

**Сравнительно-сопоставительный анализ системы управления
в Японских, Американских и Российских компаниях**

Алексеева А.А., студент 1 курса напр. «Государственное и муниципальное управление».

Михайлова А.В., к.э.н., зав. кафедры СиУП, СВФУ им. М.К. Аммосова, г. Якутск.

Аннотация. В данной статье рассматриваются особенности системы управления в японских, американских и российских компаниях. Также проводится сравнительно-сопоставительный анализ стилей управления Японии, Америки и России, результаты которого помогут ясно увидеть, в чем состоит уникальность управления каждой страны.

Ключевые слова: система управления компанией, российский менеджмент, японская система управления, американский стиль управления сравнительный анализ.

Введение. Целью исследования выступает теоретическое и практическое обоснование эффективности одной из моделей управления в организациях Республики Саха (Якутия). До того как начать наше исследование, необходимо объяснить, почему именно для сравнения решили выбрать японскую систему управления вместе с американской и российской. Решение обуславливается тем, что эта система управления является самой лучшей и эффективной во всем мире, так как именно японские управляющие умеют продуктивно использовать в своей деятельности человеческий фактор. Всем хорошо известно, что Япония – первая страна, которая взялась за развитие системы управления. Японских, Американских и Российских компаниях Данная научная работа предполагает исследование системы управления в японских, американских и российских компаниях. Необходимо выявить их плюсы и минусы, таким образом выяснить какие из них более продуктивны.

Для начала проанализируем особенности японского менеджмента. Делая анализ, мы выявили, что существует шесть определенных признаков японской системы управления:

1. Открытость компании и их ценности. База данных о деятельности корпорации открыта для пользования всех уровней её сотрудников. Что, непременно, означает - рабочие представляют собой дружный коллектив, принимают участие в жизни организации, несут общую ответственность за ее судьбу и стараются увеличить её производительность.
2. Доверительная атмосфера между сотрудниками и гарантия предоставления работы. В компании сокращается процесс текучести кадров. Ощущение стабильности укрепляет взаимоотношения между работниками, стимулирует их трудовую деятельность. Работники смело продвигаются вверх по карьерной лестнице, что способствует их сильному стремлению приобщиться к деятельности организации.
3. Постоянное участие руководства в производственном процессе. С целью быстрого решения возникающих на производстве проблем, японские компании следуют политике размещения административных кадров в здании, где ведётся производство. Создаются «кружки качества» и новаторские идеи, которые приводят к расширению дополнительных новшеств.
4. Менеджмент, направленный на улучшение качества услуг. Владельцы японских корпораций в большей мере контролируют качество предоставляемых товаров и услуг. Они стремятся усилить этот контроль и в итоге с гордостью снабжают потенциального клиента товарами или услугами наивысшего качества.
5. Информация - основа менеджмента. Большое внимание обращается на сохранение информации, и её применение для увеличения эффективного

трудового процесса и производства товаров высокого качества. Управленцы каждый месяц контролируют показатели качества, выручку и издержки производства.

6. Обеспечение чистого производства на предприятии. Японцы добиваются высокого качества товаров и услуг и дальнейшего повышения продуктивности именно благодаря поддержанию чистоты и порядка на производстве. [3, с. 46-51]

Японскому менеджменту также свойственны отрицательные черты. Например, система пожизненного найма не всегда является выгодным в компании, и ее сотрудникам в условиях современной экономики. [2, с. 98-101]

В следующую очередь, перед нами была поставлена задача - выявить особенности американского стиля управления. Решив задачу, мы выявили следующие главные черты современного американского менеджмента:

Одна из основных – это деловая активность, что означает высокую предприимчивость и умение вести дело. Еще одна важная черта – стремление к доходу. К национальным особенностям американского менеджмента также относят единство слова и дела у всех его представителей. А что касается их минусов, то они не умеют оценивать требуемый объем кадровых, временных, материальных и финансовых ресурсов. [1]

Что касается российского менеджмента, мы выделили три главных особенностей:

Первой является отсутствие требований оптимизации. Ей не надо изменяться, так как она может работать с любым уровнем отдачи.

Следующая особенность связана с тем, что в ней никогда не выделялся основной фактор успеха, основное стратегическое преимущество, без достижения которого нельзя выжить. И таким образом, используются разрозненные улучшения, которые ориентируются на рост объемов сбыта. Зная, что ценит потребитель, обеспечивают производство продукции

соответствующего качества, что и позволяет при правильной организации процесса реализации увеличивать сбыт.

