и услуг, реализуемых компанией.

1. «Кружки качества» направлены на обмен опытом между сотрудниками; развитие способностей вести управленческую деятельность у рабочего коллектива и его руководства путем совершенствования своих личностных качеств; укрепление духа персонала компании; улучшение моральной атмосферы в рабочем коллективе; развитие у работников потребности во внесении новшеств в производственные процессы.

Метод T&D Secondment. Так называется один из видов ротации персонала, точнее "командирование" сотрудников на определенное время в другую структуру для освоения ими необходимых навыков.

Buddying (Buddy System). Buddying – это поддержка, помощь, в какой-то мере руководству и защита одного человека другим с целью достижения результатов через передачу друг другу обучающей и развивающей информации.

2. Shadowing. Данный метод используется в основном для обучения тех, кто только собирается

прийти работать в компанию, выпускников вузов. За его реализацию отвечают тренинг-менеджер и сотрудники.

Мотивация персонала в восточной и западной системе управления тоже имеет отличительные особенности. Основным методом мотивации на западных фирмах является денежное вознаграждение. Известно, что, только удовлетворив потребности низшего уровня (по Маслоу), можно обратить внимание на удовлетворение потребностей более высоких уровней, поэтому, чтобы удержать работника на фирме и мотивировать его на качественное выполнение работы, необходимо дать ему возможность получения хорошего дохода за ее выполнение. Этот метод называется на западе «Pay for Performance», что в переводе означает «плата за исполнение».

Кроме системы оплаты труда большое значение приобретают единовременные поощрения в форме ценных подарков и введения гибких графиков работы.

Также большое значение в западных компаниях уделяется продвижению талантливых специалистов.

В восточной системе управления совсем другой подход к мотивации и управлению персоналом. Японский подход кардинально отличается от подхода к мотивации и управлению на Западе. Это связано с особенностями менталитета, традициями и психическими различиями. Мотивирование персонала в Японии неотделимо от коллектива, ориентировано на согласованность, внутренние качества личности, гармонию внутри компании.

Большое значение для мотивации и стимулирования персонала имеет то, что крупные корпорации берут на себя много расходов работника на себя. Это называется системой льгот. Так, фирма часто оплачивает проезд персонала на работу, берет на себя расходы по лечению его и членов его семьи, оплачивает профилактическое лечение.

Японский менеджмент также характеризуется постоянной обучаемостью персонала, их профессиональным совершенствованием, саморазвитием, самосовершенствованием, что приводит к моральному удовлетворению и психологическому комфорту работников, открывает пути к профессиональным достижениям и профессиональному росту, возможности сделать карьеру. При этом денежная мотивация не является в Японии настолько эффективной, как в западных компаниях [8].

По-разному осуществляется и контроль персонала в восточной и западной системе управления. Восточные управленцы, например, в Японии часто размещают офисы прямо на производстве. Это позволяет максимально быстро решать проблемы, осуществлять контроль персонала и быстро вносить поправки в производственный процесс. В Японии действует

постоянный контроль и присутствие руководителя на производстве.

Контроль за подчиненными на Западе уже давно не вызывает возмущения даже самих офисных работников. Все телефонные переговоры записываются, факсы дублируются, а программы-шпионы по минутам могут рассказать, чем занимался подчиненный за компьютером в рабочее время. Западные служащие работают под неусыпным контролем видеокамер и прослушивающих устройств. Контроль работы персонала осуществляется с помощью программы-шпиона.

Так был проведен эксперимент о возможности внедрения элементов японской системы управления на примере деятельности ИП Бертрам В.В., ООО «Бытовая электроника».

Для выявления возможности применения японской системы менеджмента на данных предприятиях было проведено анкетирование персонала.

Анализируя ответы на проведенное анкетирование в деятельности ИП Бертрам В.В., был сделан следующий вывод.

При внедрении японской системы менеджмента на малых предприятиях возникает множество проблем таких как: нехватка времени и средств. Что мы и доказали проведенным исследованием.

В данных управленческих системах отсутствует система мотивирование труда. Стимулируют только некоторых работников в денежном эквиваленте.

Так же не предоставляются половина льгот сотрудникам, которыми в полной мере пользуются японцы. Работник не чувствует себя одним целым с коллективом. Всем присущ индивидуализм. Руководитель редко интересуется самочувствием своих работников. Не вовремя решает поставленные ими вопросы. Прилагается не достаточно усилий по контролю за качеством работ.

