

руководство руководством стратегическими решениями, имеющими долгосрочные финансовые последствия. Другие сотрудники и внешние организации, такие как регуляторы, клиенты, поставщики и финансовые аналитики, могут также способствовать финансовому контролю [3, с. 22].

Выводы. Сегодня перед предприятиями возникла острая проблема создания эффективных систем в области управления финансовой деятельностью. Таким образом, финансовый контроль является информационной поддержкой принятия управленческих решений на предприятии по формированию, использованию и развитию финансовых ресурсов.

Список литературы

1. *Васильева М.В.* Оценка эффективности и результативности использования бюджетных средств при проведении финансового контроля // Финансовая аналитика, пробл. и решения. М., 2016. № 13. С. 24-34.
2. *Кузьменко В.В.* Финансовый контроль в системе управления бюджетными ресурсами / Кузьменко В.В., Никитенко Т.В. Сев.-Кавк. гос. техн. ун-т. Ставрополь, 2015. 193 с.
3. *Силаева Ю.А.* Организация и методика экономического анализа денежных потоков предприятий / Силаева Юлия Александровна. Воронеж, 2017. 255 с.

АНАЛИЗ ЗАРУБЕЖНЫХ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА И ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

Семенова Е.Д.

*Семенова Елизавета Денисовна - студент магистратуры,
направление: стратегическое управление,
кафедра менеджмента,*

Институт бизнес-коммуникаций

*Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна,
г. Санкт-Петербург*

Аннотация: актуальность данной темы обусловлена тем, что опыт использования моделей менеджмента в зарубежных организациях уже многие десятилетия показывает ошеломляющие результаты. В частности американские и японские организации занимают лидирующие позиции на мировых автомобильных рынках, рынках нанотехнологий, рынках электротехники, электроники, а также в иных отраслях. Повышение конкурентоспособности российских предприятий играет важнейшую роль для отдельных компаний и для России в целом. Отсутствие опыта управления, связанное с историческими предпосылками, а также российский менталитет ограничивает рост конкурентоспособности российских компаний в сравнении с иностранными. Россия – страна с практически не ограниченной сырьевой базой и человеческими ресурсами, не имеет возможности выводить свои производственные предприятия на лидирующие позиции на мировых рынках из-за существенных пробелов в системе управления такими предприятиями. Но в современном, развивающемся молниеносными темпами информационном мире появляется еще больше возможностей для изучения опыта управления и продвижения аналогичных зарубежных предприятий. Поэтому, крайне важно активно пользоваться доступными источниками информации, анализировать возможность и способы внедрения методов и моделей менеджмента. Руководителям российских предприятий нет необходимости «изобретать велосипед» для достижения высоких результатов, всё уже сделано и описано до них, зарубежными исследователями и первооткрывателями в области производственного и стратегического менеджмента, руководителям остается только глубоко изучить вопрос эффективного управления и внедрить его на своих предприятиях.

Ключевые слова: модели управления, особенности управления, характеристика моделей менеджмента, национальная модель, внедрение зарубежных моделей управления, модель «кайдзен», научная организация труда (НОТ).

УДК 330.1

В настоящий момент в РФ до сих пор четко не сформирована своя, национальная модель менеджмента, процесс управления в российских компаниях имеет самобытный характер и в основном не связан с зарубежными моделями. Этот факт объясняется тем, что для России понятие менеджмент начало зарождаться только после распада СССР, когда предпринимателям частично разрешили вести коммерческую деятельность. Не имея опыта управления компаниями владельцам бизнеса

приходилось, либо принимать решения интуитивно, либо обращаться к тем не многочисленным источникам, которые могли объяснить суть управления и помочь в этом процессе. Но доступ к таким источникам имели не многие, а те, кто имел, зачастую не могли применить теоретические знания на практике из-за особенностей российского менталитета, из-за отсутствия четкой экономической политики и экономики в целом. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что только возможность сравнить различные модели, провести их системный анализ позволит оценить возможность внедрения и эффективность использования этих моделей.

Характерными чертами американской модели являются: поддержка постоянного контакта с клиентами и потребителями; ориентация на энергичные и быстрые действия; деловые отношения никогда не совмещаются с личными; люди это основной источник трудовых ресурсов; метод «кнута и пряника»; человек должен быть хозяином своей судьбы; сохранение чувства гордости вне зависимости от ситуаций, что позволяет поддерживать производительность на высоком уровне; предоставление персоналу определенной доли свободы, поощряющей их предприимчивость и т.д. Во многом особенности этой модели обусловлены национальными особенностями американцев: способностью бороться до конца, утверждать свое превосходство и жизненность. Они подчеркивают свою исключительность, стремятся добиваться быстрого и большого успеха. Большое внимание уделяют своему делу. Для них характерна борьба за лидерство. Как принято считать, именно специфика американской модели менеджмента позволяет достичь пресловутой «американской мечты», обеспечить свою жизнь, стать востребованным и успешным [3].

Главными особенностями японской модели управления можно назвать: коллектив играет роль семьи, пожизненная занятость работников, основа управления - информация и качество, чистота и порядок, руководитель постоянно присутствует на производстве [5].

Характерными чертами европейской модели управления являются: индивидуальное принятие управленческих решений, разделение ответственности между менеджерами и рабочими, формализованная, научно обоснованная структура управления, оплата труда по индивидуальным достижениям, подготовка узкоспециализированных специалистов [6].

