

Заключение. Таким образом, механизм внутренней мотивации может быть применен с использованием следующих компонентов: выбор и вариативность условий труда, стремление к непрерывному профессиональному развитию, влияние труда на достижение личностных целей работника, возможности самореализации и самоутверждения, коммуникативные потребности. Такой комплексный подход позволит определить влияние мотивации на конечный результат деятельности предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брагина З.В., Дудяшова В.П., Каверина З.Т. Управление персоналом. – М.: КноРус, 2013.
2. Бузырев В.В., Гусарова М.С., Чикишева Н.М. Кадровые стратегии в управлении персоналом. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. 128 с.
3. Мескон, Майкл Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Майкл Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.:ООО «И. Д. Вильямс», 2012. – 672 с.
4. Кузнецова Н.В. Мотивационный менеджмент: Учебное пособие. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2013. – 277 с.

УДК 338.24.01

ЯПОНСКАЯ КУЛЬТУРА МЕНЕДЖМЕНТА ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

*Н.А. Нарейко, М.А. Ткачева, студенты группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Менеджмент — управление, разработка и создание (организация), максимально эффективное использование (управление) и контроль социально-экономических систем. Логично заметить, что менеджмент в разных странах заметно отличается. Это происходит в результате различий культур и экономической ситуации. Одним из наиболее интересных представителей современного экономического управления является Япония. Это обусловлено тем, что Япония является ярчайшим примером восточной цивилизации, которая исторически отличается от западной. Таким образом стоит проанализировать японскую культуру менеджмента, в поисках полезных качеств, которые могут быть применимы, в том числе, и в менеджменте нашей страны.

Summary – Management — management, development and creation (organization), maximum effective use (management) and control of socio-economic systems. It is logical to note that management in different countries differs markedly. This is the result of different cultures and economic situations. One of the most interesting representatives of modern economic management is Japan. This is due to the fact that Japan is the clearest example of an Eastern civilization that is historically different from the Western one. Thus, it is worth analyzing the Japanese management culture, in search of useful qualities that can be applied, including in the management of our country.

Введение. Для рассмотрения культуры менеджмента возьмем страну, которая является наглядным примером различия культуры менеджмента – Японию. В настоящее время принятие решений образуют важный раздел менеджмента в данной стране. Японский бизнес отражает многоступенчатую структуру своей страны, традиции, также принимает во внимание психологические особенности японцев и их социальные ценности. Сейчас японские организации интенсивно вводят методы управления, основываясь на своей богатой истории.

Основная часть. Культура менеджмента принятия решений – сложный многоуровневый процесс, который зависит от структуры управления предприятия и её культуры, а также устанавливает вид управленческой деятельности и отношений в организации. Исторически сложилось, что у каждой страны свои особенности и институциональные различия в культуре менеджмента. Большое влияние оказывает как экономическая и политическая сторона государства, так и особенность культуры и многовековая история.

Японская культура менеджмента принятия решений имеет существенные отличия и по сравнению с менеджментом других стран. Сегодня японская промышленность известна нам в качестве первостепенного конкурента, но также как ключевой подрядчик и клиент. Японский менеджмент выступает для многих стран в такой же мере и в роли учителя. Вследствие чего управленческие принципы японцев обеспечивают воздействие на принятие управленческих решений, эффективность труда и подготовку штата сотрудников. Каковы перво-степенные ошибки руководителей? В первую очередь это в принятии результативных решений, а также в формировании опытных менеджеров. Японские менеджеры, в свою очередь, выбирают другую стратегию, нежели американские и европейские менеджеры. Они используют разнообразные принципы, подходы для избегания этих ошибок или, если этого не удалось, решение проблем. Такая направленность, к сожалению, не источник «экономического чуда» японцев, но она служит причиной невероятного подъема Японии за последний век. Для управленцев на западе тщетно пытаться использовать эту политику, поскольку многовековая история японской традиции и культуры имеет глубокие корни. Тем не менее, необходимо обратить внимание западным управленцем на принципы японской культуры менеджмента, поскольку они могут дать решение на многие насущные вопросы [3].

Одним из главных японских принципов считается решения «консенсусом». Так японские менеджеры находятся на стадии обсуждения решения проблемы на всем предприятии, пока они не придут к общему согласию,

и только тогда решение принимается компанией. Оттого неформальные переговоры и совещания — это как раз про японцев. Таким образом «консенсус» помогает достичь сплоченности, единомыслия, что и приводит к эффективному принятию решений.

Японская семья («иэ») является началом японского принципа согласования. Все члены данной семьи существуют как часть единого устройства. Однако любая семья также является частью социума, поэтому японцы считают своим долгом вести себя как в атмосфере семьи. Следовательно, японцам так важно перед принятием решений посоветоваться с окружающими, согласовать свое решение с ними [4].

