

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА В РАЗЛИЧНЫХ СТРАНАХ

Н. П. Драгун, И. Ю. Курбиева

Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого, Беларусь

В основе базисной управленческой парадигмы лежат производственные и экономические взаимоотношения участников бизнес-процессов: собственников, менеджеров, наемных работников, потребителей и поставщиков. Главные вопросы: как устроены конкуренция и поиск баланса интересов в этих отношениях, приводящие, с одной стороны, к развитию и выбору лучших работников, продуктов, процессов, активов, а с другой – к сотрудничеству и эффективному взаимодействию, а также на какие культурные ценности опираются заинтересованные стороны и совпадают ли они. В настоящей работе рассмотрены управленческие парадигмы зарубежных стран.

1. *США*. Американская парадигма управления основана на свободной конкуренции, индивидуализме, частном инновационном предпринимательстве. Инновации, частное предпринимательство как форма конкуренции составляют основу американской управленческой парадигмы. Баланс интересов в США основан на том, что все пронизано договорными отношениями, контрактами с четким денежным эквивалентом.

Производительность труда в Америке постоянно отслеживается и считается по всем отраслям промышленности с точностью до сотых долей процента. Эти данные являются одними из важнейших показателей оценки состояния экономики.

2. *Япония*. Японская парадигма управления построена на коллективизме, доверии между акционерами, менеджерами и наемными работниками и жесткой конкуренции между компаниями. В японских компаниях в соответствии с системой пожизненного найма отношения «работник – работодатель» носят закрытый характер в силу ограничений на свободу выбора работы. Это влечет за собой необходимость вовлечения в поиск баланса интересов ценностей нематериального уровня, например, таких, как забота о здоровье, о семье работника, создание среды признания достижений и мастерства,

самовыражения и совершенствования. Вовлечение в «оборот» таких ценностей привело японские компании к появлению новой эффективности, связанной с улучшением работниками (сверх должностных обязанностей) процессов производства, продукции и услуг, замещением инвестиций в связи с улучшением обслуживания оборудования.

Японские компании стимулируют у сотрудников ощущение сопричастности к компании, лояльность к организации, а у менеджеров – видение долговременной перспективы в процессе принятия решений. С этим связана система пожизненного найма. Пожизненный найм способствует обучению на рабочем месте и развитию у сотрудников широкого набора навыков и умений адаптироваться к различным рабочим заданиям, а также позволяет эффективно применять ротацию в процессе карьерного роста.

3. *Китай*. Особенностью Китая является процесс перехода из аграрного состояния в индустриальное. Он активно копирует, причем не только продукты, бренды, но и управленческие модели. Баланс интересов между работниками и работодателями в Китае носит временный характер. Потребности работников в Китае невысоки, они сформированы тяжелыми условиями аграрной жизни и поддерживаются культурной традицией, а также регулированием со стороны властей [1, с. 35].

4. *Беларусь и постсоветские страны*. Современные предприятия функционируют в век научно-технической революции. Многие отрасли мирового производства поднялись на невиданные ранее высоты производительности труда и качества продукции. Отечественные предприятия отстают по некоторым показателям на несколько десятилетий. Необходимо признать, что директора и собственники просто копируют все информационные или управленческие новинки с Запада, однако на производительности труда это никак не сказывается.

Отсутствие реальной конкуренции лишает возможности найти баланс интересов между работодателями и работниками, что выражается в высокой текучести кадров. При отсутствии такого баланса включаются механизмы принуждения, основанные на контроле и наказаниях. Это приводит к демотивации людей, конфликтам, в итоге – к неэффективности компаний и деградиционным бизнес-процессам.

В то же время опасна манипуляция духовными ценностями в целях построения ложного баланса интересов, которая рано или поздно приводит к потере эффективности бизнеса и социальным конфликтам. Советские предприятия в силу акцента на исполнительскую дисциплину были перенасыщены организационно-технической документацией. У работников сложилось уважительное отношение к документам, к стандартам, и крайне низкий уровень инновационности, изобретательности для бизнеса [2, с. 51].

К сожалению, и сегодня многие владельцы компаний идут по деструктивному пути: налицо пренебрежение интересами рабочих и персонала в целом, доминирование интересов акционеров и присутствие огромного количества силовых приемов.

Сегодня не является проблемой купить на Западе современное оборудование, однако это принципиально не меняет ситуацию на предприятиях. Дело в том, что производительность труда – это не оборудование, не физические возможности персонала, это в большей степени вопрос психологии, как руководства, так и рядового персонала. Поэтому вектор изменений должен быть направлен в сторону сотрудников. Необходимо изучать их психологию, выявлять интересы, выстраивать доверие. Без этого ни одна из управленческих инноваций не найдет для себя нужного фундамента.

В современном информационном мире большей ценностью обладает не количество информации, и даже не ее качество, а оценка информации, точка зрения на ситуацию или проблему. Именно акцент на правильной точке зрения делает возможным достижение высоких показателей качества товаров и высокой производительности труда.

Правильная точка зрения на производственный процесс позволила японским компаниям прийти к бережливому производству и производству без дефектов.

Таким образом, причина существующих проблем – не что иное, как менталитет, отношение людей к работе. В масштабах страны менталитет, конечно, быстро не изменить, но в рамках организации это вполне реально.

Следует помнить, что западные управленческие технологии имеют целью изменить все, что угодно, но не менталитет. KPI, BSC, ERP, ISO, Lean не предназначены для изменения отношения к труду персонала. А для отечественных предприятий это первоочередная задача. Если производство не налажено и не систематизировано, то это пустая трата средств без положительного эффекта для реального производства.

Такая точка зрения на проблему повышения производительности труда для наших условий, возможно, единственно правильная. По крайней мере, если так смотреть на производительность труда, то можно выстроить логичную и очевидную последовательность шагов, в результате исполнения которых она действительно повысится.

ЛИТЕРАТУРА

1. Есипова, Э. Ю. Влияние национальных особенностей на рост производительности труда / Э. Ю. Есипова // Вестн. Междунар. ин-та менеджмента ЛИНК. – 2014. – № 6 (35). – 72 с.
2. Филиппов, В. С. Модернизация экономики и проблемы производительности труда / В. С. Филиппов // Вестн. Рос. экон. ун-та им. Г. В. Плеханова. – 2014. – № 5 (71). – 87 с.