

УДК 331

P. Ф. Филяхов

*Кузбасский государственный технический университет
им. Т.Ф. Горбачева, Кемерово, Россия*

ВЫБОР ОПТИМАЛЬНОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИИ ДЛЯ РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ

научный руководитель: д.ф.н., профессор кафедры истории, философии
и социальных наук Золотухин В.М.

В статье анализируются три модели управления с точки зрения сходства, различия, наличия позитивных и негативных моментов. Подчеркнута значимость социокультурных и иных оснований для эффективности в каждой из представленных моделей управления, влияющих на социально-психологический климат в коллективе и экономическую мотивацию. Отмечается, что Россия пытается использовать некоторые позитивные аспекты, особенности и накопленный опыт в области управлении из европейской и японской модели менеджмента.

Ключевые слова: модель управления, качество жизни, объект управления, объекта управления, мотивация.

Любая наука формировалась и развивалась постепенно, все они являются неотъемлемой частью нашего мира. Каждая из них основывается на историческом опыте. Изучая развитие какой-либо науки, появляется возможность определить тенденции и темы её развития, а это в свою очередь, помогает выявить ошибки, которые допускались на разных этапах формирования развития науки.

Изучение развития модели менеджмента очень важно, так как можно изучить накопленный опыт в управлении во всех странах и выбрать наилучший вариант для Российского управления.

Каждая страна по-своему уникальная из-за своих внутренних сложившихся факторов, таких как: географических, социально-экономических, политических, аксиологических, демографических, технологических и других [Бельков, Заболотская, 2015, Бельков, Козырева, Тарабенко, 2017; Кузевич, Гергелова, Кузевичова, Михайлов, 2020; Литвин, Хорешок, Литвин, Тюленева, Тюленев, 2022; Chernikova, Chernikova, Yazevich, 2021]. Из-за этих особенностей в факторах, в каждой стране формируется своя модель управления предприятием, организацией и даже государством. Некоторые модели управления соседних стран могут быть схожие, так как тут уже влияют на формирования

специфические факторы, которые присущие любой нации, а именно какие-то национальные ценности, их история, традиции и сложившийся менталитет [Билюченко, Золотухин, 2019; Золотухин, 2021; Gafarov, Gafarova, Belkov, Bikmetov, Zolotukhin, 2021]. История соседних стран связана, поэтому можно наблюдать схожие аспекты в моделях управления, хорошим примером служит – европейская модель [Галактионов, 2017].

На протяжении всей современной истории разных стран накапливался опыт управления в различных сферах, отраслях и деятельностих производства. Сегодня в различных изданиях, публикациях и учебниках выделяют три модели (основные) менеджмента: американскую, японскую и европейскую.

Представленные три модели управления по-своему уникальны. В каждой ставятся определенные задачи и цели, прописываются свои принципы, существует своё стратегическое видение и формируется организационная структура, ориентирующаяся на культуру людей. Здесь появляется порядок взаимодействия всех элементов внутренний среды объекта управления. Также нужно понимать, что у всех этих трёх моделей управления, есть положительные и отрицательные моменты [Галактионов, 2017].

Сегодня в мире соседние страны развиваются между собой экономические связи, политические и даже культурные, поэтому некоторые страны можно рассматривать, как одну группу с общей формированной моделью управления. Если говорить про Россию, то у нашей страны нет собственной модели менеджмента, поэтому приходится заимствовать принципы управления соседних стран. В основном Россия применила европейскую модель управления, так как она может легко адаптироваться под экономическую и социальную ситуацию. Однако нужно понимать, что в России свои традиции и ценности, свой менталитет [Селезенев, 2016; Козырева, Тарасенко, 2020; Ширинкина, 2022], поэтому так важно тщательно подбирать и использовать западный и восточный опыт управления в своих объектах. На данный момент можно с уверенностью сказать, что у России нет структурированной, или даже взятой у другого государ-

ства модели управления. Россия использует некоторые аспекты, особенности и накопленный опыт в области управлении из европейской и японской модели менеджмента [Дегтярева, Иноземцева, 2021].

В первую очередь рассмотрим европейскую модель менеджмента, так как она имеет значительный накопленный опыт в управлении. Активное развитие модели стало с середины XX-го века, именно в тот момент истории управляющие предприятия и организаций были в сложной ситуации из-за происходящих событий в мире [Барышева, 2009; Барышев, Барышева, 2015; Коваленко, Якунина, 2021; Адаптация, 2022]. Менеджерам нужно было своевременно принимать и грамотно принимать управленческие решения, которые смогут улучшить все показатели деятельности и усовершенствовать стратегию объекта.

