

8. Бану Муса [Электронный ресурс] //Wikipedia. The free Encyclopedia.—Режим доступа:[https://ru.wikipedia.org/wiki/Бану\\_Муса](https://ru.wikipedia.org/wiki/Бану_Муса). Дата обращения: 15.04.2013.
9. Hill, P. The Book of Knowledge of Ingenious Mechanical Devices:(Kitāb fī ma'rifat al-ḥiyal al-handasiyya). Springer Science & Business Media, 2012, p.273
10. Nasr, S.Hossein, 1976-Islamic Science, world of Islam festival publishing Co.,UK
11. История редуктора от древних времен до наших дней [Электронный ресурс] // ФАМ-Групп. — Режим доступа: [http://fam-drive.ru/News/reductor\\_history](http://fam-drive.ru/News/reductor_history) Дата обращения: 15.04.2018.

## **ЯПОНСКАЯ ФИЛОСОФИЯ РАБОТЫ**

Иманкулов Руслан Бакытжанович

Научный руководитель: Вторушин Николай Анатольевич,  
старший преподаватель ТПУ

Национальный исследовательский Томский политехнический  
университет

### Введение

На данный момент Япония находится на третьем месте по ВВП среди всех стран мира, учитывая, что у Японии весьма ограниченные земельные и ископаемые ресурсы и упадок страны после поражения во второй мировой войне возникает вопрос: Как японский народ смог оправиться от таких сильных невзгод? Ответ же заключается в уникальной философии японцев в отношении работы.

### Основная часть

Выделим основные особенности японской организации трудовой деятельности и рассмотрим их подробнее:

1. Рабочий день.
2. Рабочий коллектив.
3. Преданность фирме.
4. Философия Кайдзен.

### Рабочий день:

Средний рабочий день японца составляет 12 часов, и введена почасовая оплата. Большинство людей работают сверхурочно. Никто не

уходит раньше начальника. Все приходят на работу примерно за час до её начала.

Это общий вид рабочего дня в Японии, от компании к компании он может незначительно меняться, но в целом остается таким. Японцы – трудоголики, здесь считается нормой работать до изнеможения и добираться до дома из последних сил. В Японии даже есть специальный термин «Кароши», означающий «смерть от переутомления на работе». Каждый год сотни японцев сводят себя в могилу таким непосильным трудом.

Данная проблема существует в Японии уже несколько десятков лет, однако государство начало заниматься ей только с 2014 года. Законопроект ставит себе цель уменьшить количество людей, работающих более 60 часов в неделю до 5% с зарегистрированных на 2016 год 8-9% и принудить японцев брать больше отпусков. Правительство пытается сделать так, чтобы японцы использовали хотя бы 17 дней из 20, положенного им отпуска для отдыха. Дело в том, что в японской культуре, если ты берешь выходной, это признак лени и отсутствия приверженности делу, кроме того японцы очень серьезно относятся к своему рабочему коллективу.

Рабочий коллектив:

В Японии очень сильно развит командный дух, ведь работники проводят друг с другом больше времени чем со своими семьями. Коллектив очень сплочен относительно работы, все друг другу помогают и следят за тем правильно ли ты выполняешь свою часть, однако на персональные темы отличные от работы разговаривать запрещено, зачастую это указано в трудовом контракте. Такая взаимовыручка особо важна для японцев, так как если один из сотрудников допустит ошибку, то вина ляжет на весь отдел.

Японское общество очень однородно и пронизано духом коллективизма до такой степени, что индивидуальность человека остается погребенной под личностью группы, именно поэтому японцы всегда мыслят от имени группы. Личность осознает себя в первую очередь как часть группы, а свою индивидуальность как индивидуальность части целого, одного винтика в структуре сложного механизма. Однако какой бы ни был прочный коллектив в нем всегда будут возникать противоречия и человеком обязанность которого урегулировать такие ситуации в коллективе является начальник. Зачастую он является некотором «духовным» центром компании, человеком, который ставит цель необходимую для достижения. Мало кто осмеливается на оспаривание решений начальства, ведь тем самым они ставят под сомнение авторитет самого уважаемого человека в компании.

Кроме этого в Японии очень часто ставят стаж и опыт работы выше достижений отдельных людей и это совпадает с действительностью, молодые специалисты в свои самые амбициозные годы, когда они полны сил и стремления готовы годами занимать одну и ту же должность из уважения к своим старшим коллегам.

Празднования многих праздников тоже проводятся в кругу коллег по работе, зачастую даже с начальником. Примерно раз в неделю или две весь коллектив дружно выезжает в бар, на природу или караоке, где дружно выпивают и общаются, посещение таких мероприятий носит обязательный характер, некоторые фирмы даже оплачивают время, проведенное во время застолья как рабочее, кроме этого вся выпивка тоже ложится на кошелек компании. Стоит также упомянуть, что если Японцы идут выпивать, то выпивать они будут точно также, как и работать, а значит много и долго. Однако, как бы они не вели себя в ночь застолья на следующий день все будут вести себя так как будто ничего не было и все идет своим чередом, и все продолжают работать на благо выбранной ими фирмы.

