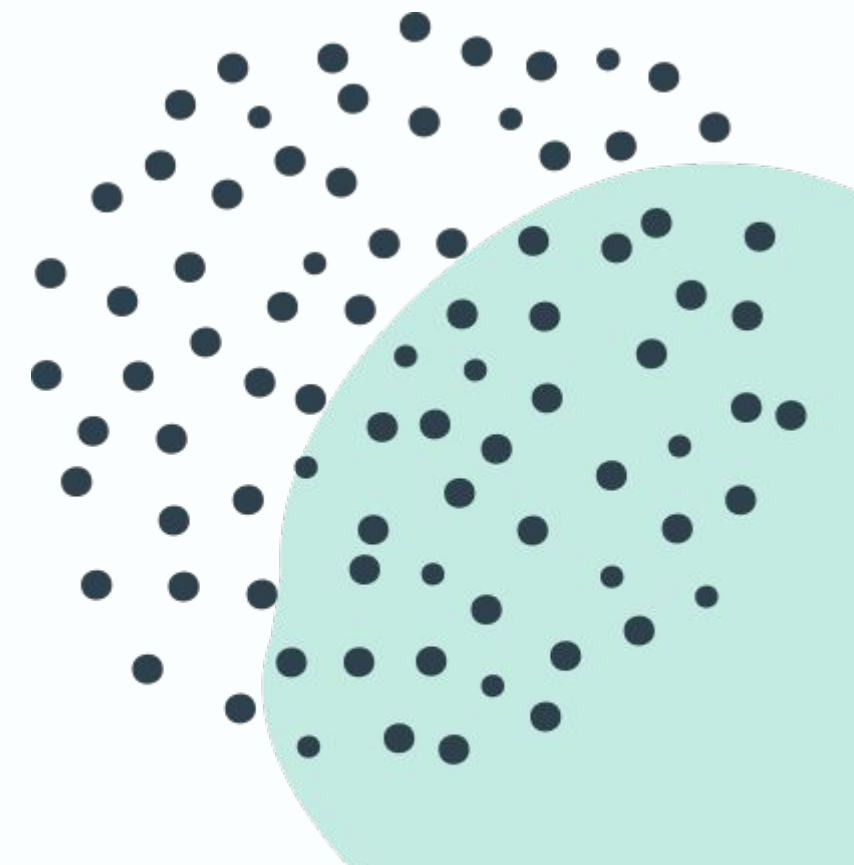


# ЯПОНСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Сделала: маликА (8395)



Япония, страна восходящего солнца всегда была закрыта от мира, обособлена, непохожа на все другие страны, всегда следовала своим собственным, непохожим ни на кого, путем, что нашил свое прямое отображение и в японской философии менеджмента и в системе управления персоналом. Мы знаем о невероятной работоспособности, усидчивости, аккуратности и добросовестности японцев. У них самые лучшие товары, особенно электроника и техника. Товары с лейблом “Сделано в Японии” априори лучшие и самые желанные у покупателей. И они абсолютно оправдывают свою репутацию — самые долгослужащие, самые точные и самые надежные механизмы. Почему же это именно так? В чем причина такого высочайшего качества товаров? Что же за сверхлюди их производят?

# Введение

В условиях послевоенного хаоса, когда в стране был экономический кризис, когда американцы занимались администрированием и управлением в послевоенной Японии, именно тогда стали зарождаться особый азиатский метод управления персоналом. Японская система познакомилась с американской системой ведения бизнеса и именно в условиях послевоенной разрухи в стране формируются новые лидеры японского бизнеса.

Складывается японская философия менеджмента, основанная на сочетании традиционных методов довоенной Японии и американских методов.

Директора японских компаний было необходимо адаптировать старые методы управления к новой послевоенной реальности, и они блестяще справились с этой задачей, включив в свою новую модель управления самое передовое, что смогла найти у американцев. Получилась своя, совершенно уникальная система.