Многие страны Европы разрабатывали «идеальный тип управления организации», который получил своё название бюрократией. Европейская модель включает в себя множество стран, но начало развития модели менеджмента дали следующие страны: Германия, Великобритания, Франция и Италия. В таблице 1 проанализированы основные европейские модели управления.

На основании данных из таблицы видно, что у каждой модели присущи особенности, но некоторые эти особенности схожие, так как они находятся рядом друг с другом и накопленный опыт в управлении передался соседям.

Особое внимание европейская модель менеджмента уделяет профессиональной подготовке персонала, другими словами модель характеризуется наличием высокого уровня профессионального образования [Съедина, 2013; Золотухин, Съедина, 2015; Богданова, Козырева, 2021]. Молодых специалистов готовят заранее ко всем трудностям, которые могут возникать внутри организации, поэтому они при устройстве на работу уже имеют большой объём знаний в области управления.

Если рассматривать внутри организации, то функция подготовки кадров в европейской модели управления является важной. Кадровый отдел стремится обучить новых работников, осуществляет эффективно охрану труда и решает

многие другие возникающие вопросы [Менеджмент, 2020]. Однако бывают и трудности в такой модели менеджмента, так, внутри коллектива на предприятиях происходят конфликтные ситуации по различным вопросам и проблемам. Коллектив постоянно соперничает, так как каждый думает о своей карьере первостепенно.

Таблица 1

ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЕВРОПЕЙСКИХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Модели менеджмента			
Немецкая	Британская	Французская	Итальянская
<ul style="list-style-type: none"> - качество продукции в приоритете; - благоприятные отношения в организации; - профессиональная подготовка управленцев и персонала; - техническая компетенция менеджеров; - чёткая сформированная организационная структура 	<ul style="list-style-type: none"> - возникновения недоверия между менеджерами персоналом; - в некоторых организациях низкий уровень менеджмента; - особо распространяется семейная собственность и семейные традиции; - выделяется мало внимания к подготовке и квалификации кадров 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая дистанция власти; - значительно выделяется индивидуальность в управлении; - жёсткая иерархичность и дистанцированность руководителей в их взаимоотношениях с подчинёнными; - фокусирование на формальной, письменной коммуникации; - внимание к количественным методам анализа 	<ul style="list-style-type: none"> - предпочтение отдается неформальным контактам; - широкое распространение семейного бизнеса; - избегание конфликтов; - стремление к ясности и контролю над неопределенностью

Одной из самых новых появившихся моделей управлений является японская модель. В Японии стремительно развивается экономика и технологии, такие факторы значительно помогли ей занять лидерство в мировом рейтинге. Многие страны проявляют значительный интерес к японским компаниям, так как методы оказываются эффективными в деятельности [Зыкова, Попова, Шапошников, 2020]. Выделяются следующие характерные преимущества японской модели менеджмента:

- увеличение производства легковых автомобилей;
- рост уровня производства в сфере микросхем, на данный момент занимает лидирующие позиции;

- значительные конкурентные преимущества в технологическом плане;
- хороший уровень образования и качество жизни в Японии.

Считается, что японская модель менеджмента является одной из самых эффективных в мире. Особенность этой модели в том, что она создаёт комфортные условия труда в коллективе, сплоченность и верность работников к своей деятельности и, тем самым, возникает групповая форма организации труда. Также в модели используется способ коллективной ответственности, при котором обычный персонал вместе с управляющими может принимать совместные решения в деятельности, но нужно понимать, что и ответственность они несут равную за реализацию этих решений. Поэтому менеджеры всегда рассказывают о деятельности компании, о её планах и делах своему персоналу, чтобы те активно вовлекались в рабочую атмосферу.

Именно в Японии сформировалась система управления качеством и производительностью труда, где выявляются причины и проблемы. Для этого создают отделы, занимающиеся мониторингом производства и контролем качества продукции, что влияет на повышение эффективности деятельности объекта управления.

Японская модель управления начала формироваться под влиянием двух факторов: изучение зарубежного опыта в организации управления, с целью извлечения знаний и применение к своей модели управления; последовательное сохранение государственных традиций [Зыкова, Попова, Шапошников, 2020].

