

АДАПТАЦИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

Данная статья посвящена основным моделям управления и сравнению их с российской моделью. Проблема управления персоналом является одной из ключевых проблем в эффективной деятельности организации. В нашей стране вопросом об управлении персоналом задались не так давно. Чтобы ответить на этот вопрос, нужно изучить отечественную и зарубежные модели управления.

Ключевые слова: менеджмент, организация, модели управления, персонал, управление персоналом.

Опыт интеграции и перенесения моделей управления разных стран на свою модель управления присутствует в каждой стране, Россия не является исключением. В современных условиях бизнеса перед российскими организациями стоит вопрос: «Какая же модель управления подходит именно нашей стране?». Но она так или иначе будет базироваться на фундаментальных моделях, таких как японская и американская, но с добавлением своих, традиционных и культурных русских особенностей.

Рассмотрим некоторые особенности российского управления. Отечественная модель, как и модели других государств, базируется на менталитете и ценностях народа. Еще в прошлом веке мотивом к работе было желание оставить свой след в коммунистическом строе страны, сейчас же основным мотивом является финансовая составляющая. В нашей стране менеджер – это формальный лидер, который не спешит решать проблемы в коллективе. В России нет возрастного ограничения при принятии на руководящую должность, поэтому пост руководителя может занять человек, намного младше своих сотрудников. Такой дисбаланс, конечно, неблагоприятно влияет на климат в рабочей среде [1].

Россия, как и все страны, ищет наилучший путь развития, копируя этим самым модели управления других стран, таких как Америка и Япония. Но однозначно утверждать, что та или иная модель в большей степени присутствует в Отечественной, будет некорректно. Российский менеджмент преобладает оба стиля управления, но благодаря своему особенному менталитету, все же отличается от иных моделей.

В начале двадцатого века были предприняты попытки внедрить российским работникам японскую культуру производства. Этим занималась крупная американская компания Caterpillar.

* Музычук Алёна Олеговна – студент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: alenka.muzi4uk@yandex.ru.

** Ергодоева Оксана Бакасовна – доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, Иркутск, e-mail: ergodoeva.oksana@mail.ru.

*** По материалам научно-практической конференции 2015 года «Совершенствование экономической, инновационной и управленческой деятельности экономических систем».

Caterpillar – одна из самых лидирующих компаний по производству крупной техники. На ряду с землеройно-транспортной техникой, выпускает также строительное оборудование, дизельные двигатели, энергетические установки, совсем недавно начала производство электроприборов и даже обуви. На окраине Санкт-Петербурга в 2000 году был возведен первый в России завод данной компании, на котором на сегодняшний день работает более 1000 сотрудников. Американская компания Caterpillar попыталась внедрить в России японскую систему управления «5° С». Основная идея системы «5° С» в том, чтобы изменить поведение и образ мышления работника, чтобы он ценил свою работу, соблюдал порядок и выполнял все требования своевременно.

Данная система продолжительное время внедрялась на российскую модель, но так и не достигла своих результатов. Возможно, важным фактором сыграл менталитет сотрудников, который не дал развиваться данной системе. Также причиной послужило неготовность персонала к принятию новой культуры труда, ведь система «5° С» несет больше культурно-бытовое значение. Еще одной причиной могло послужить то, что у российских сотрудников сложилось неправильное представление о данной системе.

Что в общем виде представляет собой система «5° С»? – Это четкая, разграниченная последовательность действий, где выполнение следующего шага производится только после завершения предыдущего.

Отличительной особенностью российской культуры является то, что работники должны чувствовать некую свободу при работе, при выполнении каких-либо трудовых действий. В Японии работники не критично воспринимают жесткие рамки для выполнения работ. Этот факт также негативно отразился на внедрении системы «5° С» [2].

Многие ученые говорят о сходстве российской и японской модели. Однако, в российской практике немало черт и американской системы управления. Рассмотрим подробнее сходства и отличия этих трех моделей. Японии близок культ гармоничных трудовых отношений, найм с пожизненным сроком, высокооплачиваемые пенсии. В Японии работников отбирают еще с момента их обучения в школе, интересуются их успехами, принимают в свою компанию и ведут как по карьерной лестнице, так и по жизни. Чего нельзя сказать о американской и российской модели. В этих странах принято устраиваться на работу через службы занятости, объявления и просто через знакомых. Из этого можно сделать вывод, что нам по критерию найма ближе американская система управления.

Говоря о том, как относятся к подчиненным в той или иной стране, можно сделать вывод, что в Японии более семейные отношения, нацеленные на гармонию, взаимопонимание. Америке и России свойственен формальный стиль общения между сотрудниками. Работники – это исполнители, которые лишь выполняют определенную функцию на своем рабочем месте.

В Японии главным стимулом к работе является его место в коллективе, его окружение и условия труда. Это показывает, что японцы работают не из-за заработной платы, а для реализации себя в социуме. Чего нельзя сказать о России и Америке. Для этих стран главным стимулом является финансовая составляющая: уровень заработной платы, социальные пакеты и оплачиваемые отпуска.

Если говорить о том как принимаются решения в этих трех странах, то в России и Америке, как правило, все решения принимаются сверху вниз, то есть руководитель сам принимает все решения, и спускает их сотрудникам. В Японии все решения тщательно прорабатываются самими сотрудниками, начиная с низов поднимаются вверх, и руководителю стоит лишь поставить свою подпись.

Что касается общих черт российской модели с японской, - то это наличие социальных гарантий для работников. В Америке уволить работника или лишить должности могут за любую провинность. В России и Японии существует система штрафов и выговоров, которые чаще всего применяются в подобных незначительных случаях. Только в России женщине полагается 3 года отпуска по уходу за ребенком, для американцев это немыслимо.

Так же в России и Японии проводятся регулярные обучения сотрудников, проводятся тренинги, постоянное повышение квалификации. Что не свойственно американской модели [1].

Российская, американская и японская модели тесно взаимосвязаны между собой. Черты американского и японского менеджмента ясно прослеживаются в российском. Отечественная модель хоть и имеет отличительные национальные особенности, но у нее до сих пор не сформировалась собственная модель управления, и ей ничего не остается как заимствовать принципы и методы управления других, более развитых стран. Россия сейчас находится на пути создания своей, уникальной, без пережитка прошлого, метода управления персоналом.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник / А.Я. Кибанов. – 4-е издание, доп. и перераб. – М., 2010.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом : учеб. пособие / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2012.