И последней особенностью является использование организационной культуры. Издавна она активно использовалась, являясь хорошей поддержкой. Отказ от этого привел к снижению инициативы и мотивации к высокопроизводительному труду. [7, с. 137-144]

Рассмотрев особенности системы управления этих двух стран, мы выявили сходства и различия. В первую очередь, рассмотрим различия при помощи следующей таблицы.

| Критерии оценки системы управления | Япония | Америка | Россия |
|---|--|--|--|
| Демократизм менеджмента | Коллективное и единое принятие управленческих решений. | Соучастие всех работников организации в принятии решений, затрагивающих их интересы. | Решения руководителей принимаются индивидуально, а подчинённые следуют им. |
| Система контроля | Неформальная, коллективная. | «жесткий» контроль. | Чёткая, структурированная. |
| Организация ответственности | Ответственность коллектива за деятельность. | Персональная ответственность работника. | Ответственность несёт отдельная личность. |
| Система управления | Оригинальный и гибкий. | Жестко организована. | Чёткий и структурированный. |
| Выражение личного мнения | Участие всех сотрудников. Согласование решений управляющего с его коллегами. | Индивидуальное принятие решений и индивидуальная ответственность. | Руководство может как делегировать, так и сосредотачивать на себе право решения вопросов компании. |
| Срок занятости | Долговременный срок работы. | Текущность управленческих кадров. | Краткосрочный наём. Повышенная текущность кадров. |

| | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|
| Главные черты руководителя | Способность умело управлять, вдохновлять своим примером и заслуживать любовь и преданность своей команды. Лидер - мозговой центр компании. | Умение принимать правильные решения, инициативность, четкая структура контроля. | Способность профессионально и предприимчиво распространять руководство. Лидер - сильная, волевая личность. |
| Внерабочая активность сотрудников | Забота руководства о неформальной жизни организации. | Формальный стиль ведения управления. | Игнорирование неформальной коммуникации, формальный стиль ведения управления. |
| Стиль управления | Акцент на групповую деятельность. | Стремление к выгоде, доходу. | На личные ценности и результаты деятельности организации |
| Цели и задачи компании | Размытый, общий характер и показывает стратегию компании на данный момент. | Стратегическое планирование. | Чёткий, направленный к окончанию определённого периода времени. |

Таблица 1. Различия систем управления в японских, американских и российских компаниях.

Помимо рассмотренных нами различий, существуют также сходства между системой управления Японии, Америки и России. Такие как, иерархичность системы управления, увеличение оплаты труда согласно стажу и квалификации и др. [5, с. 380]

Что касается нашей республики, то в данное время продолжается финансово-экономический кризис, который влечет массовые сокращения кадров не только в коммерческом, но и государственном секторах. И это, как нам кажется, является самой важной проблемой республики.

По подтвержденным данным численность официально зарегистрированных безработных граждан Якутии составляет порядка 11.5 тысяч человек. Что по сравнению с 2016 годом этот показатель вырос на 20 %. Это второе место среди регионов Дальнего Востока. Поэтому рынок труда остается неустойчивым. [3]

Ситуация на рынке труда характеризуется большей напряженностью именно в сельской местности, где возможности трудоустройства и выбор

вакансий сильно ограничены, уровень и продолжительность безработицы выше, чем в городе, что приводит к увеличению масштабов нестандартных форм трудовых отношений. [3]

Так как Республика Саха (Якутия) является субъектом Российской Федерации, то нам характерны американский и российский модели управления. Поэтому мы уверены, что японская система управления является более эффективным для решения данной острой проблемы. Как говорится, плохой хозяин растит сорняк, хороший – выращивает рис, умный – культивирует почву, дальновидный – воспитывает работника. [8]

Исследовав данную тему, мы пришли к выводу, что системы управления японских, американских и российских компаний обладают своими особенными чертами.

Из приведенного выше анализа следует, что японская система управления сильно отличается от американской и русской. Японский менеджмент использует множество различных элементов. И вполне понятно, почему именно такой стиль управления оказался лучше приспособленным к изменениям. А если говорить про другие модели менеджмента, то они более «жесткие» по сравнению с японской.

Считается, что каждый руководитель должен быть знаком со всеми этими моделями, что может принести ему огромную пользу при управлении организацией.

Список используемых источников:

1. Американский менеджмент. Режим доступа: <http://kak-bog.ru/amerikanskiy-menedzhment>
2. Гречкин А.В. Особенности японской системы управления персоналом: Переход к новым формам найма служащих. Вестник АГТУ, 2007. – 98-101с.
3. Ил тумэн. Парламентская газета. Рынок труда в Якутии: взгляд экспертов. Режим доступа: <http://news.iltumen.ru/komentarii/2016/08/ryinok-truda-v-yakutii-vzglyad-ekspertov/>
4. Куцивол В.А. Японский опыт управления персоналом/Управление персоналом №7, 2005. – 46-51с.
5. Оучи У. Методы организации производства японские и американские подходы. М.: Дело. 2009. – 380с.
6. Сравнительный анализ американской и японской стратегии управления. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/13/1097/>
7. Шеметов П. В. Менеджмент: управление организационными системами : учеб. пособие / П.В. Шеметов, Л.Е. Чередникова, С.В. Петухова. — М.: «Омега-Л», 2008. – 137-144с.
8. Японские пословицы и поговорки. Режим доступа: http://www.orator.ru/poslovicy_japonskie.html