

УДК 339

СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА: КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В.В. Шульга¹, И.В. Зайкова²

Иркутский национальный исследовательский технический университет,
664074, Россия, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 83.

Статья посвящена исследованию сущности и особенностей японской модели менеджмента. Анализ показал, что сущность данного явления заключается в успешном сочетании западной модели менеджмента и использовании своих уникальных культурных традиций. Выявлены следующие особенности данной модели менеджмента: проектирование семейных взаимоотношений в системе управления, ориентированность на личность управляющего, использование научного подхода, учет общечеловеческих ценностей. Установлены существенные недостатки исследуемой системы менеджмента: коррупция, групповой и / или индивидуальный эгоизм, дискриминация женщин, разрушение окружающей среды.

Ключевые слова: особенности; менеджмент; модель; культурные традиции.

ESSENCE AND PECULIARITIES OF JAPANESE MANAGEMENT: CULTURAL ASPECT

V. Shulga, I. Zaykova

Irkutsk National Research Technical University,
83 Lermontov Str., Irkutsk, 664074

This article is devoted to the study of nature and characteristics of Japanese management. The analysis showed the essence of this phenomenon lies in the successful combination of the Western model of management and unique Japanese cultural traditions. The authors consider such features of this management model as: designing family relationships in the control system, focusing on the manager personality, using a scientific approach, taking into account universal values. They reveal significant shortcomings of the management system under study: corruption, group and individual egoism, discrimination against women, ecocide.

Keywords: peculiarities; management; model; cultural traditions

Практика показывает, что на сегодняшний день японская модель менеджмента является одной из самых перспективных. Япония заявила о себе как о сильной и конкурентоспособной в экономическом плане стране, став мировым лидером в производстве техники и электроники.

Создавая благоприятные условия для работы людей, японская модель менеджмента стала всемирно известной. В этой связи в последние годы значительно возрос интерес со стороны стран Запада к использованию данной схемы управления и организации бизнеса. Таким образом, изучение сущности и особенностей японской модели менеджмента становится как нельзя актуальным. Именно исследованию данного вопроса и посвящена настоящая статья.

Как показывает анализ, многие специалисты (С.Аbeгglеn, GeorgeStalk, JohnsonCh.и др.) [2;3] рассматривают японский менеджмент в различных ракурсах. Наиболее распространенная точка зрения [1] сводится к тому, что японский менеджмент отличается от всех остальных систем менеджмента своей уникальной культурой, которая сплачивает членов корпорации и, следовательно, способствует росту продуктивности. Согласно утверждениям сторонников данной точки зрения, двумя принципиальными фундаментальными опорами организации и управления в японском бизнесе являются гармония и семейно-ориентированное управление, т. е. управление, в котором реализуются принципы взаимодействия, аналогичные семейным. Считается, что японская модель менеджмента была сформирована под воздействием двух факторов – творческого подхода в вопросе освоения зарубежного опыта в проблемах управления и организации бизнеса, а также последовательного сохранения различных национальных традиций. В контексте исследуемой проблемы, обратимся к изучению сущности японской модели менеджмента.

¹ Шульга Валентина Валерьевна, магистрант института экономики управления и права, e-mail: shulga@istu.edu
Shulga Valentina, an undergraduate student of Economics, Management and Law Institute, e-mail: shulga@istu.edu

² Зайкова Ирина Викторовна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков для гуманитарных специальностей, e-mail: irazaykova@mail.ru

Zaykova Irina, Candidate of Pedagogics, Associate Professor of Foreign Languages Department for Humanities, e-mail: irazaykova@mail.ru

Как удалось установить в ходе анализа научной литературы, а также собственных наблюдений авторов, сущность японской модели менеджмента заключается в том, что она гармонично сочетает особенности американской системы бизнес-управления и своих национальных традиций. Такое соединение стало возможным в результате исторических процессов: война, разруха, американская оккупация и, в результате, борьба с нищетой. Принципы управления, которые присущи экономике США, активно были использованы и в Японии. К примеру, идея заставить человека трудиться в одной компании была в Японии полноценно реализована. Как следствие, был получен непрогнозируемый громадный успех. Заметим, что некоторые аналитики полагают, что за этим прячутся и недостатки японской модели менеджмента. Вместе с тем, продуктивность использования этой модели говорит совершенно другом, а именно о влиянии японской модели менеджмента на мировую экономику.

