

Японская модель управления и возможность её применения в России

Научный руководитель – Прокофьев Михаил Николаевич

Чернышева Татьяна Константиновна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Факультет государственного управления и финансового контроля, Москва, Россия

E-mail: tatyana_chernyshova_00@mail.ru

В настоящее время проблема продуктивного управления является одной из наиболее актуальных в России. По данным ежегодного рейтинга, составляемого независимым институтом Legatum, Россия отстаёт от таких развитых стран, как США, Япония, Финляндия довольно по многим показателям.[1] В частности, по показателю «управление» мы находимся на 108-ом месте из 149. Для решения данной проблемы необходимо применение не только отечественного, но и зарубежного опыта. Особый интерес именно к японской модели вызван их высокими достижениями фактически во всех отраслях национальной экономики и в социально-экономическом развитии. Введение основных принципов японского управления с учётом особенностей российского менталитета и культуры, по нашему мнению, могут привести к весомым изменениям в российской управленческой системе. В Японии раньше, чем в большинстве стран Запада, была осознана необходимость специальной подготовки кадров для аппарата управления.

Рассмотрим кратко основные принципы и концепции японской модели управления. Одна из существующих в Японии концепций, на которой основано управление, это система «ринги». Данная система подразумевает, что документ с проектом административного решения проходит согласование по определенному субординационному порядку. Ещё одной основополагающей концепцией японского управления является система «пожизненного найма». [2,3] Она заключается в том, что работодатели гарантируют работнику, что занятость будет обеспечена не только до пенсионного возраста, но при возникновении каких-либо непредсказуемых ситуаций. Соответственно, руководители приобретают активных, заинтересованных и преданных сотрудников, которые будут усердно ради благосостояния всей организации, а работники ощущают стабильность и устойчивость своего социального положения. Следующей отличительной чертой японского управления является концепция непрерывного обучения. Сотрудники знакомятся с новыми специальностями, тем самым расширяя свой кругозор и профессиональные навыки. И это, в свою очередь, способствует подготовке высококвалифицированных работников для более высоких должностей. Далее, важным является вопрос об ответственности за принимаемые решения. Ответственность за принимаемые решения в японской модели в большей степени ложится на нижние ступени управления, следовательно, процесс принятия решений идет в направлении «снизу вверх». При таких условиях главная задача высшего политического аппарата заключается лишь в координации обсуждаемых и выдвигаемых проектов решений.

Что касается управления в России, то в современных условиях труд людей также рассматривается как основной ресурс, и поэтому от грамотного управления зависит эффективность всей управленческой системы. Свой уникальный стиль управления в России уже существует. Но стоит отметить, что эффективная модель управления, отвечающая российским требованиям, на наш взгляд, должна сочетать в себе основы национального опыта с передовой управленческой теорией и практикой ведущих стран мира, в частности, Японии. [4] К настоящему времени в России сформировалась идеология управления, в соответствии с которой оно является как бы автономным явлением, которое существует для

себя и удовлетворяет исключительно собственные потребности. Что касается российских руководителей, то предпочитают общаться с людьми своего ранга и положения. Привычка единоличного принятия решений также наблюдается в российском управлении. В отличие от Японии, где руководящий принцип управления заключается в том, что работа является групповой деятельностью.

Но необходимо принять во внимание тот факт, что невозможно полностью скопировать всю японскую систему управления в российские организации. Поскольку некоторые особенности российского менталитета не позволяют применять в чистом виде японскую модель, в которой отождествляется работник с организацией. Изучая японскую модель управления можно сделать интересные выводы для российского управления. А их внедрение с большой вероятностью приведет к усовершенствованию производства и поспособствует отказаться от узкой специализации, а также может принести значительные положительные изменения в государственных организациях и экономике в целом.

Источники и литература

- 1) THE LEGATUM PROSPERITY INDEX™ 2016: URL: <http://www.prosperity.com/global#RUS>
- 2) Зиневич А. В., Железцова Т. В. Особенности японской и американской моделей управления, возможность их использования в Российском бизнесе. // Социальное и экономическое развитие АТР: опыт, проблемы, перспективы. 2015. №1. С. 48- 55.
- 3) Москвитин Г. И., Козырев В. А., Платонова Е. Д. История управленческой мысли (Теория менеджмента): учебное пособие. Москва: Русайнс, 2016. С. 141-147
- 4) Наливайченко Е. В., Выставкина В. О. Применение зарубежных моделей управления персоналом в российском менеджменте. // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. Том 1 (67). 2015 . № 3. С. 63-67.