

УДК 336.14:353(57)



Трофимчук Андрей Владимирович
студент,
кафедра экономики предприятия
и предпринимательской деятельности,
Байкальский государственный университет,
г. Иркутск, Российская Федерация,
e-mail: andreytrofimchuk@yandex.ru

СПЕЦИФИКА РОССИЙСКОЙ МОДЕЛИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ И ЕЕ СХОДСТВА С АМЕРИКАНСКОЙ И ЯПОНСКОЙ

Аннотация. Рассматриваются подходы к определению понятия управленческое решение. Рассматривается сравнение американской модели принятия управленческих решений с российской. Рассматривается сравнение российской модели принятия управленческих с японской. Приводится и обосновывается специфика российской модели принятия управленческих решений. Упоминается про влияние бывшего СССР на формирование российской модели принятия управленческих решений. Предлагается рекомендации по ускоренному формированию российской модели принятия управленческих решений.

Ключевые слова: управленческие решения, методы принятия управленческих решений, российская модель принятия решений, американская модель принятия решений, японская модель принятия решений, сравнения моделей принятия управленческих решений.

Andrew V. Trofimchuk
Student,
Department of Enterprise Economics and Entrepreneurship,
Baikal State University,
Irkutsk, Russian Federation,
e-mail: andreytrofimchuk@yandex.ru

SPECIFICITY OF THE RUSSIAN MODEL OF MANAGERIAL DECISION-MAKING AND ITS SIMILARITIES WITH THE AMERICAN AND JAPANESE

Abstract. Approaches to the definition of the concept of management decision are considered. Comparison of the American model of managerial decision making with the Russian one is considered. Comparison of the Russian model of

managerial acceptance with the Japanese is considered. The specificity of the Russian model of managerial decision-making is presented and substantiated. The influence of the former USSR on the formation of the Russian model of managerial decision-making is mentioned. Recommendations for the accelerated formation of the Russian model of managerial decision-making are offered.

Keywords: management decisions, methods of making management decisions, Russian model of decision making, American model of decision making, Japanese model of decision making, comparison of models of making managerial decisions.

В процессе деятельности руководящего звена компании перед управляющими возникают различного рода задачи, выполнение которых будет благотворно сказываться на будущем компании. В связи с этим возникает проблема принятия грамотных и актуальных управленческих решений. Однако существуют и общепринятые модели, опираясь на которые менеджеру не придется «изобретать велосипед». Поэтому актуальность темы принятия управленческих решений не может быть переоценена. Особенно в 21 веке, когда изменения во внешней среде происходят довольно часто, а управляющему звену необходимо оперативно и вразумительно принимать актуальные управленческие решения. Также не мало важно в разработку управленческих решений привлекать новаторов и передовых работников производства, чей опыт и смекалка могут оказать содействие в поиске оригинальных подходов для разработки управленческих решений. [1] Таким образом гораздо проще внедрить объективно необходимые и обоснованные управленческие решения.

Управленческое решение подразумевает под собой главную форму управленческого труда, а также совокупность взаимозависимых, последовательных в логической цепочке и направленных на реализацию конкретных целей управленческих действий, которые помогают в обеспечении реализации поставленных управленческих задач. [2] Необходимо выделить что управленческое решение – это творческое и волевое действие самого субъекта управления, которое основывается как на знании определенных объективных законов данной сферы функционирования управляемой системы при анализе всей необходимой о её функционировании информации, так и сконцентрированное на решении определенных задач и проблем или же с целью улучшений (апгрейдов) аспектов деятельности компании, при помощи введения новаторских или инновационных решений. В основе также стоит выбор цели, способов и программы деятельности команды в той сфере, где решается проблема или изменяется цель.

Стиль руководства представляет из себя манеру поведения управленца по отношению к его подчиненным, благодаря которой он может в том или ином виде влиять на них и направлять их на решение определенных задач. Любая модель управления будет базироваться и на системе ценностей того или иного народа. Российская модель не является исключением. В наше вре-

мя она из модели равенства и социализма, отголосков бывшего СССР, перешла к основному мотиву – личной материальной выгоде. Естественно, что сказывается влияние иностранных моделей, таких как американская и японская. Хотя и данные два стиля управления по большей своей части диаметрально противоположны, но в российской модели есть ряд признаков, характерных как японскому, так и американскому стилю управления персоналом.

Таким образом, управленческие решения являются выбором, который необходимо осуществить руководителю, чтобы выполнить обязанности, которые обусловлены должностью, занимаемой им. [3, С. 31]

Сравнение с американской моделью управления

Индивидуальный процесс принятия решений. Способы коллегиального принятия решений слабо развиты. Менеджеры предстают в виде бесспорных лидеров в коллективе, причем их слабо волнует климат и возможные конфликты внутри самого коллектива. Руководитель несет индивидуальную ответственность за решения, которые были приняты им. В российской модели данный критерий тоже отображается.

В российских компаниях преимущественно распространен авторитарный тип управления, однако, в последние годы многие компании осуществляют плавный переход к более демократическому, что приводит к сближению с американской моделью. Лучшим решением при переходе к более демократичному управлению будет периодическое включение элементов авторитарного стиля управления, что обусловлено менталитетом граждан России.