В Японской модели выстроен грамотно процесс управления финансами. Предприятия и организации активно используют собственный капитал. Получаемые дивиденды невелики, так как управляющие вкладывают полученную прибыль в развитии технологий в компании.

Американская модель менеджмента также значительно выделяется среди остальных моделей. За всю историю у США существовало много экономистов, управляющих и других исторических личностей. Деловые качества и индивидуализм всегда доминировал в американских компаниях, именно всё это в пер-

вую очередь ассоциируется с американской моделью управления [Пирогов, Свечников, 2018].

Данная модель основывается на учениях классической школы управления. Формирование модели связано с историей США. Множество людей переехало из разных стран в Америку, тем самым сформировался особый менталитет людей, который в основном ориентировался на таком понятии как «рассчитывай только на себя». Из-за такого понятия в важных вопросах и проблемах американские управленцы ставят вопросы бизнеса на первый план. Зачастую такое можно наблюдать в тех компаниях, где остался старый стиль руководства, там происходит жесткое руководство персоналом, лишая тем самым какую-либо свободу действия для новых идей [Пирогов, Свечников, 2018].

По своей сути, американская модель включает в себя жёсткую конкуренцию на рынке труда. Компании от своих рабочих требует высокой ответственности и большого вклада в деятельность.

Содержание стратегического управления в американской модели состоит из следующих элементов:

- управляющие стараются разработать такую стратегию, которая сможет функционировать длительное время на рынке, а также способна ослабить влияние конкурентов;
- управляющие должны осуществлять деятельность в реальном временном масштабе [Гулюк, 2016].

В американской модели менеджмента особое внимание уделяется созданию стратегической структуры компании, в которой ставятся соответствующие цели и задачи. Для такого управления появляется бизнес-центр, он объединяет в себе ряд производственных подразделений компании.

Каждая модель управления была проанализирована по разным критериям. Сравнительный анализ основных моделей управлений приведен в таблице 2.

Таблица 2

СРАВНЕНИЕ ОСНОВНЫХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Критерий сравнения	Американская модель управления	Японская модель управления	Европейская модель управления
Приоритетность трудового стажа на корпорации	Преимущественно среднесрочный найм.	Пожизненный найм.	Преимущественно долгосрочный найм.
Уровень специализации работников	Узкая специализация, способствующая вертикальной профессиональной мобильности.	Широкая специализация.	Профессиональная стратификация, предусматривающая горизонтальную и вертикальную мобильность.
Уровень коллективизма в принятии решений	Отсутствует коллективная взаимосвязь, решений.	Корпоративное единство, решения принимаются коллективно.	Демократический стиль руководства, корпоративное единство.
Уровень контроля над деятельностью трудового коллектива	Жесткая регламентация действий, максимальный контроль над деятельностью работников.	Формальный контроль руководителей над деятельностью трудового коллектива.	Неформальное воздействие на трудовой коллектив.
Ориентация на получение прибыли	Максимизация текущей прибыли посредством совершенствования производимой продукции	Руководство корпораций ориентируется на увеличение рыночной доли с помощью новинок	Руководители корпорации стремятся к получению долгосрочной прибыли

На основании таблицы, можно сказать следующее: В японской модели менеджмента характерно уважение и корпоративность в коллективе, как пример, все решения принимают вместе. Личность осознает себя, прежде всего, как член группы, а свою индивидуальность – как индивидуальность части целого. По своим особенностям американская и европейская модель управления являются схожими из-за исторического развития общества, многие американцы являются потомками европейцев. Таким моделям присуща индивидуальность, каждый работник в первую очередь заинтересован в своем карьерном росте, а управляющие ставят на первый план деятельность компании.

Японская модель менеджмента хорошо служит примером для России и других стран, Россия должна взять всё самое лучшее из японской модели менеджмента и внести изменения в свою модель. Речь идет о повышении уровня

качества жизни [Козырева, 2013; Золотухин, Козырева, 2014], достижения общественного согласия [Золотухин, 2017; Belkov, Zolotukhin, Zolotukhina, Sedina, Kozyreva, 2019] гуманизации трудовых отношений [Золотухин, Порхачев, 2019; Zolotukhin, Zolotukhina, Yazevich, Marasova, Tarasenko, 2020] и т.д. Руководящий принцип японского менеджмента находится в согласии с исследованиями Э. Майо, который показал, что работа есть групповая деятельность. Для России групповая деятельность в рабочей среде смогла бы значительно улучшить производственные показатели.

