

ЛИТЕРАТУРА

1. Samsung.com [Электронный ресурс] / Эффективное использование ресурсов. – Режим доступа: https://www.samsung.com/uz_ru/aboutsamsung/sustainability/environment/resource-efficiency/. – Дата доступа: 27.01.2020.
2. Экология справочник [Электронный ресурс] / Безотходное производство. – Режим доступа: <https://ru-ecology.info/tem/1385/>. – Дата доступа: 29.01.2020.
3. News.un.org/ru/ [Электронный ресурс] / Доходы вместо отходов – в ООН напоминают о необходимости решить проблему городского мусора. – Режим доступа: <https://news.un.org/ru/story/2019/10/1364552>. – Дата доступа: 30.01.2020.
4. Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Об обращении с отходами. – Режим доступа: <http://minpriroda.gov.by/ru/otxody-ru/>. – Дата доступа: 26.01.2020.
5. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Зеленая экономика. – Режим доступа: <http://economy.gov.by/ru/test-18-ru/>. – Дата доступа: 30.01.2020
6. Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Экологический налог. – Режим доступа: <http://nalog.gov.by/ru/GL21-EkologNalog/>. – Дата доступа: 30.01.2020.

УДК 005

АМЕРИКАНСКАЯ И ЯПОНСКАЯ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ И ИХ ПРИМЕНИМОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*А.А. Макаранцева, В.Н. Позняк, студентки группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Данная работа посвящена сравнительному анализу характеристик американской и японской моделей управления, а также выявлению наилучших принципов, положенных в основу этих моделей, для применения в организациях Республики Беларусь. Соблюдение отдельных принципов американской и японской моделей менеджмента позволит руководителям белорусских организаций обеспечить лучшую производительность труда работников, что в итоге положительно отразится на общей прибыльности организаций и на экономике Беларуси в целом.

Summary – This work is devoted to a comparative analysis of the characteristics of the American and Japanese management models as well as the deciding on the best principles underlying these models for use in organizations of the Republic of Belarus. Observance of certain principles of the American and Japanese management models will allow the leaders of Belarusian organizations to provide better efficiency which ultimately will affect the overall profitability of organizations and the economy of Belarus as a whole.

Введение. Без рациональной системы управления компания обречена на вымирание. Именно поэтому для любой организации возникает необходимость выбора правильной стратегии управления, которая бы не только предотвратила ее роковую судьбу, но и принесла желаемый успех компании. Две наиболее обсуждаемые модели, которые конкурируют друг с другом с точки зрения того, какая из них является более успешной – это американская и японская модели управления. Обе модели довольно разные, и частые дебаты, возникающие при их сравнении, включают вопрос о том, какая из них работает лучше и, следовательно, должна быть реализована в компаниях. Таким образом, целью данной работы является сравнение американской и японской моделей управления и выявление их применимости в организациях Республики Беларусь путем анализа принципов, положенных в основу этих моделей. Актуальность работы заключается в повышении эффективности труда сотрудников белорусских компаний.

Основная часть. Рассматривая японскую модель управления, можно сказать, что руководители организаций этой страны чувствуют повышенную ответственность за своих сотрудников и стараются обеспечить достаточную безопасность рабочего места для них. Беспокойство о проблемах со здоровьем выше и важнее для них, что делает руководителей социально более ответственными. Для японцев удовлетворение принадлежит обществу в целом, а не только отдельным людям. Они работают, чтобы удовлетворить общество и создать благоприятные условия существования для каждого человека. В Японии работа является неотъемлемой частью жизни, и японцы очень преданны компании, которую представляют. Им действительно трудно увольняться, поскольку любой сотрудник японской компании, как правило, верен своему месту работы и желает увидеть компанию, на которую работают, все более преуспевающей и процветающей. Чувство личной ответственности позволяет им достичь высокого уровня мотивации. В корпорации японцы чувствуют себя как дома, и каждый отдельный сотрудник, будучи членом корпоративной семьи, стремится привести свою компанию к успеху.

Что касается американской модели, такая система управления основывается на формальной организационной структуре, определяющей линией индивидуальной ответственности и подотчетности. На индивидуальной основе также осуществляется принятие решений руководителями. Американская модель предполагает отбор наиболее эффективных работников, поэтому обычно в таких организациях ведется борьба за лидерство

[2, с. 319]. Следует также упомянуть, что американские работники предпочитают разграничивать профессиональные и личные отношения.

