

УДК 331(520):331(73)

Н.А. Кочкина (3 курс, каф. политэкономии), Л.А. Зверева, к.э.н., доц.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ЯПОНСКИХ И АМЕРИКАНСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Создание собственной модели организации труда в России – необходимое условие развития предприятий. Для этого требуется, во-первых, изучение всего ценного, что содержится в зарубежной теории и практике организации труда на предприятиях, а во-вторых, использование лучших достижений в деятельности российских предприятий.

Целью данной работы является анализ американской и японской системы организации труда.

Сегодня США и Япония – лидеры мировой экономики. При этом принципы организации труда в японских и американских компаниях во многом противоположны и являются отражением общей культуры поведения, принятой в этих странах.

Американская политика.

В США культура поведения строго иерархична: отдельные автомобильные стоянки для разных категорий работников, рабочие места, порядок питания и проч. Для американцев характерно чувство избранности, личного превосходства. С этим связана активная позиция личности в организации, нацеленность каждого работника на индивидуальную карьеру. Однако нельзя отрицать, наличия «корпоративного духа» на американских предприятиях. Работник, нацеленный на личную карьеру, прекрасно осознаёт, что это невозможно без развития предприятия в целом.

В Америке ставки заработной платы строго определены в зависимости от должности, выполняемой работы и квалификации. Оплата труда производится в зависимости от индивидуальных результатов и заслуг работника. На американских предприятиях высокая минимальная оплата труда, существуют персональные надбавки за продолжительность работы в компании, работники участвуют в прибылях предприятия. Таким образом, одним из главных средств мотивации является оплата труда.

Что касается гарантий занятости, то увольнение до сих пор является неотъемлемой частью американской экономики. Однако крупные американские компании всё же пытаются стабилизировать занятость. Маневрирование трудовыми ресурсами в рамках компании; переквалификация работников и обучение их новым специальностям; сокращение рабочей недели в период ухудшения положения на рынке; предложение внеочередных отпусков и досрочного выхода на пенсию – такие методы довольно часто используются в американских компаниях. Все эти мероприятия, конечно, не гарантируют стабильную занятость работникам, однако стимулируют работников постоянно повышать производительность и эффективность своей работы. Для компании же важным моментом является сохранение необходимого числа наиболее квалифицированных работников.

Процесс планирования и принятия решений в американских компаниях осуществляется, как правило, отдельными индивидуумами, которые и несут персональную ответственность за их реализацию. При этом совершенно необязательно, что человек, принимающий решение, получит всю необходимую информацию от своих коллег, или его коллеги будут поддерживать претворение в жизнь принятого им решения, если оно не соответствует целям и задачам, стоящим перед их функциональной службой.

Японская политика.

Как отмечалось выше, кадровая политика японских фирм во многом является отражением общей культуры поведения. В Японии для всех – единая столовая, один рабочий зал со стеклянными перегородками и даже зачастую совместное проведение досуга.

Девиз «Нисан» «Предприятие – это кадры» в сжатой форме отражает кадровую политику японских компаний.

При приёме на работу проводятся устные экзамены в форме собеседований и групповых дискуссий, тестирование знаний и умений. Фирмы в качестве критериев применяют способность работать в коллективе, понимание значения своего труда для общего дела, умение решать производственные проблемы, увязывать решения разных задач.

На японских предприятиях происходит постоянная ротация персонала. В результате каждый работник приобретает пять-шесть специальностей, становясь профессионалом широкого профиля.

Для крупных японских фирм характерна система "пожизненного найма", согласно которой работник, принимаемый на службу после окончания учёбы, работает в данной корпорации вплоть до выхода на пенсию. Такая система охватывает только 25-30% японских рабочих, которые трудятся в крупных компаниях. Постоянный работник крупной компании находится в относительно привилегированном положении по сравнению с другими категориями работников. Он в существенной мере застрахован от безработицы. Однако в случае резкого ухудшения финансового положения японские компании всё равно проводят увольнение. При переходе в другую фирму стаж работника начинается с нуля.

Постоянному работнику крупной компании гарантируется устойчивая заработная плата. В состав заработной платы входят три основные составляющие: базовый оклад, многочисленные надбавки и бонусы. При этом величина базовой ставки, а также дополнительных выплат зависит, главным образом, от стажа работы в компании, и уже во вторую очередь от качества его работы, уровня образования.

Система оплаты за труд «по выслуге лет» тесным образом связана с системой должностного продвижения по старшинству. При выдвижении работника на руководящую должность предпочтение отдаётся возрасту и стажу работы.

Сильнейшим средством мотивации в Японии является "корпоративный дух" фирмы, под которым понимается слияние с фирмой и преданность её идеалам. В основе "корпоративного духа" фирмы лежит психология группы, ставящей интересы группы выше личных интересов отдельных работников. Это связано ещё с традициями рисосеяния. Чтобы обработать и засеять рисовое поле, необходима слаженная работа многих людей. В одиночку вырастить урожай, а следовательно и прокормить семью, невозможно.

Процесс принятия решений в японских компаниях принципиально иной, чем в американских. Решение должно быть принято всеми основными участниками производственного цикла товара, а также его экспортёрами. Полномочия и ответственность за принятие решения на каждом управленческом уровне не замыкаются на индивидуальном руководителе, а распределены между всеми управляющими того или иного уровня.

Однако, по нашему мнению, лишь соединение преимуществ двух достаточно различных культур принесёт наиболее эффективный результат в процессе организации труда на предприятиях. Но это невозможно без учёта специфических особенностей каждой страны, таких как форма государственного устройства, степень зрелости рыночных отношений, особенности исторического развития, социально-психологические и культурные факторы.

Следует учитывать эти особенности при создании модели организации труда в современной России. Не следует слепо перенимать зарубежный опыт, необходимо пытаться строить свою систему на основе сочетания лучших достижений американской и японской теории и практики организации труда.

Думается, что модель организации труда на российских предприятиях должна характеризоваться следующими признаками: долговременный найм работников; качественная оценка выполняемой работы; высокий минимальный размер оплаты труда; использование материального стимулирования для повышения эффективности работы; быстрое продвижение по служебной лестнице в зависимости от индивидуальных заслуг; умеренно-специализированная карьера; чёткий механизм контроля; групповое и консенсусное принятие решений; индивидуальная ответственность.

Выводы: нельзя переносить одну модель организации труда в экономику другой страны без учёта её особенностей. Для эффективной организации труда необходимо использование лучших достижений зарубежной теории и практики.