

УДК 658

ПРИМЕНЕНИЕ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

И.Ю. Харитонов, студент гр. ОДб-121, III курс
Научный руководитель: Е.Е. Жернов, к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф.Горбачева
г. Кемерово

Данная тема актуальна не только для России, но и для стран и компаний всего мира. Ведь всем известно, что хорошо организованное управление персоналом, компанией – залог ее успешной деятельности и дальнейшего развития. Управление персоналом представляет собой различные способы управленческого воздействия на работников и условия их деятельности, на формирование навыков, которые обеспечивают максимальное использование трудового потенциала работников в интересах предприятия.

Японская модель управления существенно отличается от российской, поскольку она основывается на другом менталитете своих сотрудников. В этом, на первый взгляд, главная проблема внедрения японского опыта управления в российские организации. В условиях современного кризиса не приходится ожидать, что Правительство России потратит миллионы на пропагандистскую кампанию «Качество и дисциплина превыше всего», приучающую к правильному отношению к труду с детства [2]. От основной ячейки общества (семьи) руководителю современной российской компании тоже вряд ли стоит ждать помощи: редко встретишь человека, воспитанного с позиций абсолютного послушания и безупречного трудолюбия. Здесь действительно между Японией и Россией большая разница в менталитете, что является немаловажной частью в менеджменте. Но кое на что российский менеджер в состоянии повлиять в рамках своей фирмы.

Во-первых, это подбор кадров. Как известно, в Японии корпоративный дух, практически полное отсутствие конфликтов, слаженность работы, дружность коллектива зависят от национального состава организации. Проще говоря, многих проблем японским менеджерам удается избежать по той простой причине, что в Японии живет 99% японцев. В России этого будет добиться гораздо сложнее, так это многонациональная страна, в которой национальные конфликты случаются повседневно. Однако в рамках одной организации или компании подобрать слаженный многонациональный коллектив возможно.

Во-вторых, крайне важным условием высокой производительности труда является корпоративный дух. Это условие, впрочем, вытекает из предыдущего. Соотечественникам куда проще почувствовать себя большой рабочей семьей, чем многонациональному коллективу. Не стоит также забывать об

отношениях подчиненных к руководителю. С учетом российского менталитета субординация должна строго соблюдаться. Однако работник должен все же видеть в своем руководителе не командира, но строгого наставника или старшего брата. В Японии такое отношение воспитывается с детства, но в России, если руководитель с самого начала будет правильно себя вести, такое тоже возможно.

И в-третьих, мы подходим к основной проблеме к применению японского опыта управления персоналом в условиях современной России. Система пожизненного найма. На ней базируется почти вся система японского управления. Здесь российский менталитет ближе к североамериканскому – работник, проработавший в одной фирме больше 8 лет, теряет стимулы к самосовершенствованию и начинает деградировать в трудовом плане. Однако все те же японцы подсказывают изящное решение – они собственноручно переходят от системы пожизненного найма к гибким формам занятости с соблюдением, однако, большинства законов управления персоналом, собственных японским менеджерам [2].

Естественно, для наиболее эффективного управления российскими предприятиями представляется целесообразным использовать лучшие достижения как западного, так и японского менеджмента на основе их оптимального сочетания [1]. Это связано с тем, что:

- Россия находится на стыке цивилизаций, поэтому она может воспринять наиболее рациональные черты и западной и восточной культур управления;
- в общественном сознании населения Японии и России в настоящее время осуществляется переход от коллективных ценностей к индивидуальным;
- японский стиль управления активно изучается, адаптируется и заимствуется, находя применение в деятельности многих компаний за пределами Японии, особенно в промышленно развитых странах, таких как США и страны Западной Европы.

Многие главы российских компаний заимствуют опыт управления персоналом не только у Японии, а так же у США и Западной Европы. Российская модель управления состоит из принципов, сложившихся на протяжении многих лет в нашей стране, но для современной России этого не достаточно. Поэтому мы пытаемся заимствовать опыт и умения управлять людьми в современном мире у наших ближайших, развитых соседей, таких как Япония и Америка. На мой взгляд, это является отличным решением, ведь таким образом можно скомбинировать свою неплохую модель управления, которая будет содержать в себе все плюсы Западного и Восточного управления.

Например, в России чаще всего используется мотивация работников через денежное стимулирование, состоящее из заработной платы и дополнительных выплат, которое мы заимствовали у США. В то время как в Японии мотивацией считают, что заставлять сотрудников трудиться должны условия, а не управляющие, поэтому, как бы дорого не обошлось создание условий

труда, оно обязательно многократно окупится. Материальное стимулирование здесь выражается в систематическом повышении заработной платы, но лишь в зависимости от трудового стажа.

Мы видим, как тесно пересекаются черты американского и японского менеджмента в российских управленческих традициях. Нельзя однозначно утверждать, какая из классических систем управления оказала и продолжает оказывать наиболее существенное влияние на отечественную модель. Совершенно очевидно, что проблема использования зарубежного опыта в управлении персоналом становится весьма актуальной. В России никак не придут к общему решению: использовать зарубежный опыт или накапливать свой. Безусловно, этот вопрос спорный. Без сомнения остается только осознание того, что зарубежный опыт формировался на страновом менталитете и традициях, поэтому он требует тщательного изучения. Конечно, Россия имеет и свой опыт в управлении. Но мы видим, что основные черты отечественной модели управления являются пережитками советского строя, которые уже не актуальны в современных коммерческих организациях, поэтому не случайно, что такие компании реализуют принципы и методы управления, заимствованные в большинстве своем из Америки и Японии [1]. Но, несомненно, Японская модель России ближе, на мой взгляд, к ней будет проще приспособиться, так как во многом менталитеты наших стран более схожи, чем кажется на первый взгляд.

Список литературы:

1. Научно-практический журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2013/12/3475>.
2. Корпоративный менеджмент / Управление персоналом в японских корпорациях в условиях глобализации экономики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/management/2002-2/13.shtml>.
3. Человеческие ресурсы. Японский опыт управления персоналом. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rhr.ru/index/midday/9453.html>