Библиографический список

1. Адаптация и интеграция мигрантов в России: вызовы, реалии, индикаторы. Отв. ред. В. И. Мукомель, К. С. Григорьева – М., ФНИСЦ РАН, 2022, – 400 с.
2. Бармута К. А., Фролова П. Ю. Перспективные направления развития модели управления персоналом в России // Молодой исследователь Дона. 2018. – № 4 (13). [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivnye-napravleniya-razvitiya-modeli-upravleniya-personalom-v-rossii> (дата обращения: 13.02.2023).
3. Барышева Н. Р. Организационные формы управления техническим творчеством в годы первых пятилеток. / В сборнике: Актуальные проблемы гуманитарного знания. Межвузовский сборник научных трудов. Под редакцией В.М. Золотухина. – Кемерово, 2009. – С. 5–14.
4. Барышев М. А., Барышева Н. Р. Подходы и особенности управления инвестиционным процессом в угольных холдингах Кемеровской области. // Экономика и предпринимательство. 2015. – № 11-1 (64). – С. 264–27.
5. Бельков А. В., Заболотская К. А. Очерки по истории населения Кузбасса в новейший период отечественной истории 1920-2015 гг. – Кемерово, 2015.
6. Бельков А. В., Козырева М. В., Тарасенко А. А. Влияние аксисферы культуры и правоприменения на формирование эколого-экономического мышления в промышленно развитых регионах. / В сборнике: Экологические проблемы промышленно развитых и ресурсодобывающих регионов: пути решения. сборник трудов II Всероссийской молодежной научно-практической конференции. – Кемерово, 2017. – С. 202.
7. Билюченко Г. С., Золотухин В. М. Социально-экономический и социокультурный аспекты инновационного подхода к управлению мотивацией персонала. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. Т. 3. № 1 (9). С. 42-48.
8. Богданова А. Ю., Козырева М. В. Образование как фактор профессиональной культуры. / В сборнике: Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты. Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. – Кемерово, 2021. – С. 350–356.
9. Галактионов С.Е. Обзор основных методик классификаций моделей управления // Вестник молодежной науки. 2017. – № 2 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-osnovnyh-metodik-klassifikatsiy-modeley-upravleniya> .(дата обращения: 12.02.2023).
10. Гюлюк Н. В. Сравнительный анализ моделей менеджмента: изменение ценностей сотрудников с личностных на корпоративные // Бизнес-образование в экономике знаний. 2016. – № 3 (5). [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>

/article/n/sravnitelnyy-analiz-modeley-menedzhmenta-izmenenie-tsennostey-sotrudnikov-s-lichnostnyh-na-korporativnye (дата обращения: 13.02.2023).

