торов, выявленных в рамках проведенного обзора. В том, что касается ориентации на обсуждение и компромисс, половина респондентов одного из опросов ВЦИОМ считает, что российской политической культуре свойственна скорее конфликтность [11]. И в целом не будет преувеличением утверждать, что в России принятие решения после длительных консультаций, затягивающих процесс, не вызывает одобрения. С другой стороны, этатизм во многом сближает Россию с Францией, а участие групп интересов в принятии решений не пользуется поддержкой и провоцирует недоверие, подозрения в корыстном характере такого участия. В этих условиях группы интересов (в первую очередь бизнес) – единственные акторы, которые на данный момент обладают достаточными ресурсами для активного включения в систему консультационных органов – оказываются в неблагоприятной среде. Представители государственных органов склонны считать их скорее источником дополнительных задержек, снижающих эффективность принятия решений, а общественное мнение относится к ним с недоверием. Вот почему факторами, способными преодолеть негативный общий фон и повысить влияние совещательных органов, могут выступать в первую очередь особенности конкретного ведомства, сферы его деятельности, а также особенности личности руководителя ведомства.

Проведенный анализ позволяет выдвинуть гипотезу, что ценностные ориентации и исторические условия, стоящие за созданием совещательной системы, накладывают заметный отпечаток на функции, выполняемые этими органами в дальнейшем. Факторами, на которые следует обратить внимание в первую очередь, являются исторически сложившаяся ориентация акторов на поиск компромисса и согласование групповых интересов или же на некий надгрупповой, общий интерес, а также место и легитимность групп интересов в политической системе.

Литература

1. Ежегодный отчет «Annual Cabinet Office report on the non-departmental public bodies (NDPB) sector». URL: http://www.civilservice.gov.uk/Assets/PublicBodies2009_tcm6-35808.pdf.
2. *Fairlie John A.* Advisory Committees in British Administration // The American Political Science Review. Vol.20. No.4. 1926.
3. *Greenwood John R. and David Jack Wilson.* Public Administration in Britain Today. Routledge, 1989.
4. *Quittkat Christine.* Les organisations professionnelles françaises: européanisation de l'intermédiation des intérêts? // Politique européenne. 2002. No.7. URL: www.cairn.info/revue-politique-europeenne-2002-3-page-66.htm.
5. *Flaak Robert.* National Archives: Advisory Committees and their Effectiveness // Statement before the Subcommittee on Information Policy, Census, and National Archives of the Committee on Oversight and Government Reform, US House of Representatives, 20.10.2009. URL: http://www.gsa.gov/portal/content/103800
6. *Chin M. L. and E. Lindquist* . Contours of Access in Federal Advisory Committees (Paper presented at the annual meeting of the American Political Science Association, Boston Marriott Copley Place, Sheraton Boston & Hynes Convention Center, Boston, Massachusetts), 28.08.2002. URL: http://www.allacademic.com/meta/p65915_index.html.
7. *Domhoff William G.* The Corporate Community, Nonprofit Organizations, and Federal Advisory Committees: A Study in Linkages, April 2005. URL: http://sociology.ucsc.edu/whorulesamerica/power/federal_advisory_committees.html
8. Secrecy and corporate dominance – a study on the composition and transparency of European Commission Expert Groups, ALTER-EU, 2008. URL:www.epha.org/IMG/pdf/expertgroupsreport.pdf.
9. *Larsson Tornbjorn.* Precooking – the function and role of expert groups in the European Union, 2003. URL: http://aei.pitt.edu/6516/
10. *Залыгина Е.* Имитация диалога (беседа с Е. Гонтмахером). «Агентство социальной информации» URL: http://www.asi.org.ru /ASI3/main.nsf/0/475D4FC101E3803CC32571DC004E0C61
11. Русская политическая культура, день сегодняшний // Пресс-выпуск ВЦИОМ. 2006. 23 июня. URL: http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=2794

ДЕЛОВЫЕ ПРАКТИКИ ЯПОНИИ, КИТАЯ И РОССИИ

Бато ДЫМБРЫЛОВ
аспирант РАНХиГС при Президенте РФ

В начале XXI в. буддизм по-прежнему порождает множество вопросов, стимулирующих ученых изучать его в философско-культурологическом, этическом, эстетическом и множестве других контекстах. В качестве наиболее перспективной тенденции можно рассматривать исследование буддизма как модели философии культуры в этических, культурно-философских аспектах, проецируемых на пространство современных отечественных и зарубежных деловых практик.

