

ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

© 2020 Потапова Ангелина Руслановна
студент

© 2020 Акопян Диана Анатольевна
кандидат экономических наук, доцент
Самарский государственный экономический университет
E-mail: lina.potapova163@gmail.com, diakopyan@yandex.ru

Ключевые слова: менеджмент, предпринимательство, зарубежный опыт, практика менеджмента, национальная модель, особенности управления, менталитет, внедрение.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что опыт использования предпринимательских моделей менеджмента в зарубежных компаниях уже долгое время показывает значительные результаты. Отсутствие опыта управления, связанное с историческими предпосылками, а также российский менталитет ограничивают рост конкурентоспособности российских предприятий по сравнению с зарубежными. Повышение конкурентоспособности российских организаций имеет большое значение для отдельных фирм и России в целом.

На сегодняшний день отечественная модель менеджмента находится на этапе становления. В зависимости от места и времени своего формирования система менеджмента любой страны развивается под влиянием как общих, так и специфические свойства. Общие черты в большей степени связаны с используемой моделью экономики, уровнем развития научно-технического прогресса, состоянием правовой системы, с социально-экономическими потребностями структур управления, величиной влияния предпринимательских сообществ и другими факторами.

К основным специфическим чертам принято относить: географическое положение страны, климатические и ландшафтные особенности, культуру этносов, проживающих на ее территории, их мировоззрение, историю побед и поражений, политическую структуру общества и другие.

Используя опыт зарубежных управленческих практик, следует понимать и учитывать специфику России, тем самым, создавая предпосылки и условия для более успешного построения модели менеджмента. С этой целью российские руководители всех рангов должны изучать и анализировать особенности развития менеджмента в других странах, так как без этого сложно будет совершенствовать собственный стиль руководства, формировать положительный имидж организации, повышая уровень конкурентоспособности компании. Причем интересен как отрицательный, так и положительный опыт в этой области.

Национальная модель обладает большим потенциалом, однако для его раскрытия степень методической разработанности невелика и необходима существенно выше, чем в настоящий момент. Высокий уровень подготовки российских менеджеров, глубокие

знания о рынке, экономике и о самом менеджменте как о науке управления, норме деловой этики бизнеса. Без данных аспектов будут проявляться ее слабые стороны¹.

Наиболее эффективный результат от внедрения зарубежных моделей управления вероятен только в случае, если они могут быть полноценно адаптированы к хозяйственной культуре России и, вероятно, мировоззренчески близкой будет японская модель управления или, как минимум, существенные ее признаки.

После Второй мировой войны Япония переняла у США и Европы положительные аспекты предпринимательского и управленческого опыта, в первую очередь - ориентацию на эволюционное внедрение новых технологий и психологические методы управления людьми. Японцы в большей мере ценят имеющийся опыт работы, чем образование работника и внимательно относятся к коммуникациям между людьми, к личностным особенностям сотрудников. Японской системе управления свойственно подбирать должность под человека, а не человека под должность, в своих действиях работники избегают индивидуализма, не склонны к навязыванию персональной ответственности, потому как для них важнее коллективная ответственность. Еще одной отличительной чертой японского стиля руководства является то, что менеджеры уделяют технологическим нововведениям особое внимание. С этой стороны Япония превосходит все страны мира².

В России понятие "пожизненный найм" не применялся ранее и не применяется сейчас в чистом виде. В то же время продолжительная работа в одной компании, часто в течение всей трудовой деятельности, характерна для карьерной траектории многих работников, как во времена плановой экономики, так и в настоящий момент. Ранее высоко ценился такой показатель как "непрерывный стаж работы на одном предприятии". С появлением в стране новых экономических отношений он потерял свою прежнюю повсеместную значимость. Однако на государственной службе, в организациях бюджетной сферы это по-прежнему имеет значение (стаж, выслуга) для определения статуса работника.

В практике деятельности коммерческих фирм востребованы такие качества персонала как лояльность, приверженность, что предполагает его длительное пребывание в компании.

