

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Особенности японского управления персоналом

Сафиулина Соня Сергеевна

Студент

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: ssafulina23@yandex.ru

Современное японское управление – один из наиболее интересных аспектов нынешнего менеджмента. Возникшее на базе американских теорий и при непосредственном влиянии западных управленцев оно вобрало в себя весь довоенный опыт Японии. Также не были забыты и важнейшие культурные основы дзен-буддизма и синтоизма, которые на протяжении многих лет формировали культуру и менталитет японского народа. Игнорировать эти факторы при внедрении иностранного опыта было бы слишком опрометчиво, и японские менеджеры не упустили их из виду. Наверное, именно эта предусмотрительность и взвешенность помогли Японии добиться таких потрясающих результатов. Собственно поэтому сейчас восточное управление привлекает к себе повышенное внимание, и я бы хотела отметить наиболее существенные характеристики японского управления.

Стоит начать с традиционных черт, которые, во многом, обусловили лицо японского менеджмента. Коллективизм, бережливость, аккуратность, практицизм, высокая адаптивность к новым условиям, патернализм и трудолюбие определили вектор развития менеджмента в стране. Все эти качества в совокупности с постулатами традиционных религий страны восходящего Солнца уходят корнями в глубокое прошлое, то есть можно с уверенностью утверждать, что современные японцы – всё те же самураи, только теперь вооруженные гаджетами.

Если говорить об основных особенностях современного японского управления, во-первых, стоит отметить очень развитую групповую работу. Именно японцы довели командное взаимодействие до наивысшей точки его эффективности. В отличие от западной традиции самым важным для членов японской команды является взаимное уважение, а не дружеские контакты, что позволяет им абстрагироваться от собственных, личных целей и выгоды и думать и работать во благо всей компании. Группы в организациях настолько сплочены, что являются не просто цельным организмом, но и настоящей семьей, которые сохраняются даже при смене руководства. Такое положение вещей можно охарактеризовать известной японской формулой: «предприятие есть люди».

Продолжением этой концепции можно назвать и феномен коллективного принятия решений. Казалось бы, в этом нет ничего нового и необычного, однако, даже столь привычным факт приобретает в Японии неожиданный оттенок. Вся специфика заключается в том, что решения принимаются не большинством, а единогласно. Причиной этого является выслушивание всех мнений членов команды и формулирование компромисса. Если же по какой-то причине он не был достигнут, то решение отклоняется. Этот феномен можно назвать японским парадоксом – сочетанием коллективизма и индивидуализма.

Такой сплоченной групповой работе способствует система «пожизненного найма», известная даже за рубежом. Из названия понятна её основная идея – работа на одной позиции в течение всей трудовой жизни. В Японии считается, что работа занимает главенствующее место в жизни каждого человека, где сотрудник получает не только необходимые в непосредственной деятельности профессиональные навыки, но и общие моральные правила и ценности.

Следующей характерной чертой японского управления персоналом является непрерывное внутрифирменное обучение работников. Саморазвитие и достижение пика мастерства являются важнейшими категориями в стране, где труд практически обожествляется. Японцы привержены инновациям и одни из немногих не противятся их внедрению. Иностранцам стоит поучиться их внимательному отношению к чужому опыту и слежением за удачами и ошибками других, что помогает им получать максимальную выгоду при минимальных потерях. А внутрифирменное обучение только больше объединяет работников в коллектив, всё более укрепляя их практически семейные узы.

Итак, как можно заметить уже в этих кратких тезисах, японская система управления персоналом очень гармонична и сбалансирована. Каждый элемент в ней неразрывно связан со всеми остальными. Возможно, это и является причиной столь великого успеха страны восходящего Солнца, ведь иностранцы, перенимая их опыт, не всегда заостряют внимание именно на этом факте взаимодействия всех элементов и, соответственно, не всегда добиваются столь больших результатов. Разумеется, опыт Японии очень интересен и для российского управления, ведь у этих стран очень много общего, не бросающегося, однако, ярко в глаза, поэтому его пристальное изучение и, возможно, применение с учётом российских особенностей привет и нашу страну к потрясающему успеху.

Литература

1. Боговская Е. В. Опыт применения и развития систем менеджмента качества в Японии и СССР
2. Ещенко Н., Спиридонов И. Использование японской этнопсихологической модели управления персоналом
3. Лайкер К. Джеффри. Дао Toyota
4. Маслов А.А. Бусидо. Кодекс чести самурая
5. Японские методы управления: http://quality.eup.ru/MATERIALY7/japan_tqm2.htm