Подобная постановка проблемы прежде всего актуализирует выявление сущности буддийского мировоззрения, типологизацию его основных философских и этических концептов, определение роли и места в современном проблемном поле философии культуры и прикладной этики. Это позволит определить потенциальные возможности формирования ценностных оснований для конструктивного межкультурного диалога в различных сферах, в том числе в пространстве деловой культуры.

В связи с этим важным является опыт исследований в области деловой культуры, делового общения, кросс-культурного менеджмента, культуры повседневности Японии и Китая [1]. Вполне закономерно, что осмысление феномена буддизма в пространстве деловых практик невозможно без обращения к трудам И. Канта, М. Вебера, Э. Нойманна и др., а также работам современных исследователей, связанных с проблемами этики, в том числе прикладной, изучаемой в аспекте специализированных сфер культуры [2].

Отдельного внимания заслуживает отечественный и зарубежный теоретико-методологический опыт концептуализации основных понятий, связанных с процессами глобализации, модернизации, инновационных изменений, проецируемых на сферу деловой культуры в целом и деловые практики, сопряженные в ценностном аспекте непосредственно с философией буддизма, в частности [3]. Кроме того, интерес представляет отражение его культурфилософских концепций в художественной культуре [4].

Несмотря на внимание, уделяемое проблемам буддизма в историко-культурном,

социокультурном и культурфилософском аспектах в поле социогуманитарного знания, по-прежнему важными, но недостаточно разработанными остаются вопросы осмысления динамики его ценностных оснований в современных социокультурных реалиях и в сфере отечественных и зарубежных деловых практик. Поэтому актуальной объектно-предметной сферой социогуманитарных исследований представляется менеджмент Японии, занимающий лидирующее место в мировой экономике, направленный на усиление социальной составляющей управления, ориентированный на человека, символизирующий успех и процветание и олицетворяющий собой эффективную систему делового и корпоративного управления.

В современной деловой практике эффективность японского типа управления определяется в первую очередь тем, что оно опирается на основные (в ценностном осознании) принципы деловой культуры. Это организационная культура компании, культура делового партнерства и поведения, философия компании, добросовестное выполнение обязательств, морально-этические аспекты предпринимательства. Перечисленные принципы плодотворно применяются управленцами компаний и представляются приоритетными направлениями в менеджерской деятельности. Лидирующие позиции японской модели менеджмента обусловлены также ее универсализмом, базирующимся на единстве различных частей модели управления. Вдобавок японский менеджмент выявляет основной вектор и тенденцию развития тех дисциплин и наук, которые находятся в одном ряду с системой управления, и доводит до концепции разнообразные практики, используемые в этой сфере.

Период формирования описываемой модели пришелся на послевоенный хаос, когда основная цель правительства страны заключалась в том, чтобы в кратчайшие сроки восстановить экономическую, политическую и социальную сферы жизнедеятельности. Используемые в Северной Америке модели управления благотворно повлияли на процесс восстановления, однако не принесли ожидаемых результатов. Но они содействовали формированию образа мышления и особого подхода, принадлежащих только японским менеджерам, и в итоге японская модель управления приобрела свой почерк и свои принципы, отсутствующие в американской системе, – пожизненный наём, всеобщее принятие решений и др. Менеджменту Японии неизменно присущ религиозный характер, в некоторых компаниях даже имеются свои храмы. Ведущие деятели страны постоянно посещают храм Инари, носящий имя защитника коммерции, а у каждой престижной фирмы существует собственный философско-религиозный лозунг. Таким образом, в стране сохранились многие традиции японского феодализма. Как отмечают исследователи, возврат к истокам позволяет показать национальный характер японского стиля управления и его открытость для всех целесообразных идей [5].

В китайской же культуре распространены мистика и суеверие. Бизнесмены прибегают к советам специалистов по фэншуй, используют прогнозы календарей, где указаны благоприятные или неблагоприятные дни для различных видов деятельности. Кроме того, широко распространены благожелательные символы.

