

ОСОБЕННОСТИ ЯПОНСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ

© 2016 М. И. Цвиркун, А. А. Хорошилов

*Воронежский институт высоких технологий
Российский новый университет*

В статье проводится анализ особенностей японских методов управления, отличающихся от западного подхода к управлению, в частности, придается особое значение долгу при осуществлении процессов совершенствования мастерства без того, чтобы ожидать какую-либо материальную выгоду. Отмечается, что в Японии работники убеждены, что они важные и необходимые лица для своей организации, так проявляется отождествление себя с компанией.

Ключевые слова: управление, Япония, компания, принцип, метод, менеджмент.

Для японских методов управления характерно то, что они существенным образом отличаются от европейских и американских. Конечно, нельзя говорить, что японцы осуществляют управление более эффективным образом. Мы можем отметить, что базовые принципы в японском и европейском менеджменте находятся в различных областях, имея весьма немного общих черт.

В чем же отличие японского метода управления от подходов, которые используются для большинства стран в Европе и Америке?

В первую очередь, у него есть своя направленность: основной предмет управления в Японии – это трудовые ресурсы. Цели, которые формируют перед собой японские управляющие, связаны с повышением эффективности работы предприятий большей частью за счет того, что повышается производительность труда работников. Но при этом, для европейского и американского менеджмента в качестве основной цели будет получение максимальной прибыли, то есть получение наибольших выгод при наименьших усилиях.

Существующие подходы в управлении сформировались в Японии при том, что была послевоенная разруха, которая обозначила перед руководителями задачи, связанные с восстановлением социальных, политических и экономических компонентов. Было влияние со стороны американской оккупационной администрации, поэтому произошло знакомство будущих японских

менеджеров с характеристиками американской идеологии и способами управления бизнесом.

Как раз в этот период лидерами японского бизнеса началось постижение социальной ответственности за последствия своей работы.

Руководителями японских предприятий осуществлялись задачи, сначала на основе использования традиционных методов управления к новым условиям, а потом на основе проанализированных и проработанных теоретических и практических подходов американского управления. Ими осуществлялись попытки не только творческим образом применять предвоенный опыт для новых условий, но и извлекать полезные уроки, воспринимать новые идеи и в результате определить новые, японские пути развития.

Как результат, основные характеристики в японской системе управления определяются совокупностью концепций, которые отсутствуют в американских моделях.

Важными среди них можно считать систему пожизненного найма и процесс, связанный с коллективным принятием решений.

Японское общество является однородным и оно характеризуется духом коллективизма. Японцы во многих случаях осуществляют мышление от имени групп. Личность проводит осознание себя вначале как члена группы, а их индивидуальность – как индивидуальность компонента общего.

Проведение изменений в методах управления в Японии в настоящее время связано с тем, что возрастает свобода выбора концепций по тому, чтобы создавать

Цвиркун Максим Иванович – ВИВТ АНОО ВО, студент, e-mail: cvirkbvhrewxp_09@yandex.ru.
Хорошилов Андрей Александрович – РосоУОУ, аспирант, e-mail: andyhoroshhiyz@yandex.ru.

оптимальные системы, но при этом не забывают традиционные методы управления.

Другой весьма важной особенностью в японском менеджменте можно считать концепцию непрерывного обучения.

В Японии уверены, что применение непрерывного обучения ведет к непрерывному совершенствованию мастерства.

Любой человек при использовании непрерывного обучения имеет возможности для улучшения выполнения своей работы. Это ведет к саморазвитию, а за счет достигнутых результатов получается моральное удовлетворение.

Но при этом, цели обучения связаны с подготовкой к более ответственным работам и продвижениям по службе. Но, существует отличие от западного подхода в управлении, японцами придается особое значение долгу при осуществлении процессов совершенствовании мастерства без того, чтобы ожидать какую-либо материальную выгоду.

Японцы уверены, что при улучшении мастерства человек уже получает большое удовлетворение.

Мы можем характеризовать японскую систему управления с точки зрения синтеза импортированных идей и культурных традиций.