Можно предположить, что такой японский принцип решения “консенсусом” не для западной культуры менеджмента. Если у японцев этот принцип работает, то для нас такой подход может только замедлить процесс принятия решений, приведет к растерянности. Не исключено, что проблема останется без решения. История знает пример того, как президент Линдон Б. Джонсон уже пытался внедрить “консенсус”, но безуспешно.

Но также следует признать, что для запада и японцев “принятие решений” имеет совершенно разные значения. Вероятно, в этом и заключается наглядное разногласие. Для запада главным является именно ответ на вопрос, даже в книгах по менеджменту принятых решений расписывается как путь к нахождению ответа. Однако у японцев все совершенно по-другому. Для них первостепенен не ответ на вопрос, а именно определение этого вопроса. Путь японцев в принятии решений заключается в том, чтобы понять, нужно ли принимать это решение и если да, то о чем оно. Именно поэтому японцы так хотят достижения “консенсуса” в ходе своих обсуждений. Таким образом, согласование для них и есть смысл в принятии решений и решение вопроса исходит из его определения.

Во время этого процесса, который еще лишь только предшествует принятию решения, совершенно не заостряется внимание на том, каким должен быть ответ. Это делается для того, чтобы люди не принимали какую-либо сторону в вопросе решения существующей проблемы; ведь, как только они примут сторону, решение станет поводом гордости для одной стороны, и настоящим поражением для другой. Таким образом, весь процесс строится на том, чтобы понять, что такое решение на самом деле, а не на том, каким оно должно быть. Результатом такой стратегии является настоящая битва умов, которая вполне может привести к определенным изменениям в организации.

Необходимо отметить, что, когда японцы достигают момента, который мы называем решением, они считают, что находятся в стадии действия. Затем руководство относит решение к тем, кого японцы называют «подходящими людьми». Интересен тот факт, что определение таких “подходящих людей” остается на совести руководителей, только они могут решать, кто может иметь такой статус. Именно от этого решения зависит конкретный ответ на проблему, которую компании предстоит решить, чтобы в ходе дискуссий, стало понятно, какие основные подходы определенные люди или определенные группы будут применять к этой проблеме. Высшее руководство всегда создает формулировку вопроса так, чтобы ответ был уже фактически выбран, однако это ответ, который уже никого не удивит. Такое обращение к «подходящим людям» настолько важно, потому что именно от этого зависит дальнейшее развитие конечного решения.

В любой фирме могут возникать вопросы, требующие ответов. Какие в процессе повышения эффективности можно найти преимущества? Какую выгоду это несет для нас? В первую очередь, благодаря этому процессу можно создавать максимально результативные решения. Несмотря на то что японцы тратят куда больше времени на решение проблем, они справляются с этим намного результативнее чем мы. Приняв определенное решение, мы, как представители западной культуры, должны потратить ресурсы и время на то, чтобы “продать” его и заставить людей действовать в соответствии с нашим решением. К сожалению, как все мы знаем, часто бывает, что решение саботируется организацией, либо, что еще хуже, решение требует так много времени, чтобы стать действительно эффективным, что оно становится устаревшим, или уже ненужным [1].

Японцы же никогда не «продают» свои решения, все решения уже давно проданы заранее. Более того, их процесс решения проблем дает понять, где в организации ответ будет принят положительно, а где отрицательно. Поэтому у японцев есть достаточно времени для того, чтобы убедить несогласных или позволить им небольшие уступки, которые помогут получить какую-либо прибыль, тем, кто против такого решения, не нарушая целостности принятого решения. Любой представитель западной цивилизации, имевший дело с японцами, знает, что за кажущейся инертностью переговорной стадии с ее бесконечными задержками и обсуждениями, порой одних и тех же вопросов, следует невиданная для западной организации быстрота действий.

Таким образом, на достижение лицензионное соглашение может уйти огромное количество времени, в течение которого не обсуждаются условия или то, какие продукты планируются к использованию. Зато сразу после этого, японцы готовы приступить к производству, представляя западному партнеру требования запросов об информации и людях, к которым он совершенно не был готов. Не смотря на наше «западное» заблуждение, именно японцы вправе жаловаться на «бесконечную задержку и промедление» западного человека. Потому что они понимают наш способ принятия решений, с той же долей непонимания, как и мы смотрим на их культуру менеджмента в целом.

