

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті розглянуто теоретичні аспекти японської моделі управління. Досліджено принципи японського управління персоналом.

Ключові слова: японський менеджмент, управління, стиль управління.

Abstract

The article deals with theoretical aspects of the Japanese model. The principles of Japanese personnel management are presented.

Key words: Japanese management, management, management style.

Вступ

Сучасні світові тенденції зумовлюють необхідність посилення вимог до підготовки менеджерів, їхніх знань, умінь, компетентності, особистісних якостей. Сучасний бізнес, з його конкуренцією і періодичними потрясіннями, вимагає від менеджерів усіх рівнів пошуку такої стратегії, яка б гарантувала організації найбільш ефективне використання ресурсів і максимальний прибуток. У зв'язку з цим інтерес викликає досвід країн Далекого Сходу. Японія давно уже входить у число самих високорозвинутих країн світу. За своїм економічним потенціалом вона обіймає друге місце у світі, а індекс розвитку людського потенціалу – один з найвищих.

Метою статті є дослідження основних положень японської моделі управління.

Основна частина

Сучасні методи управління склалися в Японії в умовах повоєнної розрухи, яка поставила перед керівниками завдання відновлення соціальної, політичної та економічної життя. Під впливом американської окупаційної адміністрації майбутні японські менеджери познайомилися з американською ідеологією і методами управління бізнесом. Саме в цей період лідери японського бізнесу почали осягати соціальну відповідальність за наслідки своєї діяльності [1].

Керівники японських підприємств здійснювали свої завдання, спершу застосовуючи традиційні методи управління до нових умов, а потім за допомогою засвоєних ними теорії та методів управління у США. Вони намагалися не тільки творчо застосувати передвоєнний досвід до нових умов, але й витягти корисні уроки, сприйняти нові ідеї і таким чином знайти новий, японський шлях розвитку.

У результаті основні риси японської системи управління визначає ряд концепцій відсутніх в американській моделі. Найважливішими з них є система довічного найму і процес колективного прийняття рішень [2].

Японське суспільство однорідно і пронизане духом колективізму. Японці завжди мислять від імені груп. Особистість усвідомлює себе насамперед як члена групи, а свою індивідуальність – як індивідуальність частини цілого. Керівний принцип японського менеджменту знаходиться у згоді з дослідженнями Е. Майо, який показав, що робота є групова діяльність [3]. Питання про те, які риси людини виявляються досить міцними для того, щоб на них можна було спертися в умовах швидкої зміни суспільної психології і етичних цінностей, для Японії, як і для інших країн, залишається досі відкритим. Багато дослідників вважають, що й удавані сучасними особливості мислення і відчуття особи і суспільних груп є породженням минулих епох і по ходу розвитку суспільства зникнуть. Зміна методів управління в Японії сьогодні характеризується зростанням свободи вибору концепцій для створення оптимальних систем, однак при цьому традиційні методи управління не забуваються. Прагнення до змін, засноване на повазі до національних духовних цінностей, яскраво продемонстровано в наступному вислові одного з найвизначніших підприємців Японії С. Хонди: «Той, хто є керівником організації, повинен перш за все зробити своє управління всебічно обгрунтованим. Це значить, що він повинен чудово розуміти цілі діяльності своєї організації,

обґрунтовувати її політику і створювати плани щодо досягнення поставлених завдань таким чином, щоб його підлеглі працювали з усвідомленням власної гідності і отримували від роботи задоволення. Для того, щоб виробити такий спосіб мислення, який би підштовхував підлеглих до досягнення поставлених цілей у будь-яких умовах, лідер повинен володіти теоретично сильною і практично застосовувану концепцією» [4]. Іншою важливою особливістю японського менеджменту є концепція безперервного навчання. Кожна людина шляхом безперервного навчання може поліпшити виконання своєї роботи. Це призводить до саморозвитку, а досягнуті результати приносять моральне задоволення. З іншого боку, метою навчання є підготовка до більш відповідальної роботи і просування по службі. Але, на відміну від західного підходу до управління, японці надають особливого значення боргу в удосконаленні майстерності без очікування будь-якої матеріальної вигоди. Японці переконані, що покращення майстерності саме по собі може приносити людині величезне задоволення.

Описані вище уявлення важливі для підготовки змін до японської стратегії управління і стилі керівництва, а також для структурної перебудови окремих підприємств і економічної системи в цілому. Стрижнем нових концепцій стало визнання соціальної відповідальності, що лежить на керуючих [5].

У 1947 році підприємець, один із засновників компанії «Panasonic» І. Мацусіта засновує творчу лабораторію «Дойкай» для дослідження нових управлінських рішень. У одним з перших праць цієї лабораторії пан Мацусіта зазначає: «Кожна компанія, незалежно від її розмірів, повинна мати певні цілі, відмінні від одержання прибутку, цілі, які виправдовують її існування. Вона повинна мати своє власне покликання в цьому світі. Якщо керівник має розумінням цієї місії, він зобов'язаний довести до свідомості службовців, чого хоче досягти компанія, вказати її ідеали. І якщо його підлеглі усвідомлюють, що працюють не тільки за хліб насущний, вони отримають стимул до більш напруженої спільної роботи в ім'я досягнення спільної мети»[4].

Висновки

Отже, японську систему управління можна розглядати як синтез імпортованих ідей і культурних традицій. Тому, щоб зрозуміти природу сучасної управлінської думки Японії, необхідно торкнутися деяких рис традиційної культури цієї країни і розглянути традиційні коріння японської моделі управління.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Пантелеєва Е. Современный японский менеджмент // Управление персоналом. – 2009. – № 14. – С. 32 – 33.
2. Матюхин П.В. «Кайдзен» – ключевая стратегия японского менеджмента // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2009. – №5. – С. 55 – 58.
3. Коркина Т. Японская система управления персоналом // Управление персоналом. – 2008. – № 6. – С. 38 – 40.
4. Мацусита К. Місія бізнесу // Менеджмент. – 2014. – 189 с.
5. Швеєц А. Новый взгляд на принципы японского менеджмента // Управление персоналом. – 2009. – № 18. – С. 19 – 23.

Сельська Інна Вікторівна – студентка групи МПОУ-18мі, факультет Менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця

Науковий керівник: Прищак Микола Дем'янович – канд. пед. наук, доцент кафедри філософії та гуманітарних наук, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Sel'skaya Inna V. – student of the group MPOU-18mi, faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia

Supervisor: Pryshchak Mykola D. – Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of Philosophy and Humanities, Vinnytsia National Technical University, Vinnitsa