

СЕКЦИЯ 6
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ
АГРОИНЖЕНЕРНОГО ПРОФИЛЯ

УДК 005.32:631.15(520)

**УПРАВЛЕНИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ЯПОНИИ:
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

Шлыкова Т.Ю., к.психол.н., доцент, Вабищевич Г.А., студент, Третьяк С.А., студент
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
г. Минск, Республика Беларусь

В работе представлен анализ результатов психологического исследования управленческой деятельности руководителей в системе сельского хозяйства Японии, описаны психологические условия эффективного управления на материале японских сельскохозяйственных коллективов.

Основная часть

Японские сельскохозяйственные компании - это не только хозяйственные единицы, но и в значительной мере социальные организации. Каждая фирма имеет собственную корпоративную философию, упор в которой делается на такие понятия, как искренность, гармония, сотрудничество, вклад в улучшение жизни общества. Основные факторы, определяющие престиж хозяйства в Японии, - ее правовой статус, контролируемая доля рынка и корпоративная философия. Эти показатели являются более существенными, чем уровень прибыльности. Престиж хозяйства определяет его доступ к внешним финансовым источникам, возможности привлечения человеческих ресурсов с высоким потенциалом.

От престижа хозяйства, где работает японец, в значительной мере зависит его признание в обществе. В общественном сознании трудовая жизнь равноценна личной, индивидуальное выживание и развитие человека зависят от выживания и развития хозяйства, в котором он работает. В этих условиях работник отождествляет себя со своим хозяйством и готов разделить его судьбу. Корпоративная философия находит отражение в иерархической структуре хозяйства, системе организации труда, производства и управления, а так же в отношении к сотрудникам. В основе корпоративной философии каждого японского сельскохозяйственного коллектива лежат психологические характеристики личности сотрудников (личные мотивы, добросовестность, готовность к взаимовыручке и волевые качества). В отличие от традиционных принципов, направленных на обеспечение прибыльности хозяйственной единицы (формализация, специализация и разделение труда), при построении систем сельскохозяйственного труда в Японии ориентируются на неформальность, гибкость и кооперацию.

Организационные принципы японской сельскохозяйственной компании: ориентация на рынок; непрерывное внедрение новшеств; внимание не к отдельным функциям, а к их взаимосвязи. Японский стиль управления сельскохозяйственной единицей базируется на убеждении, а не на принуждении работников. Начальник не выделяет себя из массы подчиненных, его задача не руководить работой, которую выполняют другие, а способствовать взаимодействию сотрудников, оказывать им необходимую поддержку и помощь, формировать гармоничные отношения. Как правило, в японских сельскохозяйственных профессиональных коллективах нет подробных должностных инструкций, а положения о структурных подразделениях носят общий характер. Сотрудник, направляемый на работу, получает лишь справку о назначении, информирующую о том, что с такого-то числа он назначается в такой-то отдел, на такой-то тарифный разряд, без указания конкретных обязанностей, сферы ответственности или срока работы. Поступив в хозяйство, работник овладевает трудовыми операциями и особенностями межличностных отношений в коллективе при поддержке коллег по работе и непосредственного руководителя. Организация рабочего места и производственных помещений всемерно способствует коллективному труду.

Японского работника в сельском хозяйстве оценивают не по индивидуальной выработке, а по вкладу в работу коллектива и в совокупную производительность корпорации. Важными критериями оценки считаются: отношение к труду, аккуратность и пунктуальность, взаимодействие с коллегами, нацеленность на выполнение производственных программ. Особенно интересен японский опыт управления в сельском хозяйстве, касающийся мобилизации и использования человеческого фактора, признаваемого одним из важнейших ресурсов Японии. Американский исследователь Д. Мак Ичрон так определил значение этой проблемы: "Японское отношение к человеку и человеческой общности как к самоценному ресурсу должно стать "первым уроком" для Запада" [1, с. 73].