Кандидат экономических наук, до недавнего времени профессор кафедры государственного и муниципального управления Вятского государственного университета Воробьев Анатолий Дмитриевич считает, что: «Зарубежные модели вполне применимы и к российским условиям с учетом особенностей конкретного предприятия. Как это звучит не патриотично, но российских «стратегов» лучше не читать. Они дублируют друг друга и частично устаревшую за рубежом методологию. Современная теория менеджмента, и тем более стратегического, все более тяготеет к применению природных естественных законов и закономерностей к социально-экономическим наукам» [4].

Назарова Е.В. в своей статье говорит о возможности внедрения зарубежных моделей управления следующее: «При адаптации зарубежных методов управления необходимо учитывать отечественные особенности, в ином случае резко снижается эффективность управленческих процедур и хорошо зарекомендовавший себя на Западе управленческий опыт оказывается малоэффективным в нашей действительности. Внимательное изучение и внедрение зарубежного опыта дает возможность познакомиться с различными теоретическими подходами менеджмента в рыночной экономике и, опираясь на базу этого опыта, с учетом общих закономерностей развития, проектировать национальные эффективные организационные модели управления.

Западный управленческий инструментарий стоит на прочном основании предпринимательских традиций и деловой этики. Последние управленческие новации эффективны только в привязке к своему регулярному менеджменту, без него их эффективность резко падает или вообще не проявляет себя.

Проведя множество различных тестов, социопсихолог Г. Хофштед сделал вывод о том, что для культур с большой дистанцированностью от власти (Юго-Восточная Азия, Россия) характерно восприятие власти как наиболее важной части жизни, преклонение перед начальством. Для культур с малой дистанцированностью от власти (Австрия, США, Германия) характерно построение отношений на основе равенства, уважения к личности. Безусловно, эти различия будут влиять на применяемые в этих странах управленческие инструменты» [2].

В России так же были проведены исследования подобного характера, например по результатам исследований Е. Даниловой, Е. Дубицкой, М. Тарарухиной было выявлено, что по индексу «личные достижения – солидарность» одну группу составляют: шведы, голландцы, норвежцы и финны, авторы назвали эту группу «североевропейским синдромом солидарности». Другую группу образуют: коренные жители Англии, Америки, Ирландии, Германии, Австрии, Италии, Швейцарии их объединяет «романо-германский синдром достижительности». Россия входит в группу североевропейцев. По итогам исследования авторы сделали вывод о том, что российская культурная матрица трудовых отношений не похожа на романо-германскую, она относится скорее к менталитету

наемных работников североамериканских стран. В основе Российской организационной культуры лежат два фактора: подчинение организации и солидарность между работниками.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что для российских компаний больше подходит европейская модель управления и ее основные элементы. Но в российской практике управления существуют примеры успешного внедрения, например японской модели. На предприятии ОАО «КАМАЗ» используется подход «кайдзен», благодаря этому нововведению в настоящее время компания является одним из самых прогрессивных автомобильных заводов России. Так же данную модель успешно используют такие крупные компании как: Сбербанк, КАМАЗ, NAYADA, «Колмар», «Группа ГАЗ» и т.д.

Безусловно, об эффективности национальной модели управления говорить можно и нужно, так как ее самобытность позволяет успешно функционировать многим российским компаниям, но, в большинстве случаев, пока только на внутреннем рынке, возможно внедрение зарубежных моделей позволило бы российским организациям выйти на мировые рынки даже в условиях не простой политической обстановки, в частности санкций, введенных в отношении российских производителей.

Так же мы не можем судить о том, была ли бы эффективна в настоящее время модель, разработанная еще в 1920-1930 годы в СССР ученым, основателем Центрального института труда Алексеем Капитоновичем Гастевым. Мы можем только предполагать каким образом развивалась бы современная промышленность, если бы всё-таки его метод научной организации труда (НОТ) лег в основу российской модели менеджмента.

Подводя итог, хочется сказать о том, что возможность перенять опыт успешного управления – это великая возможность для российских компаний повысить конкурентоспособность относительно не только российского рынка, но и иностранного, что крайне важно в условиях современного распределения экономических сил в мире.

Список литературы

1. *Кочергина А.А.* Анализ японской системы управления в контексте её использования российскими компаниями // Электронный рецензируемый журнал «SCI-ARTICLE.RU». № 27 (ноябрь), 2015. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1448652505/> (дата обращения: 05.12.2018).
2. *Назарова Е.В.* Возможности и последствия адаптации зарубежных моделей управления организации в российской действительности и особенности российской модели управления // Экономика и менеджмент инновационных технологий, 2015. № 6. Ч. 2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2015/06/9281/> (дата обращения: 23.09.2018).
3. *Перегудова С.А., Агафонова М.С.* Особенности американской модели управления // Современные наукоемкие технологии, 2014. № 7-2. С. 134-134. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=34437/> (дата обращения: 01.12.2018).
4. *Воробьев А.Д.* Стратегический менеджмент и управление. Интервью. [Электронный ресурс]. Информационный деловой портал. Режим доступа: <https://promdevelop.ru/strategicheskij-menedzhment-i-upravlenie-intervyu/> (дата обращения: 29.11.2018).
5. Электронный учебник по менеджменту. Электронная информационно-образовательная среда ИТМО. [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=11/ (дата обращения: 29.11.2018).
6. Справочник по менеджменту. [Электронный ресурс]. Онлайн сервис для учебы, 2015 г. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ru.solverbook.com/spravochnik/menedzhment/evropejskaya-model-menedzhmenta/> (дата обращения: 29.11.2018).