Особенности менеджмента в Китае привлекают сегодня внимание исследователей всего мира, в том числе и России. Являясь космической и ядерной державой, Китай занимает второе место в мире по объему ВВП (на 2010 г.). Китайская система делового и корпоративного управления олицетворяет собой такие общенациональные черты, как усердие, трудолюбие, высокая оценка человека, развитие долгосрочных отношений и др. Эти аспекты с успехом применяют управленцы Китая и могут быть рекомендованы к использованию в российских условиях.

Основные религиозно-философские представления, имеющие отражение и в мировоззрении современных жителей страны, сложились еще в Древнем Китае и связаны с философской традицией, а также с привнесенным из Индии буддистским учением. Они оказывают сильное влияние на представления китайцев, их повседневную жизнь, и в частности на отношение к работе, бизнесу, руководству. Многие классические философские тексты наравне с текстами по военному искусству легли в основу принципов китайского управления. Среди них особо выделяются такие произведения, как И-цзин, Дао-дэ-цзин, Луньюй и др [6]. Китайцы также проявляют большое уважение к власти, к государственной службе в целом, независимо от уровня или ранга. Такое отношение имеет всеобщий характер.

Современная российская система делового и корпоративного управления находится в стадии становления и представляет собой синкретизм западноевропейской и азиатской моделей управления. К сожалению, в России нет своей национальной концепции или модели. Связано это с отсутствием в бывшем СССР частной формы собственности, тогда как именно этот период характеризовался существенным скачком в развитии управленческой науки во всем мире. Можно констатировать, что без учета религиозно-философских взглядов и особенностей национального менталитета, традиционно сложившихся устоев в системе управления ни одна из предложенных зарубежных систем не будет в достаточной мере эффективна.

Перечислим основные факторы, замедляющие развитие российского менеджмента:

– короткий период существования отечественного опыта делового управления по сравнению с зарубежным;

– неэффективное применение на практике новых систем и технологий менеджмента;

– распространение криминала и коррупции, особенно в прибыльных сферах бизнеса;

– нестабильная политическая ситуация;

– социокультурные факторы, мультинациональность государства, традиции, психология, привычки;

– обширная территория страны, различие и непредсказуемость законодательства в разных регионах.

На наш взгляд, для решения сложившихся в этой сфере проблем необходимо:

1. Совершенствование законодательства и механизмов принятия решений.

2. Применение системы повышения квалификации кадров на основе специализированных институтов и школ бизнеса.

3. Обучение российских специалистов в ведущих университетах мира и в центрах по изучению менеджмента.

4. Использование опыта крупных и успешных международных компаний, создающих свою кузницу кадров.

5. Создание условий для более доступного прохождения по Президентской программе подготовки управленческих кадров.

В заключение приведем таблицу сравнительного анализа типологий менеджмента Японии, Китая и России.

Из **таблицы** следует, что некоторые качества японского и китайского менеджмента могут компактно сосуществовать в современной российской системе делового управления. Некоторые черты отечественной модели управления унаследованы от советского прошлого, а в новейших негосударственных структурах используются другие методы управления, в значительной мере дошедшие до нас из Северной Америки и Западной Европы. В связи с этим хотим обратить внимание на сложность и неочевидность применения целых и законченных экономических моделей для оздоровления российской экономики.

В целом опыт и традиции японского и китайского менеджмента позволяют выявить специфику проявлений этической и культурфилософской сущности буддизма в пространстве деловых практик на рубеже XX-XXI вв., определить конструктивные и позитивные возможности философии буддизма в развитии зарубежных и российских

деловых практик, в том числе в аспекте формирования эффективного межконфессионального и межкультурного диалога в процессе делового взаимодействия.