Преданность фирме:

В Японии существует довольно необычная на мой взгляд система пожизненного найма. С одной стороны, она обеспечивает стабильность общества, компании и сотрудника, а с другой весьма существенно ограничивает свободу подчиненных компании. Однако японцы не видят изъянов в этой системе и многие рады посвятить все свою жизнь работе на одну фирму. Дело в том, что в Японии очень сложно куда-либо устроиться после университета, однако если вы попали на работу в одну компанию, то вам точно также сложно будет уйти в другую.

Японские компании обладают одной исключительной чертой, практически у всех из них первостепенной целью является не получение прибыли, а в продвижении идей в общество, в завоевании престижа и уважения окружающих. Лидеры компаний доносят свои идеи до всех работников, которые зачастую соглашаются, тем самым получая большую мотивацию к работе.

Помимо этого, необходимо упомянуть о превосходной административной части японской рабочей культуры.

Чтобы сохранить дисциплину в коллективе японский менеджмент больше полагается на вознаграждение за успехи, чем наказание за промахи. Успехи включают в себя полезные предложения, самоотверженность при ЧП (спасение людей при авариях), отличные результаты на курсах повышения квалификации, за выполнение своих обязанностей на высоком уровне и за преданность своему делу как

образец для коллег. Вознаграждения включают в себя грамоты, памятные подарки, деньги или дополнительные дни отпуска.

Наказания бывают трех видов: выговоры, штрафы и увольнения. Последнее допускается в случаях принятия взяток, саботажа, жестокости, воровства и преднамеренного неповиновения инструкциям старших.

Японские управленцы крайне неохотно прибегают к наказанию. Они стараются воззвать к самосознанию рабочих вместо их запугивания. Поэтому одна из самых распространенных тактик – тактика лозунгов, побуждающих повысить дисциплину.

Такую позицию можно понять, ведь с одной стороны каждый человек имеет право на ошибку, а с другой кадровая политика компаний при приеме на работу просто не допустит в фирму неквалифицированного работника, ведь полную ответственность за него понесет тот, кто принял его на работу. Управление персоналом становится стратегическим фактором из-за необходимости гарантии пожизненного найма. Следовательно, наиважнейшей чертой человека становится качество, с которым он работает и его способность учиться чему-то новому, лучшему – Кайдзену.

#### Философия Кайдзен

Кайдзен — японская философия или практика, которая фокусируется на непрерывном совершенствовании процессов производства, разработки, вспомогательных бизнес-процессов и управления, а также всех аспектов жизни.

В основе Кайдзен лежат пять ключевых элементов:

- Seiri — планирование
- Seiton — порядок
- Seiso — чистота
- Seiketsu — стандартизация
- Shitsuke — дисциплина

Именно благодаря этой философии после окончания Второй Мировой Войны японским компаниям удалось быстро восстановиться, набрать потерянные мощности и обойти другие компании по всему миру. Этот принцип японцы активно применяют как и в работе, так и в повседневной жизни.

Если присмотреться поближе, то Кайдзен дает некий алгоритм для улучшения:

Первым делом необходимо составить список тех вещей, которые мешают вам или имеют возможность к улучшению. Согласно этому принципу работник не должен делать ничего лишнего кроме своей

работы, поэтому такие действия как проверка почты и заполнение документов снижаются до минимума и, по необходимости, создаются отдельные должности для людей с этими обязанностями. В то время как зачастую на территории бывших стран СССР все еще принято отдавать большинство бумажной работы и много дополнительных обязанностей на работников, которые с большой неохотой их делают.

Второй шаг – выстраивание порядка. После отброса всего лишнего можно сфокусировавшись на работе упорядочить процесс, провести оптимизацию и начать следить за тем, на что у работника уходит больше всего времени. Если действия, не связанные с непосредственной работой, преобладают, то необходимо провести некоторые изменения по оптимизации или строгий график диктующий какое из запланированных дел вы будете делать.

Третий шаг – уборка. В процессе работы все идет гораздо быстрее если у человека все нужные инструменты находятся под рукой, а мысли собраны и сконцентрированы. Этот шаг как раз и направлен на поддержание собранности и аккуратности человека.

Четвертый шаг – стандартизация. После избавления от дел, не входящих в ваши обязанности, выстраивания своего рабочего процесса и наведения порядка как на рабочем месте, так и в своих мыслях, самое время все это упорядочить в систему. То есть каждое утро вы должны выполнять все по этой выстроенной схеме. Результат не заставит себя ожидать и человек будет работать как хорошо смазанный механизм.

Пятый шаг – дисциплина. Этот шаг требует силы воли от человека, ведь когда четыре шага пройдены и у вас появился новый более совершенный способ работы необходимо его придерживаться и не поддаваться соблазну вернуться к старым привычкам и методам.

С развитием прогресса будут открываться новые методы работы, и вы наверняка захотите улучшить свои, уже имеющиеся. Тем самым проходя заново пять шагов Кайдзен. Таким образом вы будете постоянно совершенствовать методы своей работы, что соответствует философии Кайдзен – непрерывное совершенствование.