Практика показывает, что Япония сумела использовать самые выгодные концепции управления, которые были созданы на Западе. Сохраняя свои ценности и приспособив их к своим национальным особенностям, она способствовала формированию нового стиля экономического мышления. Вероятно, это связано с тем, что в японской модели менеджмента существует правило — «все мы являемся одной семьей». Возможно, это и есть один из секретов успеха, что довольно часто подтверждают социологические опросы, которые проводятся в японских компаниях. Организаторы стараются создать атмосферу самомотивации. Перед рабочим коллективом всегда должна стоять цель, и к ней дружно и организованно стремятся идти. Термин «профессия» отождествляется не с трудовой деятельностью, а с образом жизни [1]. Таким образом, особенностью японской модели менеджмента является *ориентир на управление с точки зрения семейных взаимоотношений*.

Необходимо сказать, что в японской управленческой модели менеджмент рассматривается как менеджмент, обладающий человеческим лицом. То есть, главным ресурсом выступает сам человек. Именно таким методом Япония одна из самых первых в мире начала привлекать в свои компании работников [4]. Таким образом, еще одной особенностью данной модели менеджмента является *ориентированность на личность управляющего*.

Помимо сказанного, данная модель менеджмента *опирается на такие общечеловеческие ценности как патриотизм и забота о процветании нации*. Такой подход является общей целью экономического, финансового и политического руководства страны и всего населения.

Нельзя не сказать и о истинно *системном научном подходе* к решению как крупных, так и мелких проблем на всех уровнях, а именно учете компетентности руководства, эффективности коммуникаций, «трех столпах» японской экономики - пожизненном найме, надбавке за выслугу лет и профсоюзе предприятия, грамотном использовании предыдущего опыта и традиций. Заметим, что «три столпа» теоретически и практически не обладают механизмом повышения производительности, они лишь способны выполнять особые функции в японском контексте. Учёные называют эти функции институциональной взаимодополняемостью [1]. Она определяется как коммуникационная согласованность (т. е. информационный обмен) между рабочими группами внутри корпоративной организации. Иными словами, когда «три столпа» интегрированы в организацию, которая ставит универсалов выше, чем узких специалистов, различным рабочим группам гораздо проще обмениваться информацией [1].

В контексте исследования особенностей японской модели менеджмента отметим, что причина успеха японского менеджмента, прежде всего комплексном подходе, и заключается во взаимобусловленности целого ряда факторов. К ним относятся:

- пожизненный наем,
- внутрифирменные профсоюзы,
- вознаграждение на основе выслуги лет,
- обучение на рабочем месте, формирование особой формы междуфирменных и иных альянсов в рамках и за пределами кейрецу,
- важная роль правительства в обеспечении эффективного функционирования системы,
- патриотизм [1].

Говоря об особенностях японской модели менеджмента, нельзя не отметить и другую сторону «японского чуда». Речь идет о коррупции, проявлении группового и индивидуального эгоизма, дискриминации женщин, разрушении окружающей среды. Перечисленные недостатки обусловлены тем фактом, что на волне успехов в системе управления произошла определенная утрата динамизма, гибкости, стремления к инновациям, что определило неготовность к либерализации в условиях глобализации в начале 1990-х годов и необходимость перехода к варианту перестройки уже на основе американских концепций фордизма и научного менеджмента [1].

Следует отметить, что попытки внедрить японские методы управления в полном объеме или частично предпринимались во всех развитых странах мира и с разным успехом, что, безусловно, обогатило теорию и практику современного менеджмента.

Итак, в статье рассмотрена сущность и особенности японской модели менеджмента. Установлено, что сущность данного явления заключается в успешном сочетании заимствованной западной модели менеджмента с одной стороны, и использовании своих уникальных культурных традиций с другой. В ходе анализа выявлены следующие особенности данной модели менеджмента: проектирование семейных взаимоотношений на систему управления, ориентированность на личность управляющего, научный подход, учет общечеловеческих ценностей (патриотизм, забота о процветании нации). Кроме того, были вскрыты и существенные недостатки исследуемой системы менеджмента: коррупция, групповой и / или индивидуальный эгоизм, дискриминация женщин, разрушение окружающей среды, крах систем при смене идеологии.

Учет всех выявленных особенностей, безусловно, будет способствовать эффективности развития отечественной модели менеджмента.

Библиографический список

1. Японский менеджмент: прошлое, настоящее и будущее/ Ингиу Оу; под ред. и с предисл. В.А. Спивака. – М. : Эксмо, 2007. –160 с.
2. Abegglen. Kaisha, the Japanese Corporation. –New York: Basic Books, 1985. – 309 p.
3. Johnson Ch. Japan, Who Governs?: The Rise of the Developmental State. – New York: Norton, 1995. – 75 p.
4. Orru M., Hamilton. The Economic Organization of East Asian Capitalism. – Thousand Oaks: Sage, 1997. P. 188–214.