

**СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ АМЕРИКАНСКОЙ И
ЯПОНСКОЙ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ, ИХ ВЛИЯНИЕ НА ОТЕЧЕСТВЕННУЮ МОДЕЛЬ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

COMPARATIVE ANALYSIS OF AMERICAN AND JAPANESE
MODELS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, THEIR IMPACT ON
THE DOMESTIC MODEL OF PERSONNEL MANAGEMENT

Коршунов Александр А., студент, Государственный университет по землеустройству, Москва

Korshunov A. A., student, State university of land use planning, Moscow

Аннотация

В работе рассмотрены основные черты американского и японского менеджмента. Проведён сравнительный анализ отличительных сторон и сходств этих моделей. И их влияние на российскую модель управления.

Annotation

The text will cover the main features of American and Japanese management. A comparative analysis of the distinctive aspects and similarities of these models is carried out. And their influence on the Russian management model.

Ключевые слова: модель, управление, контроль, японский менеджмент, американский менеджмент, российский менеджмент

Keywords: model, management, control, japanese management, american management, russian management

Каждая модель управления персоналом основана на идеологии и системе ценностей нации. Не являющаяся исключением, российская модель управления всё ещё находится на стадии становления, совершая маленькие шажочки на пути к успеху – созданию эффективной и совершенной модели управления. Ещё совсем недавно рычагом прогресса являлась идея социализма - равенства и светлого будущего для всех, а сегодня главным мотивом является собственная финансовая выгода. Помимо этого, непростой процесс уничтожения модели происходил под влиянием дефолта и экономического кризиса. Самый простой, но не всегда успешный способ – это позаимствовать чью-то завершённую, эффективную модель. Проверенную временем и принёсшую успех. Например, американскую или японскую. На развитие и формирование российской модели управления воздействует как японский стиль управления, так и американский. Эти два стиля совершенно противоположны, не имеют почти ничего общего. Однако российская модель обладает рядом особенностей, присущих американскому стилю, и в ней присутствуют составляющие японского стиля управления. Здесь сошлись запад и восток.

А теперь давайте рассмотрим американскую и японскую модели управления и их точки схождения.

В быстро развивающемся мире менеджмента руководители компаний скрупулёзно подходят к выбору эффективного стиля управления. Поэтому изобилие навыков и приёмов данных моделей может помочь в процессе формирования новой модели, с учётом адаптации к новой среде. Рассмотрим указанные модели – американскую и японскую – с точки зрения философии и приоритетов каждой из них.

Американская модель управления ориентирована на достижение максимальных результатов в финансовом плане. Компании, придерживающиеся японского принципа управления, стремятся

расширить своё присутствие на рынке и увеличить процент выпускаемой продукции. Это способствует улучшению их преимуществ и росту прибыли. Основой менеджмента в Японии считается рабочая сила, их преклонение перед трудом. Даже во время кризисных ситуаций руководители не забывают о таких процедурах, как переподготовка и повышение квалификации сотрудников. А не сокращение штата, как это принято в американском менеджменте, который характеризуется отсутствием большой зависимости компании от сотрудников и сотрудников от компании. Огромную роль в японской модели играют морально-психологические рычаги воздействия на личность. Руководители всегда стремятся создать в коллективе семейную атмосферу, проявляют заботу по отношению к своим подчинённым. В США общение между руководителем и его подчинёнными на темы, не связанные с работой, недопустимо. Организационная структура и деятельность представленных моделей менеджмента также существенно различаются. Управление в США отличается значительной гибкостью, поскольку структура управления может быть временной и устраняться по мере выполнения или изменения задач. Модель принятия решений в японских фирмах демократична. Она идёт по линии снизу вверх – то есть решение принимается путём достижения всеобщего согласия. Процесс принятия решения в США основан на беспрекословном подчинении. Власть сосредоточена в руках топ-менеджеров – американцы, как правило, принимают решения очень быстро, в отличие от японцев. Что касается кадровой политики, при приёме на работу особое внимание уделяется личности, её специализированным знаниям и профессиональным навыкам. Общими критериями являются: образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в команде. То есть подбирается человек на должность, а не наоборот. В Японии преобладает система пожизненной занятости, при которой каждому гарантировано

рабочее место в обстановке кризиса. Пожизненно нанятый работник уверен в стабильности своего положения, прикладывает больше усилий, мотивирован отдавать все силы, способствующие успеху и процветанию организации на рынке. США характеризуются высокой специализацией и строгим разграничением обязанностей. Каждый сотрудник работает по контракту, который длится определённое время. Компании нуждаются в постоянном обновлении профессиональных знаний, нанимая новых сотрудников, и увольняя старых. В Японии же смена персонала идёт на уровне компании. Материальное вознаграждение – возможность роста в США, вытекающая из личного вклада сотрудника в развитие компании – даже если положение компании ухудшится, вознаграждение сотрудника будет определяться исходя из того, смог ли он достичь целей, которые были лично поставлены перед ним. Борьба за прибыльность компании в лице работника представляет собой средство достижения личного успеха, достижения богатства и продвижение. В Японии же их зависимость прямо пропорциональна.