В этой связи, если мы стремимся к пониманию природы современных управленческих мыслей Японии, требуется рассмотреть некоторые черты традиционной культуры в ней.

При исследовании источников японской философии менеджмента, требуется вспомнить эру Токугавы, когда японской культурой после продолжительных процессов ассимиляции китайских традиций осуществилось достижение, наконец, ее классического выражения.

Та группа, в которой находится японец, является значимой для него, точно так же, как семья.

Если рассмотреть японскую компанию, то ее руководитель является похожим на отца. Происходит спонтанное сотрудничество среди членов семьи.

Наблюдается неформальная атмосфера. Происходит сведение внутренних конфликтов к минимуму, можно видеть для групп дружелюбные отношения. Японскую компанию считают как органически целый, живой организм, который наделен душой. Может произойти смена руководителя, но компания останется. Полагают, что компа-

ния является долговременной организацией, поскольку она дает гарантию пожизненного найма.

Решения необходимо принимать на основе консенсуса. В системе требуется, чтобы решения принимались всеми. В том случае, когда кто-то против, идет возврат предложения к его инициатору.

Японцы доверяют цифрам. Они проводят измерение всего. Они стремятся к количественному описанию всех аспектов бизнеса. Японцы не растрачивают силы попусту. Все устроено безупречным образом, что представляет собой сущность хорошего менеджмента.

Для того, чтобы сохранить дисциплину и улучшить качество работы в японском менеджменте больше полагаются на вознаграждение, чем на наказание.

Происходит выдача вознаграждений при полезных предложениях, при спасении жизни при авариях, при выдающихся результатах в учебных курсах, при отличном выполнении обязанностей и за «преданность своему делу как образец для коллег». При этом вознаграждения бывают различных видов: грамота, подарок или денежное вознаграждение и дополнительные отпуска.

В наказаниях можно выделить выговоры, штрафы и увольнения.

Увольнение может последовать в случае воровства, принятия взяток, проявления саботажа, жестокости, преднамеренного неповиновения инструкциям старших. Интересно отметить, что раздел «вознаграждения» в книге правил компании «Хитачи» располагается до раздела «наказания».

Компанией выпущен документ, который озаглавили «Главные принципы «Hitachi»». Он характерен тем, что выдвигаются как главные три принципа: искренность, дух оптимизма и конечная гармония. На основе такого официального документа можно сделать вывод, каким серьезным образом японцы относятся к своей работе.

Японскими менеджерами довольно неохотно используются меры наказания. Как противовес возможностям запугивания на основе наказания, японским менеджментом уделяется большое внимание вопросам самосознания рабочих и в этой связи используется «тактика лозунгов», которые побуждают к повышению дисциплины.

Эту позицию вполне можно объяснить: с одной стороны, по каждому подчиненному можно сказать, что он индивидуум и имеет право на ошибку, но при этом пра-

вильные действия в рамках кадровой политике при приеме на работу «не допустят» в компанию недобросовестных работников, так как за них несет полную ответственность те, кто их принимал на работу.

Среди отличительных особенностей в японском управлении можно выделить проведение управления трудовыми ресурсами. В японских корпорациях проводится управление работниками так, чтобы они работали максимально эффективным образом.

Для того, чтобы достичь такой цели японские компании применяют американские техники управления кадрами, это касается и эффективных систем заработной платы, проведения анализа особенностей организации труда и рабочих мест, осуществление аттестации работников и др.

Но есть и большое различие между тем, какое американское и японское управление. Японские компании в большей степени применяют преданность своих работников фирмам.

Проведение отождествления работников с компанией ведет к крепкой морали и определяет высокую эффективность.

В японской системе управления стремятся к усилению этого отождествления, доводят его до жертвенности интересам компании.

Японские служащие весьма тесным образом отождествляют себя с нанявшей его фирмой.

И руководящий состав, и рядовые исполнители рассматривают себя как представителей компании. В Японии работники убеждены, что они важные и необходимые лица для своей организации, так проявляется отождествление себя с компанией.

Можно сказать, что чем дольше люди работают в фирме, тем сильнее будет их самоотождествление с ней.