В 90-е годы закрывались многие крупные производственные объединения, фабрики, заводы. Люди были согласны на любую работу, в любых организациях на условиях работодателя. Кто - то растерялся в такой ситуации, подвергся депрофессионализации, а кто - то нашел себя в новых условиях, проявив предпринимательские задатки. Ряд работников после переподготовки реализовались в новых профессиях. Стали активно создаваться инновационные на тот момент времени предпринимательские структуры. Со стороны руководства компаний требовалось от персонала не звание и количество лет, отработанных в должности, ни образование, ни конкретные знания, навыки и компетенции. Иначе стали развиваться профессиональные карьеры, востребовалась социальная мобильность персонала. Пришло время предприимчивых, энергичных, грамотных специалистов. Большинству из них не хватало менеджерских и предпринимательских знаний, практик. Именно в тот период активно начал внедряться на отечественных предприятиях зарубежный опыт.

В настоящее время руководство компаний должно брать на себя обязанность по воссозданию необходимых условий, позволяющих обеспечить долгосрочную занятость

работников. Это одна из стратегических задач не только локального характера. Особое значение в этой связи приобретает система "интрапренерства", которая все значительнее внедряется в бизнес структурах. Наряду с ней прогрессируют системы "кадровой ротации", "кадрового резерва", что исключает однообразную деятельность, способствуя профессиональному и должностному росту персонала.

Отдельно отметим японскую систему подготовки на рабочем месте. Компаниям, функционирующим на территории нашего государства, стоило бы обратить на нее внимание. Российские фирмы довольно часто устраивают проверки профессиональных знаний кандидатов. Наряду с этим внимание уделяется опыту работы в конкретной сфере деятельности. Но, зачастую, у компаний отсутствует разработанная программа обучения кандидатов. В японских фирмах все происходит несколько иначе. Как правило, там не берется во внимание специальная "узкая" подготовка кадрового состава. В особенности учитывается именно умение кандидата стать частью коллектива. Также, в компаниях имеется специально разработанная система обучения, которая проходит внутри фирмы. Мы считаем, что внедрение этой практики было бы хорошей перспективой для российских фирм. Важна разработка специальной "внутрифирменной" программы обучения, так как это позволит оценить знания кандидата и не упустить действительно перспективный кадровый состав³.

Применение зарубежного опыта в российских компаниях далеко не всегда успешно. Причиной тому является комплекс факторов поведенческого, национального, культурного характера. Некоторые правовые, производственные и организационно-управленческие новации не могут быть усвоены российским бизнесом без предварительной адаптации.

Препятствия для восприятия российскими компаниями передового зарубежного управленческого опыта заключаются:

- в огромном количестве госкорпораций, которые тотально бюрократизированы, инертны, имеют низкую эффективность;
- в сложностях политического характера - применяемые к нашей стране различного рода санкции исключают возможности сотрудничества в части создания совместных предприятий в наукоемких сферах, продажи высокотехнологичных активов и т.д.;
- в большой разнице оплаты труда. Россия в 2015-2016 гг. девальвировала национальную валюту по отношению к доллару США и евро, что существенно затрудняет привлечение зарубежных профессионалов в систему российского менеджмента из области финансов, логистики, промышленности, науки, бизнес-образования, аграрного сектора и др.;
- в различиях относительно ментальности, системы ценностей, культурных и языковых проблем. В настоящее время мы отличаемся от многих стран уровнем технологической культуры, производственной дисциплины, толерантности.

Полагаем, что механическое заимствование руководством отечественных компаний чужого опыта, вероятнее всего, принесет отрицательный результат из-за существенных различий в ментальности, тем более что Россия представляет собой своеобразный симбиоз европейских и азиатских традиций. Наше государство из европейских ценностей почерпнуло так называемый "индивидуализм". Из азиатской системы мы переняли особенности мышления, а именно "групповое мышление". Именно из этих двух составляющих

щих, "индивидуализм" и "групповое мышление", и сложился менталитет нашего общества. Но, во внимание стоит брать тот факт, что российский менталитет пробивает себе дорогу в условиях формирующегося рынка и стремиться к индивидуализации. Современный российский менеджмент должен учитывать лиц, в чьей ментальности превалирует стремление к индивидуализму⁴.

Представим попытку внедрения зарубежного опыта в сфере менеджмента в российском филиале в г. Тосно крупнейшей американской компании Caterpillar (поставка дорожно-строительной техники). Руководство организации приняло решение внедрить во всех своих филиалах японскую систему управления "5С". Суть системы заключается в том, чтобы поменять образ мышления и поведение работника, воспитать в нем уважение к дисциплине и порядку. Несмотря на, то что временной период внедрения самой системы был довольно продолжительным, в Тосно специалист по развитию и обучению кадрового службы завода не смогла дать точную количественную оценку эффективности использования "5С". Возможно, вводимая управленческая инновация, являясь частью корпоративной культуры, в большей степени несла лишь культурно-бытовой смысл.