Литература

1. *Каору И.* Японские методы управления качеством. М., 1988; Очиров О.Р. Современная деловая культура Китая: сущность и специфика: на примере стратагемности. Автореф. дисс. канд. культурологии. Чита, 2006.
2. *Гусейнов А.А., Апресян Р.Г.* Этика. М.: Гардарики, 2008; Астафьева О.Н., Садохин А.П., Сайко Е.А. Административная этика. М.: Изд-во РАГС, 2009.
3. *Авсяников Н.М.* Инновационный менеджмент. М., 2002; Афонин И.В. Инновационный менеджмент. М.: Гардарики, 2007; Он же. Управление развитием предприятия. М., 2002; Дитхелм Г. Управление инновационными проектами. СПб., 2003; Иванова Н.И. Национальные инновационные системы. М., 2002.
4. *Рыжов Ю.В.* Ignoto Deo: Новая религиозность в культуре и искусстве. М.: Смысл, 2006; Сорокина Г.А. Буддизм в европейской культуре первой трети XX века. М.: Изд-во РАГС, 2008.
5. *Симхович В.* Истоки современной японской системы управления // Проблемы теории и практики управления. № 6. 2002.
6. *Виногродский Б.Б., Сизов В.С.* Менеджмент в китайской традиции. М.: Экономистъ, 2007.

Таблица. Типологии менеджмента Японии, Китая и России

Страны	Япония	Китай	Россия
Тип решения задач	Совместный	Совместный	Одиночный
Главенствующая цель	Стратегическая	Стратегическая	Тактическая
Разделение обязанностей и полномочий	Невыразительное	Отчетливое	Отчетливое
Специализация сотрудников	Разносторонний	Разносторонний	Ограниченный
Ответственность	Личная	Общая	Общая
Предпочтение сотрудника	Компании	Должности	Должности
Прогноз и карьерный рост сотрудника	Затяжной	Затяжной	Затяжной
Тип ценности	Общественный	Личностный	Общественный
Нацеленность начальства	На персонал	На персонал	На персону
Образец управленца	Организатор – мозговой центр	Организатор – мозговой центр	Вожак – волевой характер
Метод контроля	По общим итогам	По личным итогам	По общим итогам
Отношение к подчиненным	Формальное	Формальное	Формальное
Характер и продолжительность карьеры	Возраст, продолжительность работы, уважение в коллективе	Возраст, продолжительность работы, уважение в коллективе	Возраст, продолжительность работы, уважение в коллективе
Тип управления	Гибкий	Гибкий	Жесткий
Заработная плата	По общим итогам, в зависимости от продолжительности работы и возрасту	По общим итогам	По общим итогам
Затраты на обучение кадров	Высокие	Низкие	Низкие
Продолжительность работы	Пожизненная	Продолжительная	Непродолжительная

РАЗВИТИЕ ПОНЯТИЯ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО АКТА

Гарник АДАМЯН
аспирант РАНХиГС при Президенте РФ

Развитие корпоративной сферы общественных отношений – качественно новый виток в правовом регулировании труда, приведший к увеличению числа случаев применения актов локального характера. Аналогичная тенденция просматривается и в публичных отраслях права. Яркий тому пример – административные регламенты в сфере регулирования исполнения обязанностей государственными служащими. Использование данной правовой формы в практике должно выстраиваться на разработанном научном фундаменте. Однако юридическая наука не выработала единообразного подхода к этой проблеме: отсутствует не только теория локального регулирования, но нет и устоявшейся дефиниции локального нормативного акта. Сказанное актуально как для локальных, так и для нормативных правовых актов, отсутствие закона о которых препятствует развитию других понятий, прямо от них зависящих. Чтобы установить их соотношение, необходимо провести сравнительный анализ.

Современная юридическая наука развивает тезисы о локальном правотворчестве на достаточно проработанном фундаменте юридической доктрины. В отечественной науке 60–80-х г. XX в. активно разрабатывалась теория локального правотворчества применительно к актам социалистических предприятий, колхозов, трудовых коллективов. Так, например, в рамках теории трудового права данной проблематикой занимались С.И. Архипов, В.К. Самигуллин, Л.И. Антонова, В.А. Тарасова и др. В советской теории права термин «акты государственных предприятий, учреждений и организаций» рассматривался и использовался как элемент устанавливаемой государством системы нормативных правовых актов [1]. Это объяснялось тем, что собственником предприятий было государство, а акты организаций зачастую издавались на основе типовых государственных форм, таких как Типовой устав социалистического предприятия. В современной терминологии данный прием называется модельным правотворчеством.

В целом проблема локального регулирования в советской науке не была актуальна в силу однообразия актов и непротиворечивости в системе законодательства. Учение об иерархии актов фактически заменялось пониманием социалистической дисциплины. С развитием рыночных отно-