Самым большим различием можно выделить отсутствие желания брать на личную ответственность за результаты деятельности, но при желании участвовать в самой деятельности, но в американской модели преобладает всё-таки желание брать на личную ответственность, которая помимо риска несет и выгоду самому сотруднику. Частично это может быть и связано с распространенным понятием «Инициатива наказуема», которое негативно сказывается на повышении желания брать на себя ответственность и, соответственно, получать с этого необходимые результаты.

Сравнение с японской моделью управления

Возможность обучения. В отличие от американского менеджмента, в котором считается, что сотрудник изначально обязан вкладывать собственные средства в личное образование и профессиональное развитие, поскольку от этого напрямую зависят его доход и положение в компании. В российских компаниях принято обучать персонал, по схожей политике с японской. Семинары и тренинги проводятся для сотрудников, а также их отправляют на курсы повышения квалификации. Это в основном спонсируется самой компанией, но после обучения возникает негативная тенденция, а именно, что сотрудник не повышает рейтинг в компании. Он часто приурочен к выполнению своей работы на новом уровне, но за те же деньги.

Японские компании следуют правилу – «Мы все одна большая семья», исходя из этого менеджеры Японии стараются приоритетно установить доверительные взаимоотношения управляющих с подчиненными, а также сформировать у коллектива представление о том, что подчиненные и менеджеры являются единым целым, одним механизмом, одной семьей. [4, С. 49] Альтруизм в японском быту уже как неотъемлемой часть, а конкретно работа в команде оценивается превыше всего. В российских же компаниях формирование «семьи по работе» происходит в основном неформально, но ответственность распределяется всё-таки более индивидуально. Это один из желательных векторов развития для российских управленцев.

Оценивая руководителя в японской модели, главное предпочтение отдается прежде всего качественному контролю исполнения управленческих решений, тогда как в американской отдается предпочтение различным нестандартным индивидуалистическим подходам. Рассматривая данный аспект в отношении российской модели, можно уверенно сказать, что русская модель здесь ближе к японской.

Специфика российской модели управления

При выделении особенностей российской модели управления необходимо учитывать российский менталитет и влияние социалистического строя бывшего СССР, который постепенно уходит, стираясь появлениями новых поколений.

Русскому менталитету менеджмента свойственна двойственность, которая обусловлена изменениями в связи с переходом к нынешней Российской Федерации от советского государства. Двойственность охарактеризована прежде всего выбором между стабильностью системы и нестабильностью. Большинство русские, рассматривая от генерального секретаря вплоть до грузчика, предполагают две основных манеры поведения, которые адаптированы к стабильному или нестабильному состоянию системы управления. [5, С. 119] Именно эту особенность можно выделить превыше остальных, образование которой сложилось системно.

В целом же, в российской модели управления существует по большей части лишь смесь американской и японской моделей принятия управленческих решений, которые в свою очередь слегка разбавлены российским менталитетом.

Сравнивая американскую и японскую модели управления, мы можем прийти к выводу, что данные модели диаметрально противоположны, ведь в Японии наиболее ярко выражается понятие коллективизма, а в Америке в приоритете индивидуализм. [6, С. 27] Данные модели противоположны, однако для формирования успешной системы по разработке и внедрению тех или иных управленческих решений важно использовать наиболее выгодные аспекты обеих моделей, введенные под определенную сферу деятельности, в которой требуется принятие управленческих решений.

Для дальнейшего ускоренного развития российской модели управления наиболее предпочтительно периодическое обучение управленцев высших звеньев за границей, в т.ч. в Америке и Японии, для более ускоренного и продуктивного перенимания опыта принятия управленческих решений, адаптируя полученный опыт под нужды собственных компаний и передавая данный опыт управленцам среднего звена. Именно перенимая передовой опыт и адаптируя его под российские реалии, можно постепенно сформировать и собственную российскую модель управления.

Подытоживая все выше сказанное, российская модель до сих пор находится на этапе активного формирования, причем в ней отражены как элементы японской, так и элементы американской моделей управления. Не малое влияние на формирование российской модели оказал и менталитет граждан бывшего советского государства, который постепенно преодолевается с новыми поколениями управленцев.

Список использованной литературы

1. Смирнов Э. А. Разработка управленческих решений : Учебник./ Э. А. Смирнов. — Москва : ЮНИТИ. — 2012. — 258 с.
2. Управленческое решение // Википедия. Свободная энциклопедия. — URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Управленческое_решение
3. Цыпленкова М. В., Моисеенко И. В., Гурёмина Н. В., Бондарь Ю. А., Основы менеджмента: учебное пособие/ М. В. Цыпленкова, И. В. Моисеенкой др. Москва: Академия Естествознания. — 2013. — С. 31
4. Кочеткова Н. В., Корякин И. Д. Сравнительная характеристика бизнес-этикета в Японии и Южной Корее / Н. В. Кочеткова, И. Д. Корякин. // Вестник современных исследований. — 16. №3. — С. 47–53.
5. Прохоров А. П. Русская модель управления / А. П. Прохоров. Москва : Эксмо. — 2007. — 182 с.
6. Киселева Ю. А., Кужабергенова А. Р., Кочеткова Н. В. Сравнительный анализ моделей управления / Ю. А. Киселева, А. Р. Кужабергенова, Н. В. Кочеткова // Наука без границ. — 2017. — № 11 (16). — С. 25–28