

УДК 159.9:659.1

А.М. Орлова (2 курс, каф. Социологии и права), В.А. Леванков, проф.

ЯПОНСКАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА И УПРАВЛЕНИЯ

Япония - государство монополистического капитализма, который определяет в этой стране производственные отношения, а следовательно, и характер управления. Наряду с Францией и Голландией Япония одной из первых капиталистических стран встала на путь программирования экономики [4], что наряду с другими причинами обеспечило ее серьезные успехи.

Япония развила свою экономику в значительной степени благодаря уникальной системе управления. Японцы внимательно изучили все известные концепции менеджмента и ... построили для себя свою собственную [5]. Главные ее черты - это ориентировка на отдаленные цели, проявляющаяся в поведении японцев как следствие трудолюбия, практицизма и самообладания, и психология накопительства, издавна присущая японскому обществу (по отзывам экономистов, индивидуальные сбережения японцев представляют собой мощный рычаг экономического развития страны [2]).

Типичная японская фирма организована на трехуровневой основе в виде пирамиды [8]. Такая структура, по мнению японцев, является наиболее мобильной и менее всего подвержена опасности бюрократизации. Первый уровень - "кэйэйся" - представляет собой высшую администрацию; второй - "канрися" - среднее управленческое звено и "какари" - низшее управленческое звено; третий уровень - "иппанся" - рядовые работники. На уровне "канрися" решаются все практические задачи управления, этот уровень является мостиком между высшим руководством и исполнителями.

Главным критерием при оценке работника является принцип старшинства, который берет свое начало в традиции японского общества - уважать старших. Немалое значение имеет и уровень образования работника. Работники, не имеющие высшего образования, могут дослужиться только до низшего или среднего управленческого звена.

Одной из основных особенностей японского менеджмента является упор на приверженность к группе, групповая психология. На каждом участке фронта труда действуют малые группы, внутри которых есть ведущие - они старше по возрасту и по выслуге лет, а следовательно, опытнее, поэтому они пользуются непререкаемым авторитетом - и ведомые - они моложе и неопытнее.

Отношения на японской фирме, как и в обществе в целом, регулируются социальными нормами поведения "он". На японской фирме "он" регулирует отношения по вертикали: старшему предписано быть с подчиненным любезным и даже почтительным, а подчиненному - умерять свой пыл и чаще благодарить старшего.

Старший наделяется властью, а следовательно, и определенной степенью защищенности, что обеспечивает ему возможность оказывать младшему помощь. Младший положительно отзываясь на дружеское расположение старшего. Такие взаимоотношения устанавливаются на основе молчаливого согласия, без каких-либо специальных договоренностей [7]. Здесь действует система отношений "отец - сын". Характер взаимоотношений японской семьи в значительной степени перенесен в сферу производства, что обеспечило японскому бизнесу важное преимущество в конкурентной борьбе с Западом, создало условия повышения дисциплины, производительности труда, роста производства и совершенствования межличностных отношений по вертикали и горизонтали.

На японских предприятиях функционируют рабочие группы по 4...6 человек и более. Оптимальной признается группа в 10...20 человек. В результате совместной деятельности у

членов рабочих групп возникает ощущение автономии, свободы поведения. В таких условиях атмосфера группы воспринимается ее членами как нечто близкое, понятное. По этой причине задачи группы становятся для ее членов "своими". Во время реализации этих целей и задач японцы способны на большие жертвы.

Для придания малым группам необходимой направленности на японской фирме культивируется специфический моральный дух - корпоративный дух. Корпоративный дух фирмы воспитывается через систему приобщения работника к делам фирмы, к ее атмосфере, задачам, миссии. Эта задача решается с помощью весьма разнообразных методов и приемов. Каждая фирма имеет свою форму, девизы, нередко гимны. Постоянно практикуются всевозможные собрания, конференции. Японцы твердо уверены, что форма дисциплинирует человека и обостряет чувство принадлежности к конкретной фирме.

Для укрепления корпоративного духа существуют также системы многочисленных надбавок к зарплате, профессиональное обучение персонала и организация его досуга. Каждая фирма считает своей первейшей обязанностью нести определенные расходы с целью создания у работников положительного настроения. Корпоративный дух выступает в японском менеджменте и как цель, и как средство управления.

Любое управление предполагает выработку и принятие разного рода решений, которые являются существенными элементами планирования, организации, мотивации и контроля. Основной особенностью принятия решений в Японии является принцип "консенсуса" (согласования). Для принятия решения в Японии характерен такой феномен, как "нэмаваси" (буквально - "обрубание корней"). В сущности, это "сглаживание углов", т.е. ослабление противоречий, отсечение противоположных точек зрения. В результате получается так, что принятое решение исходит от группы и ответственность за него ложится на группу в целом. Это и есть принцип "группизма".

Стандартная процедура подготовки, обсуждения и санкционирования управленческих решений носит название "ринги". "Ринги" представляет собой философию японского менеджмента. Процедура "ринги" отражает его специфический стиль, заключающийся в том, что высшее руководство лишь намечает проблему, а конкретная ее разработка и выдвижение предложений по ее решению делегируются "низам". В этой процедуре четко прослеживаются принципы "управления снизу", "консенсуса" и "группизма".

Что можно перенять из опыта Японии? Директор центра Стерлинского университета по изучению Японии профессор Жан-Пьер Леман отметил: "Японию нельзя воспринимать как модель, которую можно копировать. Ее следует использовать как зеркало, в котором нужно рассматривать собственные сильные и слабые стороны".

ЛИТЕРАТУРА :

1. Bielby, Peter. Japanese manufacturing – there is no magic. Management review and digest, January, 1983.
2. How Japan does it. Time, March 30, 1981.
3. Пронников В.А., Ладанов И.Д. Японцы. Этнопсихологические очерки. – 2-е изд., перераб. – М.: Наука, 1985. – 348 с.: ил.
4. Прохожев А.А. Организация управления экономикой и государством в Японии. – М.: 1977.
5. Susumu Takamiya. The characteristics of Japanese management. – Management in Japan, vol.14, 1 2, 1981.
6. Хлынов В.Н. Рабочий класс в Японии в условиях научно-технической революции. – М.: 1978.
7. Vogel E.F. Modern Japanese organization and decision-making. Tokyo, 1979.
8. Yoshino M.Y. Japan's managerial system. Cambridge, 1968.