Японские корпорации гарантируют своим служащим работу и используют систему вознаграждений, основанную на трудовом стаже, предотвращая тем самым уход работников в другую фирму. Тот, кто перешел в другую фирму, будет лишен трудового стажа, и ему придется начинать все сначала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Преображенский Ю. П. Формулировка и классификация задач оптимального управления производственными объектами / Ю. П. Преображенский, Р. Ю. Паневин // Вестник Воронежского государственного

технического университета. – 2010. – Т. 6. – № 5. – С. 99-102.

2. Москальчук Ю. И. Проблемы оптимизации инновационных процессов в организациях / Ю. И. Москальчук, Е. Г. Наумова, Е. В. Киселева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2013. – № 2. – С. 10.

3. Зяблов Е. Л. Построение объектно-семантической модели системы управления / Е. Л. Зяблов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 029-030.

4. Ряжских А. М. Построение стохастических моделей оптимизации бизнес-процессов / А. М. Ряжских, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 079-081.

5. Мельникова Т. В. Некоторые особенности работы бизнес-аналитика в IT-сфере / Т. В. Мельникова // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2016. – № 1. – С. 5.

6. Мэн Цинань Анализ методов классификации информации в интернете при решении задач информационного поиска // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2016. – № 2.

7. Каору И. Японские методы управления качеством / И. Каору. – М.: «Экономика», 1988. – 199 с.

8. Глиньский Б. О японском опыте управления / Б. Глиньский // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 4. – С. 110-114

9. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи. – М.: Наука, 1993. – 230 с.

10. Каору И. Японские методы управления качеством / И. Каору. – М.: Экономика, 1989. – 295 с.

11. Репин В. В. Бизнес-процессы: построение, анализ, регламентация / В. В. Репин. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. – 240 с.

12. Преображенский А. П. Анализ особенностей оценки качества образовательных процессов при подготовке специалистов / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Наука Красноярья. – 2016. – № 3-3 (26). – С. 186-191.

13. Преображенский А. П. Некоторые проблемы маркетингового подхода при управлении предприятием / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // Наука Красноярья. – 2016. – № 3-3 (26). – С. 192-197.

14. Львович И. Я. Возможности использования геймифицированного подхода / И. Я. Львович, А. П. Преображенский // В книге: Антропоцентрические науки: инновационный взгляд на образование и развитие личности. Материалы II-ой международной научно-практической конференции: в 2-х частях; под ред. Э. П. Комаровой. 2015. – С. 99-100.

15. Преображенский А. П. Возможности обеспечения развития предприятий / А. П. Преображенский // В мире научных открытий. – 2015. – № 10 (70). – С. 196-201.

16. Филипова В. Н. Методы оценки компетенций работников в организации / В. Н. Филипова, А. П. Преображенский // В мире научных открытий. – 2015. – № 3.9 (63). – С. 4115-4120.

17. Преображенский А. П. Анализ характеристик подготовки современных высококвалифицированных инженерных кадров / А. П. Преображенский, О. Н. Чопоров // В мире научных открытий. – 2015. – № 9.2 (69). – С. 676-680.

18. Мельникова Т. В. Некоторые особенности работы бизнес-аналитика в IT-сфере / Т. В. Мельникова // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2016. – № 1. – С. 5.

19. Чопоров О. Н. Оптимизация управления функционированием медицинских систем различного уровня / О. Н. Чопоров, И. Я. Львович, К. А. Разинкин, А. А. Рындин // Системы управления и информационные технологии. – 2013. – Т. 53. – № 3. – С. 100-104.

THE FEATURES OF JAPANESE MANAGEMENT METHODS

© 2016 M. I. Tsvirkun, A. A. Khoroshilov

*Voronezh Institute of high technologies
Russian new University*

The authors analyze features of Japanese management techniques. there is a difference from the Western approach in management, the Japanese is of special importance to duty in the implementation of process improvement skills without having to expect any material benefit. It is noted that in Japan, the workers are convinced that they are important and necessary person for your organization, that is equating himself with the company.

Keywords: management, Japan, company, principle, method, management.