11. Дегтярева И. Н., Иноземцева С. А. Современный менеджмент: тенденция развития и применение ИТ-технологий : монография. – Москва : РУСАЙНС, 2021. – 106 с.
12. Золотухин В. М., Порхачев В. Н. Формирование и раскрытие человеческого потенциала в российском социокультурном пространстве. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2019. – Т. 3. № 2 (10). – С. 145–150.
13. Золотухин В. М. Цифровые коммуникации и социокультурные риски в российской ментальности. // В сборнике: Социальные коммуникации: философские, политические, культурно-исторические измерения. сборник статей II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Кемерово, 2021. – С. 49-54.
14. Золотухин В. М., Съедина Н. В. Готовность студентов к самоконтролю как процесс педагогического взаимодействия субъектов воспитательно-образовательного процесса. // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3 (19). С. 48-54.
15. Золотухин В. М. Консенсус как основа сосуществования различных социокультурных практик. / В сборнике: Актуальные проблемы гуманитарных наук в техническом ВУЗе. Сборник научных трудов. Кузбасский государственный технический университет имени Т. Ф. Горбачева, Научно-инновационное управление, Редактор Ковалевский С.А., д.и.н., доцент, зав. кафедрой истории, философии и социальных наук КузГТУ, Корректор Белянин Д.Н., д.и.н., доцент кафедры истории, философии и социальных наук КузГТУ, Верстка Белянин Д.Н., Бородин Д.А., Дизайн Бородин Д.А., – Кемерово, 2017.
16. Золотухин В. М., Козырева М. В. Влияние качества жизни на формирование среднего класса. // Вестник Кемеровского государственного университета. 2014. – № 1-1 (57). – С. 183–187.
17. Зыкова Н. В., Попова О. В., Шапошников Е. А. Особенности японской модели менеджмента. // Научные междисциплинарные исследования. 2020. – № 5. [Электронный ресурс] Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoy-modeli-menedzhmenta> (дата обращения: 13.02.2023).
18. Литвин О. И., Хорешок А. А., Литвин Я. О., Тюленева Т. А., Тюленев М. А. Синергетический подход к совершенствованию налогообложения на основе учета технологических и экономических аспектов открытых горных работ. // Уголь. 2022. – № 1 (1150). – С. 4–7.
19. Коваленко Л. В., Якунина Ю. С. Стимулирующее воздействие государства на развитие взаимодействия хозяйствующих субъектов в угольной отрасли. // Уголь. 2021. – № 9 (1146). С. 9-14.
20. Козлова М. В. Методологические основы качества жизни. // Вестник Кемеровского государственного университета. 2013. – № 3-1 (55). – С. 221–225.
21. Козырева М. В., Тарабенко А. А. Трансформация российской идентичности и ее влияние на специфику уголовного правоприменения. / Проблемы экономики и управления: социокультурные, правовые и организационные аспекты Сборник статей магистрантов и преподавателей КузГТУ. Посвящается 300-летию Кузбасса и 70-летию КузГТУ. Под редакцией В.М. Золотухина, В.Г. Михайлова. – Кемерово, 2020. – С. 69–75.
22. Кузевич С., Гергелова М. Б., Кузевичова З., Михайлов В. Г. Регулирование экономических отношений недропользования в системе обеспечения устойчивого развития. // Экономика и управление инновациями. 2020. – № 3 (14). – С. 9-20.
23. Пирогов А. И., Свечников Н. С. Сравнительный анализ современных моделей управления предприятием // ЭСГИ. 2018. – №3 (19). [Электронный ресурс] Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-sovremenneyh-modeley-upravleniya-predpriyatiem> (дата обращения: 13.02.2023).

24. Селезенев Р.С. Социальные сети в контексте мировой политики: актор или инструмент. // Международные отношения. 2016. – № 3. – С. 215–226.
25. Съедина Н. В. Актуализация готовности студентов к самоконтролю в воспитательно-образовательном процессе. автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук – Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2013.
26. Ширинкина Е. В. Развитие новых систем разделения труда и форматов работы в условиях новой реальности // Вопросы управления, 2022. – № 1. – С. 62–72..
27. Belkov, A., Zolotukhin, V., Zolotukhina, N., Sedina, N., Kozyreva, M. The solution of environmental problems and the dynamics of demographic processes in industrialized regions. E3S Web of Conferences, 2019, 134, 03005
28. Chernikova, I., Chernikova, D., Yazevich, M. On the role of the concept of noospheric knowledge in the era of technoscience. E3S Web of Conferences, 2021, 315, 04017
29. Gafarov, H., Gafarova, I., Belkov, A., Bikmetov, R., Zolotukhin, V. Socio-ecological aspects of the realization of the human potential of workers in resource-producing regions. E3S Web of Conferences, 2021, 315, 03003
30. Marasova, D., Zolotukhin, V., Zolotukhina, N., Volkova, O., Yazevich, M. Chemical monitoring of the socio-ecological situation in resource-producing regions. E3S Web of Conferences, 2021, 315, 02003
31. Zolotukhin, V., Zolotukhina, N., Yazevich, M., Marasova, D., Tarasenko, A. The Problem of Transformation of Ideological Paradigms and Enforcement of Environmental Standards in Industrialized Regions. E3S Web of Conferences, 2020, 174, 04056

R. F. Falyakhov

T.F. Gorbachev Kuzbass State Technical University, Kemerovo, Russia

CHOOSING THE OPTIMAL MANAGEMENT MODEL FOR RUSSIAN ENTERPRISES

supervisor: D. F. N., Professor of history, philosophy and social Sciences Zolotukhin V. M.

The article analyzes three management models in terms of similarities, differences, and the presence of positive and negative aspects. The importance of socio-cultural and other grounds for effectiveness in each of the presented management models affecting the socio-psychological climate in the team and economic motivation is emphasized. It is noted that Russia is trying to use some positive aspects, features and accumulated experience in the field of management from the European and Japanese management models.

Keywords: management model, quality of life, management object, management object, motivation.