Достаточно и положительных моментов в управлении ИП Бертрам В.В. В процессе работы руководитель проводит обучение своего персонала. Совместно с подчиненными принимаются некоторые решения, направленные на стимулирование деятельности сотрудников. Сотрудник безоговорочно выполняет сверхурочную работу, лишь по просьбе руководителя.

При принятии каких либо решений используется метод «Участвующее управление» т.е. какие-либо решения принимаются совместно с персоналом.

Так же существует отличная корпоративная культура. Проводятся каждодневные собрания. На них обсуждается текущее положение дел и возможные их изменения. Так же осуществляется постоянный контроль за работой.

Полученные данные подтверждают, что руководитель действительно быстро решает

заданные ему вопросы, интересуется самочувствием своих подчиненных и решения они принимают совместно.

Здесь чётко отображено, насколько возможно применение Японской системы управления в организации, ООО «Бытовая электроника». Часть элементов данной системы действительно присутствует. Но в полной мере применение её невозможно. Организация не может применять систему «пожизненный найм», т.к. хоть она и дорожит своими сотрудниками, но в данной сфере необходимы молодые и квалифицированные специалисты. Заработная плата так же не может зависеть от возраста, она лишь регулируется в зависимости от занимаемой должности и % от полученной выручки.

Таким образом, сравнительный анализ восточной и западной систем управления показывает, что между ними существуют различия в особенностях и специфике управления персоналом. Наиболее явные различия зафиксированы в специфике мотивации персонала. Если на Западе основным способом мотивации являются деньги и материальные вознаграждения, возможность работать «вне работы», получая доход, то в Японии все методы мотивации – это прежде всего психологические приемы, ориентация на человеческий фактор.

Литература:

1. Володина А.С. Сравнительная характеристика японского, американского и европейского менеджмента. – Молодой ученый, 2010. – 250 с.
2. Вайнман Т. Как немецкие фирмы закаляют командный дух. – [Электронный ресурс].; URL: <https://p.dw.com/p/11czg> (дата обращения: 20.10.2020).
3. Гутарева Н.Ю. Сравнительный анализ культур Востока и Запада // Молодой ученый. – 2015. № 10 (90). – С. 1468-1470.
4. Дружинина Н.Г. Менеджмент. Шпаргалка. Издательство: Литературная студия «Научная книга». – 2013. – 140 с.
5. Кнорринг В.И. Учебник для вузов по специальности «Менеджмент». – 2-е изд., изм. и доп. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА–ИНФРА • М), 2001. – 528 с.
6. Молл Е.Г. Менеджмент. Организационное поведение: учеб. пособие – М.: «Финансы и статистика» – 2002. – 160 с.
7. Снежинская М., Кондратьев О., Мелихов Ю. Нет мотива – нет работы. Мотивация у нас и у них. – 2008. – 224 с.
8. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии, Германии. – М.: ИНЭ. – 1992. – 153 с.

Abdurashid Abdumannobovich Turgunov
PhD in pedagogical sciences

THE CONCEPT OF DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF PSYCHOLOGICAL SERVICES IN PRESCHOOL EDUCATION.

Abstract. The article describes the concept of development of the proposed system of psychological service with an analytical study of the activities of the psychological service of the preschool education system. The article also presents organizational and psychological proposals and recommendations for organizing the psychological service of the preschool education system for all participants.

Keywords: preschool education system, organization of preschool education, psychological service, teacher-psychologist, concept, organization, management.

The concept of development of the system of psychological services of preschool education developed by us in collaboration with departments and institutions of higher education in the field of psychology of preschool education, public and state organizations, associations, as well as legal entities working in the field of psychology defines the principles.

The scientific basis of the concept is the theoretical idea as an integral psychological structure formed in the process of a person's life based on the assimilation of social forms of consciousness and behavior (L.I.Bojovich, Sh.Barotov, L.S.Vigotskiy, Z.Nishanova, S.L.Rubinstein, G.Shoumarov). It is advisable for a child to master any activity only in communication with adults, in interaction with them and under their constant supervision. [2-5]

However, educational practice shows that this need of the child is often not satisfied, and therefore does not develop due to the lack of necessary conditions

in the real educational process. According to L.S.Vigotskiy, along with "difficult upbringing" at the turning points in the child's development, changes in the pedagogical systems applied to the child do not keep pace with the rapid changes in his personality, create a component that contributes to the mental, psychophysiological and personal development of children of all ages in preschool and school age by creating favorable psychological and pedagogical conditions for a full life of a child of any age. [3]

The system of components of psychological support for education is a single whole of the following components:

- educational institutions carrying out scientific and practical activities in the field of training, retraining and advanced training of psychologists for the education system, as well as the psychological service of the education system;