

ления качеством от 26.12.2016 (п.8 внедрение в 2017–2020 годах технологии информационного моделирования (ВІМ технологии) [2].

Система лазерного сканирования позволит сократить сроки выполнения инженерно-геодезических изысканий и работ по обследованию зданий и сооружений более чем в 3 раза, повысить качество получаемых данных и скорость их обработки, что будет способствовать повышению производительности подразделений.

Заключение. Выбранный путь считаем оптимальным и единственным возможным для обеспечения стабильной работы предприятия. Кроме того, поэтапный путь внедрения выбран в связи с влиянием многих внешних факторов, сдерживающих процесс внедрения ВІМ-технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВІМ-моделирование с полным погружением [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.neft.by/2021/02/23/>. – Дата доступа: 10.03.2022.

2. ВІМ-моделирование [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belorusneft.by/sitebeloil/ru/addUp/mediaCenter/newsDetail/VIM-modelirovanie/>. – Дата доступа: 10.03.2022.

УДК 65.014

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЯПОНСКОЙ, АМЕРИКАНСКОЙ И ОТЕЧЕСТВЕННОЙ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА

*И. Д. Дементьев, студент группы 10503221 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. филос. наук О. В. Беркова*

Резюме – сравнительный анализ японской модели менеджмента, ориентированной на коллектив; американской модели, ориентированной на человека; отечественной модели. Попытка определить характерные черты отечественной модели менеджмента.

Resume – comparative analysis of the Japanese team-oriented management model; the American human-centered model; domestic model. An attempt to determine the characteristic features of the domestic model of management.

Введение. Рассматривая разные модели менеджмента, мы сравним две фундаментальные модели: американскую и японскую и сверим их с отечественной моделью, рассмотрим положительные стороны и выявим недостатки. Следует отметить, что для американской модели характерен индивидуализм, а для японской – коллективизм. Отечественная же модель вбирает в себя часть признаков американской и японской моделей.

Основная часть. Как уже сказано выше, американская модель построена на индивидуализме. Это четкое распределение полномочий, жесткая структура управления и оплата труда, которая определяется исключительно по индивидуальным достижениям. В японской модели все иначе.

В ней все едины: нет индивидуальностей, и все часть коллектива. Руководство работает по демократическому принципу, не единолично, в отличие от американской и отечественной моделей. Решения принимаются через мозговой штурм (коллективное рассуждение о принятии решения), ответственность и полномочия также лежат на плечах команды, а не на отдельном человеке. Подобный подход к ведению бизнеса может быть хорошим, однако, не лишен недостатков. Один из них – это общая (коллективная) ответственность. Когда вся группа несет ответственность за одного, не справившегося. Также пожизненный наем на работу является интересной особенностью японского бизнеса [1].

Есть и другие особенности японской модели менеджмента и бизнеса. Например, в Японии являются нормой переработки, то есть выполнение всей работы за день, даже если рабочий день закончился, в отличие от США, где после окончания рабочего дня мало кто остается доделывать работу. Нормой в Японии является работа в одной компании всю жизнь. Здесь не принято менять работу часто, в отличие от Америки и отечественного бизнеса. Карьерная лестница в Японии тоже отличается. Там она зависит от стажа работы, достижений и возраста, а в США и у нас – от личных качеств: профессионализма, знания своего дела и так далее. Работник, с большим стажем работы, конечно, скорее окажется профессионалом в своем роде деятельности, чем человек без стажа работы, но это не исключает возможности прихода хорошего специалиста без стажа работы. В отечественном бизнесе (эпизодически – в американском), решения принимаются чаще единолично, руководство авторитарно, от этого страдает деятельность организации [2]. Работа чаще выполняется только по приказу, без какой-либо самостоятельности и самодеятельности. Возможно, это верный подход, если работник – молодой специалист. Но, с другой стороны, это лишает его инициативы и творчества. От японской модели нам досталось долгое продвижение по службе, и высокие расходы на обучение персонала. В целом, отечественная модель похожа на начало американской модели, но лишь начало – из-за многих негативных аспектов: очень жесткая структура управления, сложное продвижение по службе, отсутствие организационной культуры (без конкретного задания никто не пойдет что-либо делать). Но есть и положительные аспекты: например, можно быстро сменить работу, а ценят рабочих за их профессиональные качества. Я думаю, это связано с развалом СССР, где на смену плановой экономике пришла рыночная. Эти перемены и послужили причиной тому, что мы имеем сейчас.

Обобщая, скажу, что американская модель менеджмента – это индивидуальная модель, где каждый человек разный, где ценятся твои индивидуальные качества, профессионализм. Японская модель – это о коллективе, где все являются частью чего-то целого, где ценятся люди этого коллектива. Отечественная модель – начало американской модели, где авторитарный стиль управления и слабая организационная культура, но, при этом,

в дальнейшем все будет лучше, нужно лишь решить проблемы. Но даже если выбирать, какая модель лучше, то четкого ответа не будет, все зависит от многих факторов: страна, цель фирмы, кризисы и так далее.

Заключение. Актуальность сравнения и выбора модели менеджмента высока. От нее зависит, как будет развиваться компания в дальнейшем. Для нас особенно важно разобраться в моделях, потому что отечественная модель имеет ряд проблем по сравнению с другими. Разбор моделей позволяет понять, какие проблемы есть, что необходимо изменить и сделать лучше. Я думаю, что решением проблемы может быть становление нашей собственной культуры и развития. Сейчас есть проблема в этом на странах постсоветского пространства. СССР развалился, но его ушедшую эпоху с идеями ничем не заменили. Я думаю, именно из-за этого у нас есть некоторые проблемы в системе управления бизнеса и в других сферах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Олбест [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://allbest.ru>. – Дата доступа: 20.03.2022.
2. Grandars.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.Grandars.ru. – Дата доступа: 20.03.2022.

УДК 330.46

COMPANIES-AGGREGATORS IN THE CONTEXT OF 4 SCIENTIFIC AND TECHNICAL REVOLUTIONS

*Д. Г. Дмитриев, студент группы 10503320 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель Т. А. Петровская*

Резюме – роль сервисов-агрегаторов в наступлении четвертой НТР. Проблемы и возможности их решения. Благоприятные аспекты влияния агрегаторов на информационную экономику.

Resume – the role of aggregator services in the offensive of the fourth scientific and technological revolution. Problems and opportunities of their solving. Favorable aspects of the influence of aggregators on the postindustrial economy.

Introduction. The fourth scientific and technological revolution is one of the most anticipated and, at the same time, the most disturbing developments in the modern economy. The implementation of solutions such as the Internet of Things, neural networks and advanced production automation pose many challenges to society that need to be solved. One of the trends in the digital economy in recent years is the introduction of various types of aggregator services [1]. This technology has great potential for development in the context of the fourth scientific and technological revolution.

Main part. One of the main trends in the development of aggregators at the moment is the reduction of logistics costs due to the digitalization of production and the development of human replacing information systems. One of the