



«ВОСТОЧНАЯ» ДЕЛОВАЯ КУЛЬТУРА.

ЯПОНИЯ

ЯПОНИЯ

- ▣ **Первый элемент культуры, играющий основную роль в практике ведения бизнеса в Японии, — это иерархическая структура японского общества.**

Система социальной иерархии задает точную модель взаимодействия между членами общества.



Когда встречаются два японских бизнесмена, они немедленно обмениваются визитными карточками, что дает каждому из них возможность выяснить статус друг друга и определить, какую форму обращения следует использовать.



ЯПОНИЯ

Второй элемент японской культуры — группизм.

Человек идентифицирует себя скорее как член группы, а не как отдельный индивид.

Такое групповое отождествление личности свойственно японским детям с раннего возраста



ЯПОНИЯ

- ▣ Третьим элементом японской культуры является социальное согласие (в японском языке — «\ма»).

Задача каждого члена группы состоит в том, чтобы содействовать достижению согласия, или консенсуса, в рамках группы.

В японских компаниях решения не принимаются на высших уровнях системы управления, поскольку это нарушило бы принцип «\ма».

Опять же, для сохранения принципа «\ма» во многих компаниях практикуется оплата труда рабочих и служащих в зависимости от стажа работы, а не от производительности труда.



ЯПОНИЯ

- ▣ **Четвертый элемент японской культуры — это обязательства, или долг.**

Сразу же после принятия на работу человек оказывается в долгу перед компанией.



Обязательства человека перед компанией за согласие принять его на работу настолько велики, что человек практически не в состоянии выполнить их в полной мере.



ЯПОНИЯ

- Человек обязан компании всем, что у него есть, поэтому нужды компании имеют для него более высокий приоритет, чем личные потребности или потребности семьи.



- Следствием таких обязательств работника перед компанией является резкое неодобрение перехода работника в другую компанию в японском обществе



- В то же время компания принимает на себя определенные обязательства по отношению к своим работникам.



ЯПОНИЯ

- Эта ситуация во многом напоминает времена феодализма, когда на феодала была возложена обязанность защищать крестьян, крепостных, ремесленников и торговцев, находившихся в его подчинении.



- На базе этого элемента культуры японского общества возникла традиционная практика пожизненного найма (до 55 лет), которая, в свою очередь, оказывает влияние на формирование других методов ведения бизнеса в Японии.



ЯПОНИЯ

- Система пожизненного найма вынуждает японские компании проявлять особую осторожность в вопросах подбора персонала.



- Именно поэтому перед наймом на работу претенденты на рабочие места подвергаются тщательному тестированию и проходят собеседование с руководством компании.



- Рабочие и служащие, принятые в штат компании, отдают себе отчет в том, что их работа зависит от того, насколько успешно идут дела у работодателя, а также что их занятость гарантирована до тех пор, пока обеспечивается успешная деятельность компании.



ЯПОНИЯ

- В 90-е гг. некоторые японские компании начали отказываться от методов ведения бизнеса, основанных на специфике японской культуры.



- Компания Fujitsu, например, объявила о планах отказа от оплаты труда в зависимости от стажа работы, а также о переходе к системе оплаты труда за заслуги перед компанией и в соответствии с достигнутой производительностью. Другие компании постепенно снизили приверженность системе пожизненного найма.



- Тем не менее, эта традиционная практика организации трудового процесса остается нормой в большинстве крупных японских компаний.

