

УДК 005.7(520)

М.Ю. Миронова, Т.П. Водопьянова

Белорусский государственный технологический университет
Минск, Беларусь

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ В КОНТЕКСТЕ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В БЕЛАРУСИ

***Аннотация:** статья посвящена актуальной теме внедрения японских принципов менеджмента в белорусских компаниях. Анализируются особенности японского менеджмента, его преимущества, недостатки и характеристика, а также методы внедрения японского менеджмента в управление организацией Беларуси.*

M.Y. Mironova, T.P. Vodopyanova

Belarusian State Technological University
Minsk, Republic of Belarus

MANAGEMENT OF AN ORGANIZATION IN THE CONTEXT OF JAPANESE MANAGEMENT IN BELARUS

***Abstract.** The article is devoted to the current topic of introducing Japanese management principles in Belarusian companies. The features of Japanese management, its advantages, disadvantages and characteristics, as well as methods for introducing Japanese management into the management of an organization in Belarus are analyzed.*

Развитие национальной экономики предусматривает использование знаний и опыта в сфере отечественной и международной системы управления. Среди иностранных примеров популярной на сегодня остается японская система менеджмента, которая используется в разных странах. Внедрение в производство, организацию компаний апробировали на себе многие зарубежные марки на территории Америки, Европы, Юго-Восточной Азии, России. Интерес представляет и японский менеджмент с точки зрения адаптации его к применению в Республике Беларусь.

Выделим особенности, которые характеризуют японский менеджмент.

Во-первых, максимальная ориентация на технологические и технические нововведения.

Во-вторых, японский менеджмент основан на учете социальных, культурных, исторических и национальных особенностей своей страны. Он учитывает и использует десятки специфических неповторимых элементов. И вполне естественно, что такая система управления, которая больше ориентирована на «искусство», чем

другие, оказалась лучше приспособленной к постоянным изменениям производства в конце XX в.

Японский менеджмент предполагает непрерывное обучение для каждого сотрудника, регулярное повышение квалификации, личностный и карьерный рост. В сочетании с принципами коллективизма это дает исключительную производительность, что доказано сотнями японских компаний, лидирующих в своих сегментах мирового рынка.

Но всё это работает только благодаря тому, что сотрудники компании качественно замотивированы. Они уверены в своих позициях, они готовы на всё ради своей второй семьи, и они знают, что с ними будет завтра и через год – какую должность они будут занимать и сколько будут зарабатывать. Стабильность, но не стагнация – вот, что лежит в основе осознания каждым сотрудником своего места в коллективе компании.

Реальная проблема японской системы менеджмента – постоянные переработки и высокий уровень стресса. Как результат – японцы действительно часто «сгорают» на работе. Сами они уверены, что это обоснованно и другие управленческие системы не признают. Насколько реально такую систему использовать в российском бизнесе – вопрос сложный. Но что-то взять из нее и адаптировать – не только можно, но и полезно [1].

К этническим особенностям управления Беларуси можно отнести часто встречающуюся здесь позицию: большинство людей не стремится к переменам, опасаясь, как бы не было хуже, и оставляет всё на своих прежних местах. Эта психология населения создаёт существенные проблемы при попытках внедрения нововведений. Часто, следуя за новшествами, люди хотят остановиться, ссылаясь на то, что и без того сделано уже достаточно. Такая ситуация представляет собой значительное препятствие для динамичного развития, а также является путём, ведущим к неминуемому отставанию. Бизнес в Беларуси развивался лишь в последние двадцать лет. В начале развития те предприниматели, что занялись бизнесом в какой-либо сфере, зачастую смогли неплохо развиваться из-за отсутствия конкуренции. На сегодняшний день ситуация несколько иная: множество предпринимателей предлагают товары и услуги в условиях конкуренции, а потребитель стал более разборчив в выборе продукции [2].

Сравнение американской и японской моделей менеджмента представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Основные черты японской и американской модели менеджмента

черта модель	японская	американская
план	на срок более 10 лет	на срок 5-8 лет
принцип	коллективизма	индивидуализма
ориентация	группу	личность
структуры управления	гибкие	жесткие
стимул	немонетарный	монетарный
карьера	по возрасту и стажу работы	по личным результатам
оплата	по достижениям группы	по личным достижениям
найм	долгий срок	короткий срок

Особенности моделей менеджмента Америки, Европы, Японии и России (Беларуси) проанализированы в таблице 2.

