

способствует снижению тревожности у них, оптимизации эмоциональной сферы и поведения.

**Литература.** 1. Варич, Е. Н. Развитие самооценки детей старшего дошкольного возраста / Е. Н. Варич. - М., 2009. 2. Зеньковский, В. В. Психология детства / В. В. Зеньковский. - М., 2000. 3. Зинкевич-Евстигнеева, Т. Д. Путь к волшебству: Теория и практика арттерапии / Т. Д. Зинкевич-Евстигнеева. - СПб., 2005. 4. Копытин, А. И. Теория и практика арт-терапии / А. И. Копытин. - СПб., 2002. 5. Немов, Р. С. Психологический словарь / Р. С. Немов. - М. : Владос, 2017.

УДК 316.622

**КРУГЛИЦКАЯ У. Ю.**, студент

Научный руководитель - **Девярых С. Ю.**, канд. психол. наук, доцент

*УО «Витебская ордена «Знак Почета» государственная академия ветеринарной медицины», г. Витебск, Республика Беларусь*

## **ХАРАКТЕРНЫЕ ЧЕРТЫ НАЦИОНАЛЬНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КУЛЬТУР ВОСТОКА И ЗАПАДА**

**Введение.** Термин «управление» широко используется в различных науках. В самом общем виде управление можно трактовать, как функцию, присущую организованным системам (биологическим, техническим, социальным, военным и др.), основное содержание которой состоит в обеспечении сохранения определенной структуры, поддержание присущей ей организации, обеспечение штатного режима ее деятельности, создание условий, позволяющих реализовать программу, достигнуть целей деятельности.

Понятие «управление» соотносится с таким понятием, как «организация». В самом общем значении этого слова, организация - группа, созданная для достижения какой либо цели. И, в этой связи, принято говорить о субъектах и объектах управления.

В социологии и психологии управления феномен управления принято рассматривать в рамках определенной культуры. Через это понятие управление связывается с такими феноменами, как воспитание, обучение, традиция. Это позволяет связать управление с определенным типом культуры как набором исторически сложившихся способов взаимодействия человека с человеком, человека и группы, группы и группы.

Таким образом, содержание понятия «управленческая культура» предполагает определенные исторически сложившиеся традиции управления, его организационно-технические условия, да и саму личность

руководителя с присущим ей набором личностных черт. В этой связи, говоря о культуре управленческого труда, мы можем трактовать его как служебная этика руководителя. Культура управленческого труда, в свою очередь, предполагает определенный набор, типичный для управленца определенного национального типа набор ценностей, норм поведения, ролевых предписаний, организационно-управленческих идей, которые он сознательно реализует в своей практической деятельности [3].

Все эти явления (ценности, нормы, роли, идеи) культуурообусловлены. В этой связи, цель нашего исследования - выявление типичных для управленческих культур Запада и Востока черт, которые и придают им национальное своеобразие.

**Материалы и методы исследований.** В качестве материала исследования выступали научные статьи по исследуемой проблеме; использовался метод изучения и анализа литературы.

**Результаты исследований.** Управленческая культура США рассматривает управление как специализированный вид деятельности, в котором управленец (менеджер) - профессионал, обладающий специальными компетенциями. Полагают, что в основе управленческой культуры, практикующей в Северной Америке, лежит англосаксонская модель власти - управления, основанная на рационализме. Это предполагает индивидуализм, опору на собственные силы, расчетливость, прагматическую конкурентность. Это те качества, которые наиболее востребованы в условиях свободного рынка и жесткой конкуренции. Все это, согласно М. Веберу, ценности постфеодальной протестантской этики [1].

Японская управленческая культура складывалась на протяжении многих веков, в период общинного образа жизни, который японцы вели, проживая в одном селе, бок о бок друг с другом. Это предполагало, что соседи решали наиболее трудоемкие задачи сообща, опираясь на коллективные усилия и работали вместе, что является результатом соответствующего образа жизни населения. В таких условиях важными становились такие качества, как способность согласовывать позиции, действовать в согласии.

Вторая важная особенность японской управленческой культуры связана с возрастом в системе управления - подчинения. Чем старше человек, тем он более опытен не только в делах, но и в человеческих отношениях.

Такой подход привел к тому, что руководителей не только готовят, но и растят, связывая их профессиональную компетентность с возрастом. Поэтому, чтобы стать руководителем, кандидат в управленцы должен пройти длительный путь от одной должности к другой.