#### Заключение

На примере Японии явно видно, что правильная организация труда является его самой важной частью, с чем невозможно не согласиться. Хорошо организованный сотрудник сможет трудиться, не отвлекаясь на посторонние вещи, а если получится показать ему что он работает на благо идеи совершенствования общества, при развитии которого ему воздастся за его труды, то он будет работать еще усерднее.

Философия Кайдзен помогает постепенному введению в работу новых методик и повышению производительности как следствие, однако

важно чтобы люди понимали почему проводятся изменения и об их целесообразности. Для этого необходима хорошая коммуникация между разными отделами компании. Кроме того, нужно чуткое наблюдение за процессом работы и понимание, что можно улучшить, а что будет лишь вносить неудобства. Кроме этого у данной системы есть западные аналоги отличие которых заключается лишь в том, что улучшение проводится не постепенно, а резко.

Я считаю, что странам бывшего СССР есть чему поучиться у Японии в плане организации работы и отношения к ней, следует также помнить, что правительство страны играет отнюдь не последнюю роль в такой системе, а значит необходимо создать благоприятные условия для развития. Ну и конечно же нельзя забывать о работниках, они играют ключевую роль в установлении такой системы, а значит необходимо правильная мотивация и поощрение их действий в нужном направлении.

Конечно, наивно предполагать, что в реальности все будет соответствовать идеальной модели, но тем не менее опыт Японии показывает, что данная модель осуществима, пусть и с некоторыми изъятиями.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. И50 Кайдзен: ключ к успеху японских компаний/ Масааки Имаи; Пер. с англ. — М.: «Альпина Бизнес Букс», 2004. — 274 с.
2. Википедия – свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. - [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_countries\\_by\\_GDP\\_\(nominal\)\\_per\\_capita](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_GDP_(nominal)_per_capita)
3. Ингиу Оу. Японский менеджмент. Прошлое, настоящее и будущее. М.: Эксмо, 2007.
4. Прохорова, К. Е. Информационные технологии в сфере управления персоналом и конкурентоспособностью организации: к вопросу о взаимосвязи [Электронный ресурс] / К. Е. Прохорова, Н. А. Вторушин // Информационные технологии в науке, управлении, социальной сфере и медицине: сборник научных трудов II Международной конференции, 19-22 мая 2015 г., Томск / Национальный исследовательский Томский политехнический университет (ТПУ) ; Томск: Изд-во ТПУ, 2015. — [С. 478-479]. — Заглавие с титульного экрана. — Свободный доступ из сети Интернет. — Adobe Reader. Режим доступа: <http://www.lib.tpu.ru/fulltext/c/2015/C24/210.pdf>
5. Вторушин, Николай Анатольевич. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: настоящее и будущее [Электронный

ресурс] = Motivation and stimulation of labor: present and future / Н. А. Вторушин, А. М. Потапов // Вестник науки Сибири: электронный научный журнал / Томский политехнический университет (ТПУ). — 2015. — № 4 (19). — [С. 65-71]. — Заглавие с титульного листа. — Свободный доступ из сети Интернет. — Adobe Reader.. — ISSN 2226-0064 Режим доступа: <http://earchive.tpu.ru/handle/11683/16800>

## **ОБРАЗ РОССИИ В КИТАЙСКИХ НОВОСТНЫХ СМИ**

Лю Янхун, Ин Цзялян

Научный руководитель: Володина Дарья Николаевна,  
к.ф.н., доцент ТПУ

Национальный исследовательский Томский политехнический  
университет

Мнение о России в мировых официальных СМИ неоднозначное. Часто в медиапространстве центральных мировых СМИ Россия представлена отрицательно. В то же время в СМИ Китая возникает другая картина: официальные СМИ КНР создают преимущественно положительный образ России. Согласно Докладу совета по СМИ Российско-китайского комитета дружбы, мира и развития, «анализ публикаций китайских СМИ за 2014-2016 годы показывает, что китайские журналисты придерживаются объективного подхода к освещению действий России в мире». Как отмечают авторы доклада, «в большинстве случаев действия России подаются в позитивном ключе».

Целью данной статьи стало исследование медиаполя образа России в китайских СМИ за период 2017-2018 годов. Материалом для анализа стали публикации с упоминанием России, размещенные на интернет-порталах популярных новостных СМИ. Это [www.sohu.com](http://www.sohu.com) (83 статьи), [paper.people.com.cn](http://paper.people.com.cn) (51 материал), [www.xinhuanet.com](http://www.xinhuanet.com) (47 публикаций), [www.ifeng.com](http://www.ifeng.com) (41 статья). В работе использовались методы контент- и медиа-анализа.

Как известно, сегодня Россия является самым важным и надежным политическим партнером Китая. Но удивительно, что в указанных СМИ новости о России не появлялись так же часто, как о США (около 1452000 упоминаний), Японии (около 891000 упоминаний) или странах ЕС (почти 143000 упоминаний). Эти данные показаны в графике 1.