Японские работники больше уважают авторитет, чем их американские коллеги. Как упоминалось ранее, японцы живут работой и готовы пожертвовать личной жизнью ради компании, они терпимы к долгим часам работы, часто выполняют свои должностные обязанности даже когда болеют, а также сокращают время отпуска, чтобы избежать снижения производительности. Американцы же работают скорее для удовлетворения своих потребностей, или для самоудовлетворения, а также имеют меньшую самодисциплину. В отличие от японцев, они не склонны к самоотверженной работе, благодаря чему проводят больше времени со своими семьями. Они часто используют компанию только для получения достаточного опыта, чтобы перейти на более выгодную должность в другой фирме.

Для укрепления отношений в рабочей группе японские работники часто проводят время, общаясь с коллегами после работы. Важно упомянуть, что японские дети носят униформу в школу, что отражается на последующем отношении людей к корпорации и работе в целом. Такая готовность одеваться одинаково и вести себя одинаково сильно отличается от типичного американца, которого учат быть конкурентоспособным и стремиться выглядеть как можно более самодостаточным. Американские работники по большей части являются индивидуалистами.

Японские работники предоставляют компании предложения по повышению собственной операционной эффективности [4, с. 261]. Считается, что такой подход способствует постоянному улучшению производительности организации. Хотя системы предложений также используются в США, предложения сотрудников рассматриваются как угроза руководству. Американские сотрудники, которые постоянно предлагают изменения, вероятно, будут помечены как проблемные. Японские менеджеры, похоже, считают сотрудников компании самым важным ресурсом. Таким образом, японцы используют человеческие ресурсы в качестве конкурентного оружия.

Возвращаясь к американским работникам, следует отметить, что для многих из них очень важно работать в компании, где говорят на их родном языке. Они сильно привязаны к своей культуре и из-за этого могут быть недостаточно эффективными, когда условия выходят за рамки обычного [1, с. 239]. Однако там всегда присутствовали признаки успешного мультикультурализма, что является хорошим началом для принятия японского стиля управления. Считается, что культуры, взаимодействующие друг с другом на протяжении долго времени, начинают влиять друг на друга и становятся похожими в некоторой степени. Такая тенденция была замечена между Америкой и Японией и показала что такие тенденции, как соблюдение дистанции и индивидуализм в Америке и коллективизм и мужественность в Японии, заменились мягкостью в управлении в обеих странах [3, с. 237].

Местная культура играет существенную роль в определении стилей менеджмента по всему миру. Поэтому не удивительно, что ни одна из предложенных моделей не будет идеально применима в белорусских компаниях. Часто работники не представляют себя как единое целое, и в то же время не каждый считает себя самодостаточным. Белорусы не готовы жертвовать себя полностью на благо компании, хотя иногда могут пойти на уступки. У каждого работника присутствует индивидуализм, но он недостаточно развит для американской модели, а желание работать в команде еще не означает полную преданность компании как в японской модели.

Однако можно заметить, что в поведении белорусских компаний преобладают черты, свойственные американской модели управления. Могли бы мы перенять себе принципы американского менеджмента, чтобы сделать работу в компании эффективнее? Специфика белорусской культуры во многом отличается от американской. Белорусским сотрудникам свойственно уклоняться от работы. В нашей культуре принято, что зарплату начисляют за выход на работу и количество проведенных на ней часов, а не за ее качественное и количественное выполнение. Обычно дается какое-либо указание, которое сотрудник просто должен выполнить к определенному сроку. Следовательно, некоторые сотрудники могут работать не в полной мере. В американской модели сотрудники, наоборот, проявляют инициативу и желание продвигаться по карьерной лестнице, и в этом, вероятно, белорусы могли бы последовать примеру американских коллег.

Многие принципы, применяемые в японских компаниях, также могут сделать работу в организациях Беларуси эффективнее. В первую очередь, стоит перенять отношение руководителей и подчиненных в японских компаниях. Акцент в организациях делается на открытость, руководители внимательны к своим сотрудникам и следят за качеством их труда. Отношения построены на доверии и стимулируют работу подчиненных. Руководителям белорусских компаний необходимо прислушиваться к служащим, и в случае неблагоприятных внутренних и внешних ситуаций уменьшать опасения сотрудников, а также делать все возможное, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно в компании. Именно такие отношения, основанные на доверии и сотрудничестве, способствуют желанию работников расти и развиваться в компании.

