

Особенности управления персоналом в Японии

Научный руководитель – Севостьянова Олеся Геннадьевна

Агеева Наталья Юрьевна

Студент (бакалавр)

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»,

Новосибирск, Россия

E-mail: olesaf013@gmail.com

Методы управления в Японии значительно отличаются от способов управления в той же Европе или Америке. Менеджмент в данной стране обладает своими неповторимыми чертами и особенностями, и многие предприятия других стран даже не подозревают о них. Японский менеджмент внес большой вклад в развитие именно современного менеджмента. Главная цель японской системы включает в себя корпоративный рост и развитие компаний, а также улучшение их конкурентоспособности на самом рынке.

Основное отличие японского менеджмента от менеджмента в западных странах заключается в том, что люди являются главным компонентом в управлении в японской системе. В Японии убеждены, что именно люди являются ключевым элементом к успеху развития компании.

С 1950 года Япония стала внедрять идеи У.Э. Деминга по мотивации и устранению страха быть уволенными. У.Э. Деминг был уверен, что страх потерять работу мешает искреннему общению и желанию качественно работать, а также блокирует креативность. В послевоенные годы японцы стали применять эти идеи, внедряя системы пожизненного найма, которая охватывает примерно 35 % всей рабочей силы в Японии.

Однако после экономического кризиса в 1974-1975 система пожизненного найма оказалась невыгодной даже для самых сильных и влиятельных компаний. И после этого начинается постепенный переход крупных японских предприятий к новой модели управления трудом. Происходит отказ от традиционной системы пожизненного найма и замена ее другими, более гибкими формами занятости.

В 1986 года У. Э. Деминг публикует книгу «Выход из кризиса», и после того и в США и европейских странах возникает особый феномен, названный «японизацией менеджмента» [1].

В настоящее время Япония имеет одну из самых развитых экономик мира. Она занимает третье место в мире после США и Китая по объемам ВВП, который составил 5081770 млн.долл. в 2019 году.

Систему управления в Японии можно рассматривать как единство разнообразных идей и культурных традиций. В управленческой практике данной страны на протяжении многих лет идет процесс соединения научного прогресса и традициями, а также национального и современного опыта в управлении.

Японский менеджмент выделяет три основных уровня управления:

1. Руководство («кэйэй») - является самым высоким и важным уровнем в системе управления. К нему относятся председатели, глава, заместитель главы, а также руководители различных филиалов. В совет директоров почти никогда не приглашают людей со стороны, а на западе в свою очередь данный опыт является достаточно распространенным.

2. Администрация («канри») - является средним по важности уровнем. Данный уровень играет роль связующего звена между высшим руководством и рядовым сотрудником. Администрация включает в себя посты начальников отделений штаб-квартиры компании и руководство подразделений.

3. Рядовой состав («ишпан») - является низшим уровнем в системе управления. К данному уровню относятся посты «мелких» управляющих, такие как главы рабочих групп, руководители различных участков, мастера и бригадиры.

Успешность японского менеджмента включает в себя две основные группы составляющих факторов эффективности японского менеджмента [2].

Первая такая группа взаимосвязана с высокой мобильности компании и включает: человеческий и технологический потенциал; гибкую долгосрочную стратегию; управление производством «точно вовремя».

Вторая группа факторов взаимосвязана с высокими возможностями использования человеческого потенциала: систему долгосрочного найма работников; наставничество со стороны более опытного персонала; кружки качества; неформальные отношения в коллективе.

Самым важным в японском менеджменте является процесс управления персоналом как человеческим капиталом. Взамен общепринятого понятия «управления кадрами» менеджеры высшего и среднего звена в Японии применяют понятие «управление людьми», подразумевая под этим потребность совокупного влияния на персонал организации, а также действенные социально-психологические методов, которые созданы на точном и глубоком анализе психологии человека [3].

Япония отличается не только своими высокими экономическими показателями, которые обеспечены благодаря «японскому стилю управления». Например, компания «ТОУОТА», занимающая первое место по продажам автомобилей в 2019 году, отличается особенными принципами управления. Можно сказать, что «ТОУОТА» - это особый стиль ведения бизнеса. Стоит лишь посмотреть на то, как организована работа в штаб-квартире «ТОУОТА» в городе на острове Хонсю. Этот город так и называется - Тойота (переименован в 1959 году с открытием второго в городе завода компании). Относительно недавно в городе начал действовать проект «Crayton». Суть данного проекта заключается в том, что все сотрудники могут для служебных целей использовать специальные электромобили. Когда сотрудникам они не нужны, автомобили стоят на специальной стоянке, где они заряжаются. Данные о заряде каждого из них поступают в компьютер. Если сотруднику необходимо воспользоваться машиной, он просто подает запрос в компьютер и получает специальный код и указание, какой машиной он может воспользоваться. Данная практика является очень удобной - во-первых, воздух города Тойота всегда останется чистым, а во-вторых, каждый сотрудник сможет беспрепятственно воспользоваться надежным транспортом. Данный проект на данный момент является всего лишь тестовый. Однако, главное в политике «ТОУОТА» - то, что она всегда направлена в будущее [4].

Таким образом, можно отметить, что опыт Японии в сфере организации труда работников заслуживает особого внимания. Организация труда работников в Японии помогает контролировать работу всей компании и ее структурных подразделений. Главной особенностью при организации труда персонала стали экономия и четкое распределение рабочего времени. А также эффективная организация труда обязана отражать и включать в себя все факторы, являясь при этом инструментом умелого руководства.

Источники и литература

- 1) 1. Севостьянова О.Г., Капелюк З.А. Организационно-экономический механизм обеспечения конкурентоспособности предприятия сферы услуг розничной торговли // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – Том 73. – №6. – С.81-91.
- 2) 2. Севостьянова О.Г. Управление конкурентоспособностью торгового предприятия // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2017. –

Том 65. – №4. – С.291-301.

- 3) 3. Нюренбергер Л.Б., Севостьянова О.Г. Концептуальная модель обеспечения конкурентоспособности торговых предприятий. // В сборнике: Развитие территориальных социально-экономических систем: вопросы теории и практики. Материалы XVI международной научно-практической конференции молодых ученых. отв. ред. Лаврикова Ю. Г.. 2019. С. 194-198.
- 4) 4. L. Nyurenberger, I. Sewruikov, O. Sevostyanova, N. Shchetinina, O. Leushina, T. Varyuha. Actual aspects of ensuring strategic competitiveness in commerce. Advances in Economics, Business and Management Research, vol. 131 “New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development, St. Petersburg – Prague. NSRBCPED 2019. – pp. 356-360.