В ходе изучения вопроса о японском менеджменте принятия решения возникает логичное предположение о том, можно ли использовать достижение японцев в реалиях белорусских предприятий и организаций. Тут стоит отметить, что для внедрения таких изменений мало руководствоваться только экономической сферой. Куда

более важно понимать, тот факт, что внедрение японской системы менеджмента, может в корне не соответствовать нашей культуре.

Однако, все не так однозначно, ведь не для кого не секрет, что Беларусь находится сразу между двумя цивилизациями, именно поэтому в идеальной варианте правильно было бы принимать определенные черты менеджмента разных стран. Речь идет о тех чертах, которые могут быть максимально эффективны в наших реалиях, не разрушая то что, уже создано. Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, экономическая среда нашей страны, в которой функционируют белорусские предприятия, вполне может заимствовать некоторые японские методы управления, но лишь при условии, что мы будем их правильно использовать, комбинируя с классической западной системой менеджмента.

Заключение. Японский процесс сосредоточен в первую очередь на понимании проблемы. Конечный результат – это всегда действия и реакция людей. Этот факт практически гарантирует, рассмотрение любых альтернативных вариантов. Это заставляет руководство обращать внимание на самые важные моменты и проблемы первой величины. Такой процесс принятия решений не допускает принятия обязательств до тех пор, пока руководство не решит, в чем заключается суть этого решения. Японские менеджеры, как и любые другие менеджеры Запада, конечно, могут найти неправильный ответ на проблему, но их главное отличие заключается в том, что они редко находят правильный ответ на неправильную проблему.

ЛИТЕРАТУРА

1. Философия японского управления. [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://masters.donntu.org/2004/mech/sevastyanova/library/lib6.htm>. - Дата доступа: 14.03.2020.
2. Управление по-японски за пределами Японии. Мировая экономика и международные отношения. [Электронный документ]. - Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/xuueEmplofw.html> - Дата доступа: 14.03.2020.
3. История управления трудом в Японии . [Электронный документ]. - Режим доступа: [Электронный документ]. - Режим доступа: <https://economics.studio/ekonomika-predpriyatij/sreda-funktsionirovaniya-predpriyatya-38975.html>. - Дата доступа: 14.03.2020.

УДК 338

МОЛОДЕЖНАЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ФИНАНСОВОГО БАРЬЕРА

*Я.В. Неелова, Д.А. Сахончик, студенты группы 10503317, ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В нашей статье идет речь о способах получения финансирования бизнес-идей учащихся общеобразовательных, средне-специальных и высших учебных заведениях, например конкурсные мероприятия с денежным призом в университетах Минска, республиканский конкурс социальных проектов, иностранный стартап мероприятие, известные краудфандинговые проекты Беларуси.

Summary – In our article we're talking ways to get funding for business ideas of students in General education , secondary special education and higher education universities, such as competitive events with a cash prize at universities in Minsk, the Republican competition for social projects , a foreign startup event, and well-known crowdfunding projects in Belarus.

Введение. На сегодняшнее время имеется большое количество молодых людей, которые хотят открыть свое дело, но сталкиваются со значительной проблемой называемая финансы. Имея идею, креативное мышление, хорошую базу знаний, полученную в результате образовательной деятельности учебных заведений, готовность пойти на риск, желание материализовать свои задумки, молодым людям не хватает только одного – денежных средств. Это могло бы остановить их решимость в открытии собственного бизнеса в начале 2000 - 2010-х, но не сейчас. В структуре средне-специальных и высших учебных заведений молодых предпринимателей существуют различные стартап мероприятия, конкурсы, фестивали по экономике и предпринимательству, чемпионаты с денежным вознаграждением.

Основная часть. Самый распространенный способ получить финансирование, совет от профессионалов, помощь в продвижении идеи – конкурс студенческих стартапов. Чуть ли не каждый университет Беларуси проводит подобные состязания. Так например, в 2017-2018 научно-технологический парк «Политехник» провел шесть конкурсов стартап-проектов БНТУ, где было представлено более 50 бизнес-идей. В прошлом году университет впервые выделил гранты победителям и предоставил офис в здании технопарка[1]. На протяжении 6 лет проводится республиканский конкурс социальных проектов Social Weekend. За все годы в стартапы было инвестировано около \$400 тыс. в эквиваленте. В 2019 двое студента БГУ создали всебелорусский конкурс стартапов для старшеклассников, студентов и молодых людей до 30 лет «Startup Heart». Были предоставлены такие призы как обучение в IT-академии на 600 рублей, денежные призы от 8 инвесторов для старта, сертификат на разработку айдентики для проекта, который стоит более 10000 белорусских рублей. Еще один крупный конкурс для будущих бизнесменов – швейцарский стартап-хаб «SeedstarsWorld». Победителя конкурса могут