Интерес к этой теме вызван крупными экономическими успехами Японии, а также проблемами промышленно развитых стран, где нередки сетования на острый "организационный" кризис, выражающийся в недееспособности крупных предприятий, бюрократизации их управления, игнорировании человеческого фактора, росте чувства отчуждения у рабочих и служащих. Как подчеркивает американский исследователь Ф. Гибни, изучение японского капитализма необходимо для адаптации всей капиталистической системы "к напряжениям, потребностям и вызовам наших дней и предвидимого будущего. В литературе по вопросам организации и использованию ЧР или "человеческого капитала", первенство неизменно отдается Японии. К примеру, в психологических исследованиях проведенных американскими учеными, даются характеристики среднего американского и японского рабочего. Анализ показывает, что "средний" японский рабочий по сравнению со "средним" американским рабочим проявляет более высокую заботу о качестве; отличается большим трудолюбием; честнее относится к работе; в большей мере предан компании; имеет более высокий общеобразовательный уровень; более надежен в работе; более склонен к сотрудничеству с коллегами; более инициативен; имеет более высокий уровень профессиональной подготовки [1, с. 24].

Возникает вопрос: являются ли черты японских работников уникальными или же они - результат удачного решения общих для развитых стран организационных проблем? Значительная часть исследователей считают, что эти черты - результат сохранения в японском обществе социокультурных традиций. Другие объясняют эффективность человеческого фактора характером современного японского управления. Целью японского руководителя является использование в самой полной мере мастерства, таланта и способностей каждого работника. Японский менеджмент видит в своих работниках те ресурсы, которые могут принести экономическую прибыль, если персонал обучать и использовать в соответствии с максимум возможностей. Это согласуется с тем, что японские профессиональные коллективы используют операционную стратегию, т.е. стратегию, непосредственно относящуюся к производственному процессу в хозяйстве. Типичный взгляд западного предпринимателя предполагает существование противоречивых отношений между трудом и управлением. Западный менеджмент рассматривает работника как нанятого для выполнения определенного задания, или как взятого на определенное место работы. Западный менеджмент использует в своей работе метод командного управления "сверху вниз" с элементами авторитарно-надзирательского стиля, т.е. метод менеджерского надзора и указаний, вместо побуждения рабочих к сотрудничеству.

К числу основных особенностей, оказывающих непосредственное влияние на мобилизацию человеческих ресурсов в Японии, относят: пожизненный найм, оплату труда в соответствии с выслугой лет, компанейские профсоюзы, внутривозвращенный рынок рабочей силы, внутрикollectивное производственное обучение, ротацию системы коллективного подряда и коллективного принятия решений, внутривозвращенное социальное обеспечение, системы совместных консультаций рабочих и руководителей, кружки контроля качества. Некоторые исследователи не считают все эти структуры исключительно японскими, признавая их наличие в той или иной степени и в других развитых странах, но все согласны с тем, что именно в крупных хозяйствах Японии они получили свое наиболее полное и эффективное развитие.

Существенным аспектом формирования человеческими ресурсами сельского хозяйства является практика внутрикollectивного профессионального обучения. Каждое хозяйство готовит человеческие ресурсы для себя для себя, и стремится, чтобы ее работник не был узким специалистом, работающим в любой сельскохозяйственной компании, но разносторонне и многофункционально отвечал бы именно ее целям и задачам.

Все работники приобретают опыт различного рода работ, понимание взаимосвязи различных рабочих мест и интересов компании в целом. Несмотря на высокие затраты на такие переходы, компании практикуют их, поскольку убеждены, что в долгосрочной перспективе выгоды превысят краткосрочные затраты. Рабочий осваивает поначалу все виды работ, а затем закрепляется на одном месте. Поэтому японских работников иногда именуют "поливалентными", т.е. способными выполнять различные виды работ. Японские работники сельских хозяйств предпочитают коллективный труд и считают, что при такой организации труда они работают значительно производительнее и эффективнее. Как отмечает японский исследователь Томиномори Кэндзи, в Японии "основной функциональной единицей организации управления является не индивид, как в управлении западного типа, а самая малая группа". Такой малой группой являются, например, рабочие бригады в хозяйстве, кружки контроля качества и т.д.

Важная роль в укреплении коллективистских принципов работы и ответственности за нее принадлежит также распространенной в японских хозяйствах системе принятия решений по общему согласию ("ринги сейдо"). Эта система предусматривает предварительное обсуждение и согласование решения того или иного вопроса на различных иерархических уровнях вплоть до принятия окончательного решения на высших уровнях управления.