Заключение. Американская и японская модели управления, рассмотренные в данной работе, в целом, могут найти применение в организациях Республики Беларусь. Такие принципы японской модели, как открытость, внимание руководителей к подчиненным, взаимное доверие, а американской – инициатива и желание продвигаться по карьерной лестнице – смогут повысить эффективность труда сотрудников и положительно отразиться на прибыльности организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Американская нация: национальное самосознание и культура / Отв. ред. Г. Г. Дилигенский. - М. : Наука, 1990. - 239, [1] с. - (Всемир. десятилетие развития культуры. ООН).
2. Корпорация. Американская модель / Г.Б.Кочетков, В.Б.Супян. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, Питер принт, 2005. - 319 с. - (Серия «Практика менеджмента»).
3. Японская культура нового времени: Эпоха Мэйдзи / Рос. акад. наук, Ин-т востоковедения. - М. : Изд. фирма «Вост. лит.», 1998. - 237, [3] с., [4] л. цв. ил. - (Культура народов Востока).
4. Японская экономическая модель: может ли Япония конкурировать?: перевод с английского / Майкл Портер, Хиротака Такеути, Мариико Сакакибара. - Москва : Альпина бизнес букс, 2005. - 261 с.

УДК 331.1

ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

К.В. Максимова, Д.Д. Гладкая студенты группы 10503119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А.А. Подупейко

Резюме – Цифровизация стремительно захватывает все сферы жизни человека и значительно облегчает нам жизнь. Но вместе с тем она несет и риски, и нанесенный ущерб может быть гораздо более существенным, чем принесенная польза. Поэтому необходимо знать, как можно себя обезопасить в условиях цифровизации.

Summary - Digitalization rapidly captures all spheres of human life and greatly facilitates our lives. But at the same time, it carries risks, and the damage caused can be much more significant than the benefits brought. Therefore, you need to know how you can protect yourself in a digitalization conditions.

Введение. Наш мир непрерывно меняется. С каждым днем создается, развивается и внедряется в повседневную жизнь все больше технологий. Это и обуславливает процесс цифровизации.

Основная часть. Цифровизация – новый этап автоматизации и информатизации экономической деятельности и государственного управления, т.е. это процесс использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для решения задач производства или управления, а также накопление и анализ с помощью ИКТ больших данных в целях прогнозирования ситуации, оптимизации процессов и затрат, привлечения новых контрагентов и т.д. [1] Таким образом, цифровизация подразумевает переход на цифровой способ связи, записи и передачи данных с помощью цифровых устройств.

Несомненно, цифровизация является неотъемлемой частью различных сфер деятельности, так на основании результатов исследования, проведенного Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь в области развития информационно-коммуникационных технологий и цифровой экономики, можно сделать вывод о том, что организации Республики Беларусь активно внедряют и применяют цифровой технологии в осуществлении хозяйственной деятельности. Так, число организаций, применяющих средства информационных и цифровых технологий, таких как Интернет, Интранет, Экстранет, а также использование локальных вычислительных сетей, постоянно растет.

Почти 100% организаций Республики Беларусь в своей деятельности используют систему хранения и передачи информации Интернет, более 80% используют локальные вычислительные сети. Наблюдается положительная динамика показателя, характеризующего количество организаций-пользователей Интранет, то есть системой обмена и совместного использования информации внутри организации. Процент использования организациями Республики Беларусь системы Экстранет не высокий, около 13% в 2018 году. Однако также можно наблюдать тенденцию роста данного показателя, таким образом можно сделать вывод о том, что все больше организаций стремятся внедрять и использовать информационные системы и сеть не только для внутрикорпоративных целей, но и для обмена корпоративной информацией с деловым партнерам [3].

До сих пор остаются люди, которые отдают предпочтения бумажным носителям, старым видеокассетам, фотопленкам и считают данный способ хранения информации более безопасным. Однако, современные носители информации куда более практичны и ничем не уступают старым носителям и даже имеют больше преимуществ: отсутствие бумажной волокиты; доступ к информации в любом месте (при наличии с собой носителя информации или интернета); экономия времени; автоматизация некоторых процессов; переход от видеокассет к цифровым носителям информации.

В то же время эти носители не лишены минусов. И на данный момент существует ряд проблем, которые вызваны использованием цифровых носителей, ставящих под угрозу нашу безопасность.

Вот некоторые из них: нарушение конфиденциальности информации; нарушение целостности данных; блокирование доступа к информации; сбои в работе жесткого диска; программные сбои; повреждение накопителей информации; вирусные атаки; кража паролей; создание ложного маршрутизатора.

Все больше людей прибегают к использованию технологий в своей жизни. И сталкиваясь свыше перечисленными проблемами, не знают, как их решить из-за своей некомпетентности в этом вопросе. На наш взгляд,