В условиях рыночной экономики система управления, используемая в России, неэффективна, поэтому конкурентоспособность российских предприятий оставляет желать лучшего на мировом рынке. На самом деле в России нет собственной модели управления, чего нельзя сказать об иностранных государствах, как ранее мы выяснили. Для формирования собственной модели, российским менеджерам необходимо приложить немало усилий – изучить концепцию и деятельность зарубежных моделей управления, провести сравнительный анализ и выявить модель, которая будет соответствовать национальным и историческим ценностям нашей культуры.

Так в Америке при приёме на работу имеют значение только профессиональные навыки, а в Японии на первом месте стоят личностные качества. В России же при приёме на работу учитывают и то, и другое. Как

правило, кандидат проходит как профессиональное, так и психологическое тестирование. Ни в Америке, ни в Японии занимаемая должность не даёт работнику дополнительных прав и привилегий, как это может происходить в российских компаниях.

Наказуемость инициативы полностью подавляет амбиции российских сотрудников. В американских компаниях, где практикуется индивидуальное принятие решений, сотрудники не боятся проявлять инициативу, критиковать руководство и могут комментировать те или иные управленческие решения, поскольку их могут уволить исключительно за профессиональную непригодность или нарушение трудового законодательства.

На этом сходство заканчивается, так как в американской компании могут иметь значение только профессиональные достижения, а в российской компании – пол, возраст, сексуальная ориентация, национальность, семейное положение, дружба с «нужными» людьми, внешний вид и т.п.

Американская модель управления не подразумевает возможность обучения как сотрудника, так и персонала в целом. Принято считать, что работник сам должен инвестировать собственные ресурсы, быть заинтересованным в этом, ведь от этого зависит его положение и доход в организации.

В российских же компаниях персонал проходит обучение. Как и в Японии, проводятся тренинги, семинары, сотрудников отправляют на курсы иностранного языка, компьютерной грамотности, обучают работе с новыми учётными программами и прочее. Только есть один нюанс – обучение происходит с отрывом от своего рабочего места, а это сказывается не самым лучшим образом на производственных процессах. Да и после завершения обучения сотрудник не начинает получать больше. Он продолжает выполнять свою работу на более качественном новом

уровне за те же деньги. Российская же система предполагает зависимость размера зарплаты исключительно от занимаемой должности, без учёта общего стажа на предприятии и лет работы на конкретной должности. В целом она не имеет мотивирующего характера. А ведь одним из факторов, побуждающих работать продуктивно, является высокая оплата труда, соответствующая качеству.

Основываясь на перечисленном выше, невозможно перенести одну модель управления в экономику, а тем более в менталитет другой страны, без учёта её специфических условий и, прежде всего, психологических и социокультурных факторов. А Россия ещё та – многонациональная страна. Но можно вынести уроки: Во-первых, российская модель управления нуждается в тщательной доработке, поскольку однозначно назвать эту модель независимой невозможно. В России ещё не выработаны специфические особенности управления, которые отличали бы её от моделей других стран. Во-вторых, в силу культурных и национальных особенностей использование зарубежного управленческого опыта в России невозможно. Грамотное создание собственной модели управления, учитывающей специфику российского менталитета, может стать одним из возможных решений этой проблемы.

Литература

1. Пивоваров С. Э., Максимцев И. А. Сравнительный менеджмент. Изд. 2-е. СПб. : Питер, 2008. 480 с.
2. Федоренко Е. А. Сравнение культурных особенностей бизнеса в РФ и США на основе модели Герта Хофстеде // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2017. № 48.
3. Пронкин В.А., Ладанов И.Д. Управление персоналом в Японии. Очерки. Наука, 1989.

Literature

1. Pivovarov S. E., Maksimtsev I. A. (2008). Comparative management. Ed. 2nd St. Petersburg : St. Petersburg, 480 p.
2. Fedorenko E. A. (2017). Comparison of cultural features of business in the Russian Federation and the USA based on the model of Gert Hofstede. Electronic periodical scientific journal «SCI-ARTICLE.RU», No. 48.
3. Pronkin V.A., Ladanov I.D. (1989). Personnel management in Japan. Essays. Science.