Важно отметить, что в работе с персоналом японский менеджмент ориентируется на пожизненный найм, культивирование чувства преданности организации, поддерживание неформальных механизмов контроля, коллективизм в принятии решений, включение приватной жизни работника в общее дело организации, предполагающее повышенное внимание к подчиненным и их семьям [4].

Европейская управленческая культура, с одной стороны, рассматривает управленческую деятельность как деятельность, требующую специальной подготовки. Поэтому в Европе есть свои школы бизнеса. Однако эта деятельность не входит в число наиболее популярных профессий, как в США или Канаде [5].

Что касается советской школы управления, то она, в целом, покоится на понятии «выдвиженец». Это человек, нередко молодой, энергичный, распорядительный, готовый работать столько, сколько нужно. Но, может быть, не всегда обладающий формальным образованием.

Для советской управленческой культуры характерна приоритетность общегосударственных проблем над частноорганизационными и, тем более, личными.

Лучше всего советские управленцы проявляли себя в условиях высоких заданий и ограниченного времени на их выполнение, тогда как в условиях относительной планомерности могли случаться сбои в работе, вызванные неумением или отсутствием навыков четко следовать плану, графику. Отсюда и авральность - когда задание месяца выполнялось за одну-две недели до его окончания.

При этом советская управленческая культура была гибкой, могла быстро приспособиться к изменившимся обстоятельствам, характеризовалась непредсказуемостью поведения и деятельности, готовностью пойти на нестандартные решения [2].

**Заключение.** Белорусская управленческая культура еще формируется. В рядах действующих управленцев еще много тех, кто получал свою производственную закалку в вузах СССР и оттачивал ее в условиях социалистического производства. Формирование новых производственно-экономических отношений, включающих в себя элементы рынка, порождает потребность в менеджерах, способных успешно действовать в изменившихся условиях хозяйствования.

Сейчас эта специальность (менеджмент) относится к наиболее перспективным. Понятно, что на профессиональное формирование современных белорусских управленцев влияет наш менталитет и исторически сложившиеся формы управленческой культуры. Вместе с тем, нет нужды замыкаться только в национальных рамках, а искать решения управленческих задач через обогащение опытом других управленческих культур.

**Литература.** 1. Веретнов, В. Американский опыт управления бизнесом [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://www.klubok.net/article974.html> - Дата доступа : 21.08.2021. 2. Зиновьев, А. А. Русский эксперимент / А. А. Зиновьев. - М. : Наш дом, 1995. - 444 с. 3. Розанова, В. А. Психология управления: учеб. пособие. – Москва: АльфаПресс, 2008. – 384 с. 4. Синг Онг Ю. Азиатский стиль управления: Как руководят бизнесом в Китае, Японии и Южной Корее / Синг Онг Ю. - М. : Альпина Паблишер, 2018. - 318 с. 5. Шевченко, И. К. Организация предпринимательской деятельности. Учебное пособие И. К. Шевченко. - Таганрог : Изд-во ТРТУ, 2004.- 92 с.

**МАРАЧКОВ И. А.**, студент

Научный руководитель - **Перевалов Я. О.**, старший преподаватель  
УО «Витебский государственный ордена Дружбы народов медицинский университет», г. Витебск, Республика Беларусь

## **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПОСЛЕВОЕННОГО ВОССТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ БССР**

**Введение.** Система здравоохранения БССР в период послевоенного восстановления находилась в тяжелом положении. Она была практически полностью разрушена. Благодаря четкой и оперативной работе органов государственной власти, удалось преодолеть многие последствия войны.

**Материалы и методы исследования.** В исследовании были использованы специальные исторические методы: историко-генетический, историко-сравнительный и историко-системный

**Результаты исследования.** После окончания Великой Отечественной войны Беларусь вступила в очередную нелегкую полосу своего развития. Чрезвычайно большие людские потери и страшные разрушения предопределяли огромные трудности на этом пути. В результате агрессии Беларусь потеряла свыше половины своего национального богатства. Только прямой экономический ущерб составил 75 млрд руб., что равнялось 23 годовым бюджетам республики (в ценах 1941 г.) [1, с. 180].

Чрезвычайная государственная комиссия обобщила имеющуюся информацию и констатировала, что здравоохранению БССР оккупация нанесла тяжелые потери, которые составили 610,6 млн руб. Были разрушены 80 % лечебных учреждений: все большие больницы, медицинские институты, разрушенными оказались 639 медицинских учреждений, в том числе 213 больниц и 110 городских и районных