# НА КАКИХ ЖЕ ПРИНЦИПАХ СТРОИТСЯ АЗИАТСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ?

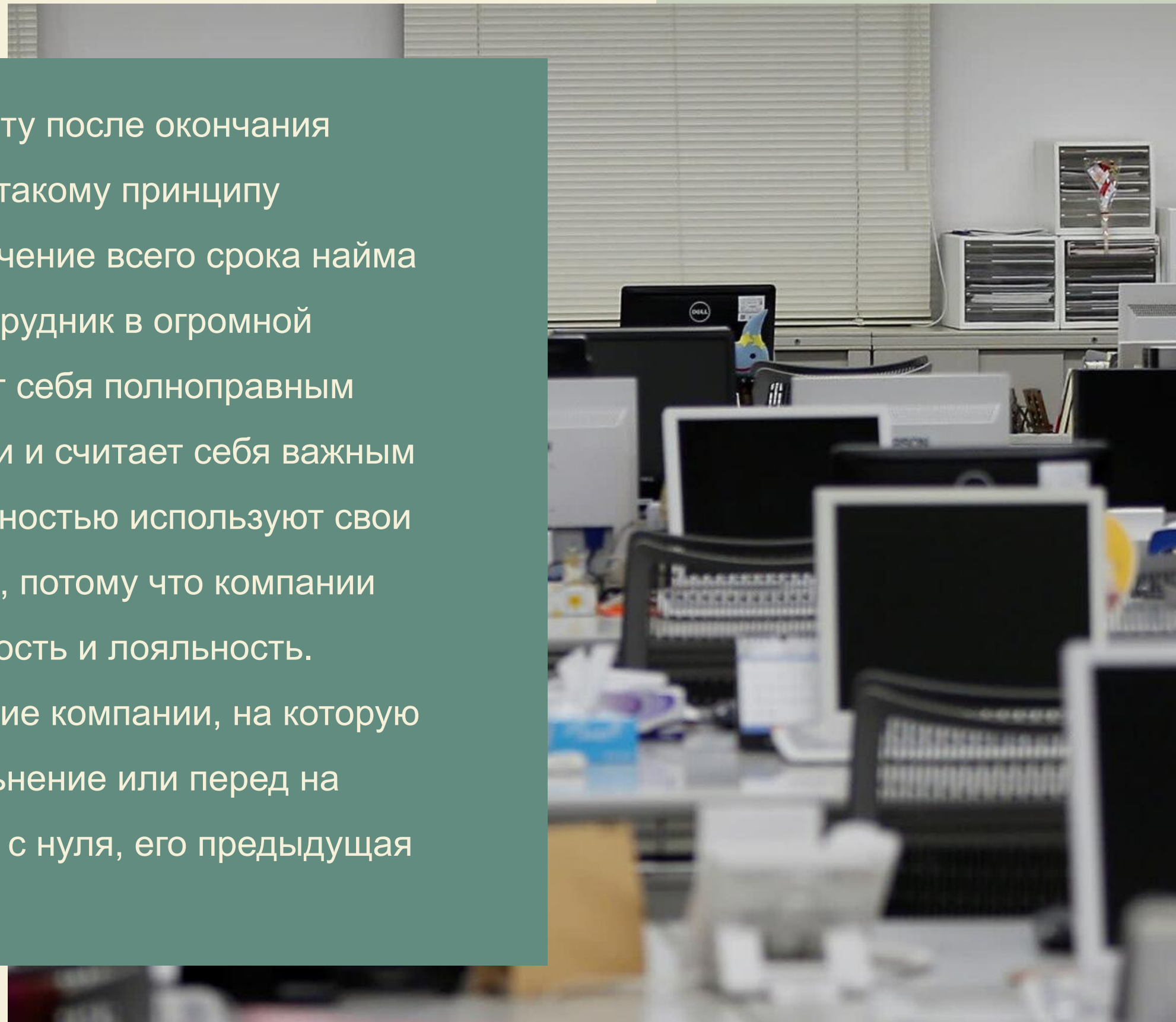
Существует три основных принципа,  
а именно:

- пожизненный найм персонала
- непрерывное обучение персонала
- метод коллективного принятия решений.



# ПОЖИЗНЕННЫЙ НАЙМ ПЕРСОНАЛА

В рамках пожизненного найма сотрудника нанимают на работу после окончания учебы, и он работает на данном предприятии до пенсии. По такому принципу нанимает сотрудников половина японских предприятий. В течение всего срока найма компания заботится о своем сотруднике. В свою очередь сотрудник в огромной степени отождествляет себя со своей компанией. Он считает себя полноправным представителем фирмы вне зависимости от своей должности и считает себя важным членом и лицом компании. Часто японские служащие не полностью используют свои отпуска, так как считают, что их основная задача — работать, потому что компании они необходимы, тем самым выражая свою полную преданность и лояльность. Японец может при знакомстве назвать не свое имя, а название компании, на которую он работает. Для японца большой проблемой является увольнение или переход на другое предприятие, так как на новом месте он начинает все с нуля, его предыдущая карьера не учитывается.