Менеджеры компании утверждали, что в организации культура производства все же улучшилась, пусть и в незначительной степени. Главной причиной отсутствия ожидаемого результата явилось то, что персонал никак не был готов к восприятию новой культуры труда.

Несмотря на этот не совсем удачный опыт, ряд исследователей полагают, что японская культура ментально ближе нашему обществу, и, вероятно, главная причина неудач заключается в представлении системы в компании. В пользу данного предположения играет тот факт, что японская терминология на заводе используется довольно активно, что, конечно, для неподготовленного работника усложняет восприятие информации, однако, дистанцию между рядовыми сотрудниками и системой увеличивает. Также, не все сотрудники завода понимают смысл данной системы, несмотря на работу внутренней PR-службы⁵.

С высокой долей вероятности предполагаем, что именно от ментальных особенностей работников зависит эффективность внедрения заимствованной системы. В классическом виде, "5С" является строгой последовательностью действий, в которой следующий шаг возможен после того, как сделан предыдущий. В Японии особая культура исполнительства, работник не чувствует дискомфорт от того, что каждое его движение рассчитывается и программируется. Российскому работнику же важно иметь в принятии решений некоторую свободу.

В некоторых случаях руководство компаний использует только элементы какой-либо системы менеджмента, который затрагивает отдельный сегмент организационных бизнес-процессов. В качестве примера приведем группу компаний "Сигнал" (город Энгельс). Компанией в процесс производства была внедрена система по рациональной организации рабочих мест, именуемая как "5С". Сам проект не был внедрен во всю компанию, а действовал как экспериментальный, или "пилотный". Изначально, в рабочих зонах производилась тщательная сортировка предметов. Территория подчищалась, то есть, все пришедшие в негодность инструменты попросту ликвидировались. После этого, действия были направлены на унификацию рабочих мест. Активно внедрялся метод цветового кодирования (визуализации). Это было важно во время организации хранения

инструментария. Разработчики данного проекта добились существенного успеха в его реализации на начальных этапах, но опасались за то, что в будущем ситуация ухудшится. Но, несмотря на все опасения кураторов проекта, можно сказать о том, что по прошествии нескольких лет были достигнуты все поставленные цели. Данная система была успешно внедрена во всех предприятиях компании "Сигнал".

¹ Отараева З. А. Система менеджмента в России. Влияние национальных факторов на ее формирование // Молодой ученый. - 2015. - №23. - С. 636-638. - URL <https://moluch.ru/archive/103/23702/> (дата обращения: 11.10.2019).

² Адилова Д.А., Бө т.А. Основные особенности современного менеджмента // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XLIX Междунар. науч.-практ. конф. № 5(49). - Новосибирск: СибАК, 2015.

³ Погосян К.Р. Особенности менеджмента в современных российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/03/4514>

⁴ Головин, А.А. Современные модели отечественного корпоративного менеджмента. [Текст] / А.А. Головин, Ю.Л. Петрачкова // Актуальные проблемы инновационного развития экономики: Материалы Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов - Белгородский университет кооперации, экономики и права. - Белгород, 2014. - С.260-265

⁵ Гончаров И.В. Анализ зарубежного опыта управления и оценка его использования в России // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. VI междунар. студ. науч.- практ. конф. №6.

ANALYSIS OF FOREIGN EXPERIENCE IN MANAGEMENT AND THE POSSIBILITY OF ITS USE IN RUSSIA

© 2020 Potapova Angelina Ruslanovna
Student

© 2020 Akopyan Diana Anatolyevna
Candidate of economics sciences, associate professor
Samara State University of Economics

E-mail: lina.potapova163@gmail.com, diakopyan@yandex.ru

Keywords: management, entrepreneurship, foreign experience, management practice, national model, management features, mentality, implementation.

The relevance of this topic is due to the fact that the experience of using entrepreneurial management models in foreign companies has been showing significant results for a long time. The lack of management experience associated with historical background, as well as the Russian mentality limits the growth of competitiveness of Russian enterprises compared to foreign ones. Improving the competitiveness of Russian organizations plays a large role for individual firms and Russia in general.