

Поэтому мы считаем что, для решения вышеперечисленных проблем, необходимо:

- привлечь государственные и иностранные инвестиции;
- улучшить обеспечение отрасли высококвалифицированными научными, инженерными и рабочими кадрами.
- повысить конкурентоспособность машиностроительной продукции на основе использования новых энергоэффективных, инновационных, наукоемких технологий;
- расширить рынки сбыта машиностроительной продукции.

О.В. Бурков

Российский государственный профессионально-педагогический университет

К ВОПРОСУ О СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

При разработке новых подходов к организации заработной платы меняются и подходы к принципам ее построения, что позволяет формировать систему организации и регулирования оплаты труда, адекватную рыночной модели экономики.

Актуальными остаются: неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы, соответствие меры труда мере его оплаты, материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда, обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами повышения заработной платы. Несоблюдение основных принципов регулирования заработной платы приводит к тому, что она не в полной мере выполняет присущие ей функции. Регулирование оплаты труда работников, являясь частью системы управления экономикой, представляет собой иерархическую структуру разделенную на федеральный, территориальный, отраслевой уровни, включая локальные системы управления предприятиями и организациями.

В условиях рынка труда заработная плата как конкретное воплощение цены труда становится предметом торга и зависит от соотношения спроса на труд и его предложения, поэтому в ее регулировании участвуют все субъекты рынка труда. На современном этапе экономического развития целью регулирования заработной платы становится достижение уровня материальной обеспеченности, достаточной для восстановления способности работника к труду и содержания семьи.

Основой регулирования заработной платы должно стать социальное партнерство как форма социального сотрудничества, неразрывно связанная с социальной справедливостью при усилении ответственности самого работника за социальное благополучие и социальной защищенностью при регламентации трудовых отношений. Социальная защищенность должна быть увязана с минимальной заработной платой как социальной гарантией для работника. Основным звеном организации заработной платы в современных условиях становится система коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

К.С. Вагина

Самарский государственный экономический университет

ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА

В настоящее время Япония занимает лидирующие позиции на мировом рынке. На ее долю приходится 44,5% общей стоимости акций всех стран мира. В рейтинге крупнейших компаний мира по странам Япония занимает второе место. И это притом, что население Японии составляет всего 2% от населения земного шара.

Одной из главных причин стремительного успеха Японии является применяемая ею модель менеджмента, ориентированная на человеческий фактор: согласованность, коллективизм, высокие моральные качества работников, стабильность занятости и гармонизация отношений в корпорации между рабочими и управляющими.

Взлет японского бизнеса во многом связан с работой в Японии американских консультантов, таких как У. Деминг и К. Гон и другие. И, тем не менее, японцы не стали вводить у себя американский стиль управления. Они просто взяли из него все, что представлялось им эффективным, смешали с собственной традиционной культурой и как следствие добились больших успехов.

По данным эмпирических исследований можно выделить несколько признаков японской модели управления:

1. Стабильность рабочего места.

В Японии преобладает система пожизненного найма, т.е. перемещение рабочей силы происходит в рамках одной компании – место работы меняется, а компания нет. В этом большое преимущество организации, поскольку в течение срока своей службы в компании менеджеры получают возможность ознакомиться с различными подразделениями компании и лучше понимают деятельность компании в целом.

2. Корпоративные ценности.

В Японских компаниях создается база корпоративных ценностей: приоритет качественного обслуживания, сотрудничество управления и рабочих, отношение к фирме как к семье, корпоративный дух, в основе которого лежит психология группы, ставящей интересы группы выше личных интересов отдельных работников.

3. Постоянное присутствие руководства на производстве.

Чтобы справиться с какими-то затруднениями или решить проблему, управленческий персонал зачастую размещают прямо в производственных помещениях.

4. Поддержание инноваций.

Для содействия дополнительным нововведениям широко используется система новаторских предложений и кружки качества.

5. Поддержание чистоты и порядка.

Одним из существенных факторов высокого качества японских товаров является чистота и порядок на производстве. Однако при принятии решений японцы не стремятся к безусловному выполнению правил и инструкций. Они считают, что поведение менеджера и принятие им решений всецело зависит от ситуации (главное в управленческом процессе – это изучение нюансов обстановки, которые позволяют менеджеру принять правильное решение).

6. Высокое качество и низкие затраты.

Японская модель менеджмента основана на убеждении, что для получения конкурентных преимуществ нужно одновременно предлагать высокое качество продукции и услуг (TQM) и снижать себестоимость.

7. Приоритет долгосрочных целей.

Результатом стабильности собственности и других мер, таких как пожизненный найм, стала тенденция японских менеджеров ориентироваться при принятии решений на долгосрочную перспективу.

В последнее время американские и европейские корпорации начали внедрять у себя нововведения, приведшие японские фирмы к значительному успеху. Однако не все методы управления, используемые в Японии, приживаются на другой земле. Нельзя переносить одну модель менеджмента в экономику другой страны без учета ее специфических условий, и, прежде всего, психологических и социально-культурных факторов.