## Преимущества

Гарантия занятости и стабильности

Каждый студент по окончании университета может рассчитывать на престижную работу, не имея опыта работы

Продвижение по карьерной лестницы осуществляется из числа рабочих на предприятии, а не из сторонних людей

Увольнения являются очень редкими случаями

## Недостатки

В условиях быстроразвивающегося рынка для достижения конкурентных преимуществ обучение «старых» сотрудников является затратным и долгим процессом

У сотрудников предприятия отсутствует свобода выбора

Почти все сотрудники предприятия выходят на пенсию в возрасте 55 – 57 лет, при этом официальный пенсионный возраст в Японии 64 года

Проработав на одном предприятии 5 лет при увольнении очень сложно найти новое место работы

## Место непрерывного обучения в японской модели управления персоналом

Японская модель управления персоналом направлена на постоянное обучение компанией своих сотрудников. Компания затрачивает большие средства для развития персонала, так как в конечном счете все эти расходы окупают себя. К примеру, в случае кризисного переоборудования предприятия работники могут перемещаться на другие участки работ и выполнять другие функции. Это также помогает предприятию обеспечивать сотруднику его пожизненный найм — при любой реорганизации в компании ему всегда найдется место. Сотрудник лишен страха потерять работу.

У японца очень развито чувство долга и он уверен, что он постоянно должен совершенствовать свое мастерство. При этом японец не ждет никакого материального вознаграждения — для него саморазвитие и повышение мастерства является самоцелью и приносит огромное удовлетворение.

# КОЛЛЕКТИВИЗМ В ЯПОНСКОЙ ФИЛОСОФИИ МЕНЕДЖМЕНТА

Если работник чего-то достиг или предложил какое-то усовершенствование, это считается достижением всего коллектива, где он трудится. Если необходимо принять какое-то решение, оно должно быть принято единогласно. Если кто-то против, решение не принимается. Еще один важный концептуальный принцип японской модели управления персоналом заключается в превалировании поощрений работников над наказаниями. Руководство компаний основывается на принципах оказания помощи сотрудникам и создании гармоничной рабочей атмосферы. Для японца компания и его трудовой коллектив олицетворяют собой его дом, семью, поэтому в Японии существует культ труда во имя труда, а не ради похвал и вознаграждения. Каждый сотрудник отождествляет свой личный успех с успехом компании, на которую он работает.

Японские менеджеры очень внимательно подбирают свой персонал, ведь это брак до гроба, пока смерть не разлучит сотрудника и компанию. Работа кадровых служб заключается в тщательном изучении кандидата со всех сторон. Японская модель управления персоналом в данном случае предполагает изучение огромного пласта информации, доступной онлайн, для правильного подбора сотрудников.



# Различия систем управления

На вопрос есть ли что-то общее у СНГ и японской моделей управления персоналом можно сказать, что к огромному сожалению, навряд ли. СНГ система основана на принципе наказаний больше, нежели на принципе поощрений, так как в ее основе лежат административные методы.

Дисциплина в СНГ компаниях поддерживается по принципу страха, а не на основе самосознания, как в японских. Зачастую, СНГ предприятия стремятся предоставить минимальный социальный пакет своим сотрудникам из-за постоянного стремления сокращать расходы. С этой же целью расходы на обучение персонала также сводятся к минимуму.



Система оплаты труда в Японии долгое время была тесно связана с выслугой лет в одной компании, т. е. стажем. В Японии считают, что с течением времени у работника проявляется еще больший интерес к работе и он начинает работать более эффективно. Так же оплату труда в Японии связывали с жизненными ситуациями, происходящими с сотрудниками. Например, окончив университет и, устроившись на работу, японец получает минимальную заработную плату, предусмотренную законом. Далее японец женится, в среднем в 28 лет, его зарплата увеличивается и так далее.

В настоящее время многие крупные компании отходят от принципа оплаты труда, в зависимости от стажа, считая его неэффективным и делают акцент именно на результатах труда. Формы оплаты труда можно разделить на 2 группы:

- комбинированная («зарплата по старшинству» + зарплата по результатам труда)
- основная (зарплата по результатам труда)



Япония — страна древнейших традиций и философии, где они гармонично сочетаются с новейшими технологиями и создают прогрессивное сильное общество, трудящееся для процветания и развития своей страны, где наградой всех трудящихся является удовлетворение от созидания. В то время как в странах СНГ, к сожалению, после 1917 года было безвозвратно уничтожено и утеряно все позитивное, что существовало при старом режиме, а новое строилось далеко не на правильных принципах. А самое главное, что СНГ принцип создания человека новой формации потерпел сокрушительный крах, и теперь для того, чтобы поменять СНГ сознание, требуется не одно поколение.

どうもありがとうございます!

Спасибо за внимание!