Таблица 2 - Национальные особенности менеджмента

модель	черты
Американская	Индивидуализм, стремление к успеху
Европейская	развитие персонала, социальные гарантии
Японская	творческое освоение опыта, человеческие отношения
Российская (белорусская)	данное слово важнее договора, личные отношения иногда важнее характеристики человека

Для того чтобы внедрить японскую модель управления организацией в Республике Беларусь надо:

Во-первых, применить ее со спецификой характера белорусского человека. Так как сегодня современный белорус зачастую работает только во благо своим интересам, а не интересам организации, такая тенденция в большинстве случаев просматривается в государственных организациях. Для этого руководству необходимо проводить внутриорганизационные конференции, собрания и объяснять и приучать своих служащих, что организация для них это большая семья, в которой они могут реализовать себя в полной мере, что они будут востребованы на протяжении всей своей трудовой деятельности и социально защищены со стороны организации. В связи с этим работник должен быть уверен, что организация будет нуждаться в нем, что приводит к решению следующей проблемы, а именно проблема найма работника в организацию в Республике Беларусь. Для этого необходимо заимствовать систему пожизненного найма, как в

японской модели управления организацией, что сделает работника уверенным в завтрашнем дне, так как он будет знать, что организация будет нуждаться в нем и самое главное то, что он не будет бояться того момента, когда истечет его контракт;

Во-вторых, надо чтобы руководитель организации и работник должны осознавать, что руководитель может:

- всегда помочь, подсказать, выделить для него время при рассмотрении каких-либо проблем;

- контролировать, чтобы его подчиненные не переходили рамки дозволенного в общении, подчинении руководству организации, выполнению возложенных на них задач в работе и т.д.

В-третьих, нужно создавать приемлемые условия труда, чтобы работник понимал, что организация о нем заботится и его ценит. Такие условия как удобное рабочее место, освещенность, приемлемая температура воздуха в помещении, где работает сотрудник организации и др. Стоит добавить, что условия труда в организации у всех должны быть на одинаковом уровне, чтобы никто не отличался друг от друга, чтобы все были в равных условиях, как в семье. Все эти факторы смогут способствовать улучшению взаимоотношений руководства и подчиненных, усилению духа предприятия, к улучшению эффективности работы каждого звена в предприятии от руководителя до рабочего, преданности предприятию и т.д. [3].

Таким образом, японский менеджмент в белорусской экономике занимает определенное место, поскольку его основные подходы в организации управления, являются близкими для белорусского менталитета. Отдельные, наиболее подходящие для белорусской ментальности, методы управления достаточно успешно используются белорусскими предпринимателями. Углубленное изучение методов японского менеджмента способствует выявлению наиболее оптимальных моделей и стратегий развития, что

будет содействовать росту производительности труда, конкурентоспособности отечественных организаций и в целом белорусской экономики.

Список использованных источников

1. Японская система менеджмента: сущность, позитивный опыт и возможность использования в Республике Беларусь. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/295673/1/624-627.pdf> - Дата доступа 19.10.2024

2. Применимость японской модели менеджмента в Республике Беларусь. URL: <https://rep.bntu.by/handle/data/55549> - Дата доступа 19.10.2024

3. Применимость японской модели управления в белорусских организациях. URL: <https://rep.polessu.by/bitstream/123456789/892/1/147.pdf> - Дата доступа 19.10.2024

УДК 004.9

Ye.A. Spirina, A. Bekishev
E.A. Buketov Karaganda University
Karaganda, Kazakhstan

INTERACTIVE MOBILE PLATFORMS FOR PROGRAMMING TRAINING: EFFECT ON PERSONNEL TRAINING FOR THE IT INDUSTRY

***Abstract.** Interactive mobile platforms for learning programming are becoming essential in training professionals for the IT sector and related fields. By leveraging gamification and personalized learning, they make programming more accessible and engaging, accelerating the adaptation of specialists to market demands and supporting the growth of the digital economy.*

Е.А. Спирина, А. Бекишев
Карагандинский университет имени Е.А. Букетова
Караганда, Казахстан

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МОБИЛЬНЫЕ ПЛАТФОРМЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПРОГРАММИРОВАНИЮ: ЭФФЕКТ НА ПОДГОТОВКУ КАДРОВ ДЛЯ IT-ИНДУСТРИИ

***Аннотация.** Интерактивные мобильные платформы для обучения программированию становятся ключевыми в подготовке кадров для IT и смежных отраслей. Используя геймификацию и персонализированное обучение, они делают освоение программирования доступным и привлекательным, что ускоряет адаптацию специалистов к требованиям рынка и поддерживает рост цифровой экономики.*

With the rapid development of digital technologies and growing demand for IT specialists, traditional forms of training often fail to keep pace with market needs. Mobile platforms for learning programming are becoming an important training tool, enabling basic and advanced skills to