

Актуальные проблемы и перспективы развития государственного управления: сборник научных статей IV Международной научно-практической конференции (1-2 декабря 2016 г.) / под ред. С. Е. Прокофьева, О. В. Паниной, С.Г. Еремина. — М: Юстицинформ, 2017. — 390 с.

Воровский Н. В.

к. э. н., доцент, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» Финансового университета при Правительстве РФ

Чернышева Т. К.

студентка факультета «Государственное управление и финансовый контроль» Финансового университета при Правительстве РФ

Научный руководитель: **Прокофьев М. Н.**

к. э. н., доцент, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» Финансового университета при Правительстве РФ

ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ И ВОЗМОЖНОСТЬ ЕЁ ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ

В статье рассмотрены основные концепции японской модели управления. Описаны проблемы и особенности отечественной модели управления. Предложены аспекты для улучшения использования японского менеджмента в российском управлении с целью повышения эффективности.

Ключевые слова: японская модель управления, методы управления, российская модель управления, персонал, концепции управления.

THE JAPANESE MODEL OF ADMINISTRARIAN AND ITS USE IN RUSSIA

Examined in this article are the basic concepts of the Japanese model of administration. Given are the results of the attempts to implement the Japanese administration methods in the Russian Federation. Described are the problems and peculiarities of national model of management. Suggestions are given for the improvement of the Japanese system of management in Russian management for increased efficiency.

Keywords: Japanese model of administration, methods of administration, Russian model of administration, personnel and concepts of administration.

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. 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. Слияние общегосударственного индикативного планирования с рыночной экономикой даёт положительные результаты. Используемые японцами управленческие методы, как мы видим, достаточно эффективны. И именно это привлекает всё большее внимание российских исследователей, менеджеров и госслужащих которые, изучая японские принципы управления, могут почерпнуть некоторые выводы и сделать некоторые открытия для российской системы управления. Введение основных принципов японского управления с учётом особенностей российского менталитета и культуры, по нашему мнению, могут привести к весомым изменениям в российской управленческой системе.

Несмотря на скудность природных ресурсов и небольшую территорию, Япония считается одной из наиболее конкурентоспособных стран с высоким уровнем жизни и качеством образования. Эти и другие достижения Японии обусловлены

профессиональным уровнем управления в стране. Величайшей ценностью для японцев является работник, а основным предметом управления - трудовые ресурсы. 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. Каждый имеющий отношение к данному вопросу чиновник ознакомляется с документом, а затем ставит личную печать в знак согласия. Это позволяет в максимальной степени учитывать мнение каждого чиновника, компетентного в данном вопросе.

Ещё одной основополагающей концепцией японского управления является система «пожизненного найма». 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. Именно поэтому систему «пожизненного найма» можно считать сильнейшим средством мотивации.

Следующей отличительной чертой японского управления является концепция непрерывного обучения. Японцы твердо уверены, что непрерывное обучение помогает усовершенствовать мастерство, и приводит к саморазвитию, а результаты, которые достигаются в процессе обучения, приносят моральное удовлетворение. 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.

Как мы уже говорили, гарантии занятости в Японии обеспечивает система «пожизненного найма». Эти гарантии приводят к стабильности трудовых ресурсов и уменьшают текучесть кадров. А стабильность, в свою очередь, служит стимулом к деятельности для рабочих и госслужащих, укрепляет чувство корпоративной общности и целостности, гармонизирует отношения рядовых рабочих с руководителем. Установление хороших отношений с персоналом и создание семейной атмосферы является одной из главных задач менеджера в Японии. Это, с точки зрения японцев, совершенно необходимо для деятельности организации.

Если говорить о правительстве, то под термином «правительство» в Японии принято называть организацию государственной власти в целом, а также то, как взаимодействуют три её ветви власти – законодательная, исполнительная и судебная. Специфическими чертами японского госаппарата являются внутренняя стабильность и устойчивость, сильная кадровая политика, а также компетентность госслужащих. Основными правительственными органами Японии являются аппарат премьер-министра, министерства, комиссии и управления. Главную роль в структуре государственного управления играет аппарат премьер-министра, поскольку он координирует деятельность различных министерств и ведомств. Из этого вытекает быстрое практическое

осуществление принятых решений, так как каждый чётко знает, что он должен делать для его реализации.

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.

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, то есть сотрудники не участвуют в управлении организацией и принятии важных решений. Встречи подчиненных с начальством весьма редко проходят в неформальной обстановке, разговоры не воспринимаются на равных. В отличие от Японии, где руководящий принцип управления заключается в том, что работа является групповой деятельностью. Наличие большого количества общих столовых и парковок для руководителей и подчиненных, а зачастую и совместного времяпрепровождения делается для создания и поддержания духа коллективизма.

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. Однако наша страна находится на стыке взаимодействия восточных и западных культур. Японский опыт управления персоналом мог бы быть воспринят с большей эффективностью, по той причине, что он более близок к российскому менталитету и культуре, чем западному. 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.

Библиографический список.

1. 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.
2. Коваленко Д. А. Сравнительный анализ японской, немецкой и американской моделей управления. Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации. // Материалы для международной научно- практической конференции студентов и аспирантов. Финансовый университет при Правительстве РФ, Омский филиал. 2016. С 253-257
4. Москвитин Г. И., Козырев В. А. ,Платонова Е. Д. История управленческой мысли (Теория менеджмента): учебное пособие. Москва: Русайнс, 2016. С. 141-147
5. 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.

7. Dudin M.N., Prokofev M.N., Fedorova I. Ju., Frygin A.V., Kucuri G.N. International Practice of Generation of the National Budget Income on the Basis of the Generally Accepted Financial Reporting Standards (IFRS) // Asian Social Science. 2015. Vol. 11, № 8. P. 119–126.
8. Прокофьев М.Н., Омаров Ш.М., Мусавузов Р.Р., Магомаев Т.М. Предпосылки формирования Евразийской геоэкономической зоны // Экономика и предпринимательство. -2014. -№ 7 (48). С. 322-325.