

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ РОССИИ И ЯПОНИИ В МУЛЬТИПОЛЯРНОМ МИРЕ

Иванова С.А., Семченко И.В.

*Белгородский государственный национальный
исследовательский университет (НИУ «БелГУ»),
Белгород, Россия, ivanova.svetlana2011@yandex.ru*

Совсем недавно самой эффективной моделью управления большинство стран считали западную модель. Она являлась приоритетной и наиболее актуальной при выборе пути экономического развития. Такую модель безусловно использовала Япония. Большинство российских специалистов пришли к выводу, что синтез зарубежных подходов к процессу управления станет наилучшим решением для нашей страны. Для понимания этого процесса необходимо рассмотреть более детально возникновение, становление и развитие систем менеджмента в Японии и России.

Весь мир заметил резкий прогресс в развитии Японии в период 1960-1972 гг. Средства массовой информации и выдающиеся эксперты экономики называли это японским чудом [1]. Главной причиной такого стремительного развития является система управления. Японский менеджмент базируется на коллективизме. Японской системе менеджмента присущи следующие особенности:

1. Гарантия занятости и создание доверительной обстановки. Гарантию занятости обеспечивает система пожизненного найма. При этом, показатели текучести кадров минимальны. Сотрудники уверены в завтрашнем дне, у них отсутствует страх потери рабочего места.

2. Открытость и гласность корпоративных ценностей. Когда все сотрудники имеют возможность получать актуальные сведения о политике и деятельности фирмы, путях развития, наделены правом участвовать в общем деле, что улучшает взаимоотношения в коллективе и повышает производительность труда.

3. Сбор данных и их систематическое использование для повышения экономической эффективности производства и качественных характеристик продукции. Этому придается особое значение.

4. Контроль качества работы. Руководитель, управляя подчиненными, стремится ориентироваться на качество выполняемой сотрудниками работы.

5. Присутствие руководителей непосредственно на производстве. Как правило, это носит ежедневный характер.

6. Безукоризненная дисциплина, чистота и порядок.

Россия не может похвастаться издревле сложившейся моделью менеджмента. Существующая система представлена как симбиоз американской и японской моделей с небольшими российскими акцентами. Управленцы нового поколения прекрасно эрудированы и образованы, знают современные тенденции и методики управления. Предпочитают стимулировать сотрудников социально-экономическими методами, тем самым заслуживая достаточно хорошую репутацию у подчиненных, что способствует созданию отличной команды и успеху бизнеса [2].

Если сравнить российскую модель с японской, то можно сказать, что Россия почерпнула у этих стран большинство аспектов управления. Так, в российских организациях решения принимаются единолично руководителем (или Советом Акционеров), за результаты труда на сотрудников возлагается индивидуальная ответственность, за процессом выполнения работы.

Влияние японских аспектов заключается в неуставленных и нерегламентированных зачастую систе-

мах организации предприятия и контроля за процессом труда. Контроль присутствует, но, зачастую, он происходит внезапно и нерегулярно, а время от времени и разными людьми. Передвижение работника по карьерной лестнице медленное, поощрения и вознаграждения – редкость. Единицы руководителей замечают и ценят достижения каждого сотрудника. Но на пробелы и проблемные моменты внимание обращается моментально. Дальше – взыскания и наказания.

Сегодня в России осуществляются попытки разработки и внедрения современной системы оплаты труда, но только в отдельных компаниях. Пока это не произойдет на всех предприятиях разных форм собственности, внедрение современных управленческих схем скорее будет представлять дань моде, нежели необходимость.

Список литературы

1. Ушакова Т.Н. Психология современного лидерства / Т.Н. Ушакова. М.: Когито-Центр, 2007. 288 с.

2. Клоуз Р.У. Мировое лидерство в 21 веке / Р.У. Клоуз. М.: Норма, 2011. 324 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ПРИЕМНОЙ СЕМЬИ В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Кудрявцев А.А.

*ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный
университет», Ставрополь, Россия, vellsav@mail.ru*

Приоритетным направлением государственной политики в области социальной поддержки детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей является расформирование детских домов, развитие семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. В настоящее время развиваются два основных направления работы по устройству ребенка в семью.

Первое – это долгосрочное устройство, при котором патронатные воспитатели становятся для ребенка «родителями» (преобладание родительской роли), независимо от того, оформлено ли усыновление юридически.

Второе – краткосрочное устройство, при котором патронатные воспитатели помогают ребенку пережить кризисный период его жизни и удовлетворить его насущные потребности, а также участвуют в диагностике основных проблем ребенка (преобладание профессиональной роли у воспитателей) [2].

Важное место в развитии семейных форм устройства являются мотивы. Направленность мотивации принятия ребенка в приемную семью во многом определяет успешность функционирования приемной семьи в будущем. У кандидатов в приемные родители выделяется несколько преобладающих мотивационных комплексов: гармоничный, альтруистический, акquisитивный, нормативный и личностный [3].

Не справившись с возложенной ответственностью и новыми обязанностями, значительное количество приемных родителей возвращают детей в интернатные учреждения. Согласно результатам исследований Е.А. Лесиной среди причин попадания ребенка в детский дом 23% составляет возврат ребенка из приемной семьи, а среди 70% возвращенных в интернатные учреждения это дети в возрасте 12-16 лет [1].

Также можно выделить и ряд факторов, препятствующих развитию семейных форм устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

– недостаточная социально-бытовая устроенность кандидатов в замещающие родители;

– закреплённость стереотипного представления о детях сиротской категории как о детях с явными при-