

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНЫХ КОММУНИКАЦИЙ В СИСТЕМЕ РОТАЦИИ КАДРОВ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ БЕЛОРУССКОЙ ЭКОНОМИКИ

Лебедева Елена Николаевна,

Демидова Мария Александровна

Витебский государственный технологический
университет, Витебск

Рост международной конкуренции, а также кризисные явления, которые переживает современная белорусская промышленность, требуют внимательного изучения и конструктивного анализа опыта управления предприятиями с целью повышения эффективности отечественного производства. В связи с этим особое значение приобретает анализ положительного опыта управления промышленными предприятиями в других странах и исследование возможностей его использования в условиях рыночной экономики Республики Беларусь. Это касается, в частности, одной из самых эффективных систем управления – японского менеджмента.

Анализ различных источников экономической литературы позволяет выявить две основные группы факторов, определяющих эффективность управления предприятиями в Японии. Прежде всего, это система продуктивных социальных коммуникаций, а также наличие специфической японской социокультуры. В силу влияния ментальных особенностей на характер менеджмента невозможно автоматически перенести всю японскую систему управления предприятием в организации Республики Беларусь. Однако, как показывает анализ, японские системы управления и организации производства нашим предприятиям воспринять всё же проще чем, например, американские, в связи со схожестью многих этнокультурных характеристик населения Беларуси и Японии.

Японская система менеджмента эффективна благодаря синергетическому действию ряда составляющих: системы пожизненного найма, системы кадровой ротации, системы «репутации», системы подготовки на рабочем месте и системы оплаты труда. Особую роль здесь играет система кадровой ротации, которая позволяет руководству предприятия создавать условия для долгосрочной заинтересованной занятости сотрудников. В Японии считается, что длительное пребывание работника в одной должности приводит к потере его интереса к работе и снижению уровня ответственности. Поэтому трудовая ротация является нормой и часто совмещается с продвижением по службе. В результате каждый служащий приобретает до пяти специальностей и становится профессионалом широкого профиля. Во многих случаях это решает проблему взаимозаменяемости кадров [2].

В зависимости от траектории движения в практике японских предприятий используют различные виды ротаций: 1) кольцевую; 2) безвозвратную; 3) рокировку. Такой тип ротации активно применяют в корпорациях «Сони» и «Хонда». В зависимости от того, кто является инициатором, ротации могут осуществляться: по инициативе администрации организации; по инициативе работника; по инициативе отдела по управлению персоналом. В белорусских бюджетных организациях руководители высшего и среднего звеньев в подавляющем большинстве случаев перемещаются по первому типу.

В организациях РБ наиболее широко представлена вертикальная ротация, поскольку она сопряжена с наименьшим количеством бумажной волокиты, и в целом, более привычна. На наш взгляд, при текущем состоянии ротации в организациях РБ именно горизонтальный вид ротации имеет наибольший шанс быть внедрённым в управленческий аппарат. Горизонтальная ротация имеет ряд черт, благодаря которым она и получила столь широкое применение на предприятиях Японии. Среди них самыми значительными являются возможность перспективного обучения как внутри компании (внутренняя школа), так и внешнего обучения, что может рассматриваться в качестве одного из мотивирующих факторов для деятельности сотрудников.

В целом, японская практика разработки системы менеджмента, основанная на творческом, осознанном и целенаправленном соединении принципов американского менеджмента с приёмами, обусловленными национальной ментальностью, может стать основой совершенствования менеджмента в Республике Беларусь.

Список литературы

1. *Лебедева, Е. Н.* Ротации кадров в системе японского менеджмента и возможности использования её положительного опыта в условиях белорусской экономики / Е. Н. Лебедева, М. А. Лебедева // Матеріали ІІ науково-практичної конференції «Соціальні трансформації у кризовий період». м. Краматорськ 26 січня 2017 року. – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2017. – С. 150–155.

2. *Лебедева, Е. Н.* Синергетический аспект японского опыта ротации кадров и возможности его использования в условиях белорусской экономики / Е. Н. Лебедева, М. А. Лебедева // Молодежь для науки и экономики: разработки и перспективы: сборник научных статей VI международного форума молодых ученых / редкол.: С. Н. Лебедева [и др.]; под науч. ред. канд. экон. наук, доцента А. П. Бобовича. – Гомель: Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, 2017. – 340 с. – С. 154–157.