

ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ЯПОНСКОЙ ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е. А. Ахрамович, студентка 3 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент Л. П. Ермалович (ГИУСТ БГУ)

Переход нашей республики к открытой экономике, повышение роли международной конкуренции и кооперации производства, развитие транснациональных корпораций способствует взаимопроникновению теоретических идей и практического опыта в процесс управления. Что есть общее и особенное в управлении, какие общие закономерности, формы, методы управления являются универсальными, а какие действуют только в конкретных условиях разных стран? Эти вопросы волнуют и теоретиков, и практиков управления. Важно понять, что нельзя рассчитывать на успех, не сообразуясь с национальными особенностями. Необходимо развивать свою национальную управленческую и культурную традицию, не игнорируя при этом международный опыт. Конечно, не стоит пытаться банально копировать зарубежный опыт. Однако, бесспорно, правильный подход к заимствованию управленческого опыта у зарубежных коллег может привести к хорошим результатам [1]. Япония во всем мире считается страной с особенной культурой и традициями. Оказавшись после Второй мировой войны на грани полного разорения, Япония сумела возродить свою экономику. И этому способствовала в первую очередь специфика японского менеджмента. Благодаря особенному подходу к управлению производством стал возможным выход Японии на мировой рынок. Теперь Страна восходящего солнца известна как самый главный производитель инновационных технологий. И это притом, что в ней крайне ограничены ресурсы полезных ископаемых [2]. В управлении здесь отражаются исторические, культурные и психологические особенности населения страны. В нем прослеживается общественно-экономический уклад Японии. Методы управления японских менеджеров отличаются от американских и европейских методов. В основе менеджмента Японии лежит коллективизм, используются моральные и психологические методы воздействия на личность [3].

Для Беларуси представляют интерес исследования и обоснования путей сохранения характерного для нашей нации рационального коллективизма, национальной специфики управленческих отношений, управленческой культуры, ориентированной на высокое качество труда, ответственность. Цель проведенного нами исследования – выявить, какие черты японской системы управления могут быть применены в Республике Беларусь. В процессе исследования было опрошено 50 студентов и 50 служащих, которые должны были определить возможность/невозможность применения на практике управления в нашей республике предложенных критериев. В их числе: пожизненный найм, особенности приема на работу, оценки персонала и оплаты труда, коллективное принятие решений и коллективная от-

ветственность, повышенное внимание к подчиненным [4, с. 11]. Результаты исследования показали, что в целом японская система управления приемлема для наших граждан. Однако большая часть опрошенных (32 % студентов, 46 % служащих) считает невозможным в условиях белорусских предприятий применение системы пожизненного найма, который является основой японской системы управления. Обе категории респондентов посчитали невозможным, чтобы для каждого уровня квалификации устанавливались минимальные (10 лет) и максимальные сроки, которые требуется отработать в должности и после окончания которых при отсутствии продвижения уровень заработной платы снижается. За возможность применения данного критерия высказалось только 32 % студентов и всего 14 % служащих. Это объясняется низкой мотивацией наших граждан на непрерывное образование в течение всей жизни. К сожалению, большинство считает, что высшего образования, полученного в начале карьерного пути, им вполне хватит на всю жизнь. Большинство же критериев были поддержаны опрашиваемыми. Необходимость сдавать экзамен для получения очередного квалификационного разряда поддерживают 100 % опрошенных служащих и 66 % студентов. Практически также оценивают и зависимость заработной платы менеджеров от результатов работы предприятия (100 % служащие и 68 % студенты). Исследование подтверждает приверженность наших граждан коллективной ответственности (92 % и 60 %), повышенному вниманию к подчиненным (98 % и 82 %), коллективному принятию решений (82 % и 72 %).

Таким образом, в ходе проведенного исследования мы получили подтверждение тому, что в нашей республике возможно применение отдельных методов управления, которые используются, например, в Японии.

Литература

1. Куцивол, В. А. Японский опыт управления персоналом / В. А. Куцивол // Управление персоналом. – 2005. – № 7. – С.16–23.
2. Пантелеева, Е. А. Современный японский менеджмент / Е. А. Пантелеева // Управление персоналом. – 2009. – № 14. – С. 13–19.
3. Управление в Японии. Часть 1. – Режим доступа : <http://hr-ru.com/2010/09/upravlenie-v-yaonii-chast-1/>.
4. Оучи, У. Методы организации производства: Theory Z, японский и американский подходы / У. Оучи ; под ред. Б. З. Милтнера, И. С. Олейника. – М. : Экономика, 1984.