Среди важных особенностей организации работы, стимулирующих и мобилизующих активное участие работников в делах своих хозяйств, называют также постоянно действующие системы

совместных консультаций, в которых менеджеры и рабочие регулярно обмениваются информацией о своих делах и планах. Они действуют на 70% крупных хозяйств Японии и сыграли важную роль в относительно быстрой и спокойной перестройке японских компаний при внедрении роботов и компьютерной техники. Исследователи японского опыта управления подчеркивают, что японским компаниям удается успешно функционально и структурно сочетать экономические и социальные цели, "связывать воедино свои интересы с личными интересами работников".

Для управленческой деятельности японских руководителей сельскими хозяйствами характерны преобладание между традициями и инновациями профессионального коллектива, избегание малопробованных способов решения задач, отсутствие рискованных управленческих действий; кроме указанных признаков управленческой деятельности необходимо отметить те из них, которые на современном этапе развития практики управления определяют успешное развитие сельского хозяйства: организация внутриколлективного профессионального обучения, система принятия решений по общему согласию ("ринги сейдо"), внутрихозяйственное социальное обеспечение, системы совместных консультаций рабочих и руководителей.

Литература

1. Психологическая подготовка управленческих кадров: моногр./ авт. кол; под общ. ред. профессора, д-ра психол. наук В.М. Козубовского, профессора, д-ра психол. наук Г.М. Кучинского; Минский институт управления.- Мн.: Мзд-во МИУ, 2006.-215 с.

УДК 37.015

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОНИМАНИЯ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА НА СИСТЕМНОМ И ИНТЕГРАЛЬНОМ УРОВНЯХ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ АГРОИНЖЕНЕРНОГО ПРОФИЛЯ

Шершнёва Т.В., к.психол.н., доцент

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»
г. Минск, Республика Беларусь*

В статье рассматривается проблема понимания учебного материала как раскрытия обучающимся субъектом его смысла. Автором предлагаются методы оптимизации процесса понимания, обеспечения его системного и интегрального уровня.

Основная часть

Проблема понимания не является новой, она рассматривалась еще гештальтпсихологами: понимание обозначалось термином «инсайт» и трактовалось как такая стадия решения задачи, когда возникает внезапное уяснение существенных отношений проблемной ситуации, независимое от предыдущей аналитической деятельности и прошлого опыта. Дальнейшее развитие экспериментальной психологии мышления опровергло данное утверждение. Выяснилось, что понимание – это не результат, а один из процессов мышления, обеспечивающих успешное решение задачи. Однако до сих пор еще не ясна роль, которую понимание играет в мыслительной деятельности, нет определенного мнения о том, является ли оно компонентом, видом или одной из сторон мышления. А.Ю. Агафонов отмечает: «в психологии практически не разработаны подходы к проблеме понимания. То, что существует в литературе на эту тему, касается или понимания текстовых сообщений, или проблемы понимания в процессе межличностного общения. ...Игнорирование столь важной темы, связано не с тем, что она не заслуживает внимания, а с тем, что понимание того, как мы понимаем, когда понимаем и что понимаем, понять еще труднее, чем понять необходимость постановки самой проблемы» [1, с. 97].

Понятие «понимание» употребляется в широком и узком смысле. При широкой интерпретации понимание рассматривается как универсальная характеристика интеллектуальной деятельности человека, включенная в любой уровень познания и общения, как установление существенных связей между предметами реальной действительности посредством применения имеющихся знаний. Часто понимание трактуется как «молниеподобный» акт, включающий в себя четыре стадии: 1) узнавание, наименование, отнесение к родовому понятию, т.е. генерализация, обобщение; 2) спецификация понятий, выявляющая смысл происходящего, 3) объяснение посредством «сведения к известному»; 4) объяснение на основе «генезиса», поиска причины происходящего [2].

В узком смысле понимание чаще всего трактуется как решение мыслительной задачи и компонент мышления. Раскрытие понимаемых свойств объекта требует от субъекта решения задачи, понимание представляет собой формирование смысла знания в процессе действия с ним. В этой связи к пробле-