

ЯПОНСКАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА: СУЩНОСТЬ, ПОЗИТИВНЫЙ ОПЫТ И ВОЗМОЖНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. И. Горбач

Белорусский государственный университет, г. Минск;

KenKaiJink@gmail.com;

науч. рук. – М. В. Минько, ст. преп.

В статье проводится характеристика японской системы менеджмента, национальная специфика использования японской системы менеджмента, современные направления трансформации японской модели менеджмента, а также возможность применения отдельных методов японской системы в Республике Беларусь.

Ключевые слова: японский менеджмент; история; современность; характеристики; особенности использования; применение в Беларуси.

Развитие национальной экономики предусматривает использование знаний и опыта в сфере отечественной и международной системы управления. Среди иностранных примеров популярной на сегодня остается японская система менеджмента, которая используется в разных странах. Внедрение в производство, организацию компаний апробировали на себе многие зарубежные марки на территории Америки, Европы, Юго-Восточной Азии, России. Интерес представляет и японский менеджмент с точки зрения адаптации его к применению в Республике Беларусь.

Японский менеджмент в экономике как понятие сегодня рассматривается как определенные действия, направленные на организацию системы производства в рамках компании, корпорации, производства.

В литературе по японскому менеджменту утверждается, что «японские принципы менеджмента отличаются от всех других благодаря особым культурным ценностям Японии. В частности, ранние исследования Хайера и его коллег говорят о том, что принципы менеджмента тесно связаны с культурными ценностями страны» [3, с. 14]. В статье автор ссылается на исследования Абеглена, который обнаружил два важных фактора, отличающих японские предприятия от американских:

1. отсутствие жесткой организации предприятий и социальных групп;
2. сравнительное отсутствие индивидуализма и безличности в отношениях.

Кузнецова Н. анализирует работу Дора, что провел детальное сравнение одного английского и одного японского предприятия, и также выделил сходные черты: «члены семьи работающего в английской компании

имеют ограниченные связи с его фирмой, в то время как члены семьи работающего в японской компании являются побочными членами семьи компании; в английской фирме должности управленческого персонала прямо определяют их функции; в японской компании ответственность за выполнение каких-то функций закрепляется за группой людей и может переходить от человека к человеку внутри таких групп» [3].

Нельзя не согласиться с Н. Кузнецовой, что «за последние несколько лет» как менеджеры-практики, так и теоретики «начали признавать важность организационной культуры для создания климата в организации. Внешние и внутренние проблемы данной культуры всегда переплетены между собой и возникают одновременно» [3]. Основываясь на трудах Рединга и Мартин-Джона, исследователь приводит специфику и особенности административного влияния в странах Юго-Восточной Азии. Ученый обращает внимание на модель японского стиля управления человеческими ресурсами, где выделяется идеология, методика и выход. Так, например, вид идеологии «группировка» базируется на методике совместного использования и выходом рассматривается поведение. Не менее интересными цепочками являются: ориентация на общество – участие-работа в группе, а также стратегия – программа помощи (зарплата и продвижение) – развитие навыков.

Сегодня среди исследователей высказывается мнение что, методы японского стиля управления, которые оказались эффективными для формирования стимулов к труду и удовлетворения работой у себя на родине, не могут быть успешно применены за границей без создания условий, сопутствующих им. Одно из этих условий — взгляд японцев на значение работы. Способность японских служащих осознавать значение работы не является врожденной. Работники научились ей у других индивидов и групп в Японии. Чтобы развить подобную способность у иностранных работников, требуется обширная и интенсивная внутри-организационная подготовка, и разработка специальных программ. Пока не будет создана новая культура, в которой японские и иностранные служащие будут одинаково оценивать и разделять общие интересы, японский стиль управления навряд ли станет действительно эффективным в воспитании повышенной удовлетворенности работой у иностранных работников.

Японская модель менеджмента опирается на исторически сложившиеся традиции, групповую сплоченность, заложенную генетически усердность и устремленность в работе японцев к созданию качественной продукции.

По мнению Зыковой Н. В. «весь успех, который происходил и происходит в Японии, связан с ориентированием на человеческий фактор,

ведь самый главный ресурс страны – это человек и его труд. Это не могло произойти без соблюдения всех принципов функционирования работы компаний» [2, с. 159].

Сегодня некоторые исследователи отмечают, что «в связи с изменениями, происходящими внутри Японии и в мировой экономике, а также процессами глобализации, японская модель управления начала трансформироваться, чтобы оставаться актуальной и эффективной» [1, с. 12]. Компании, которые и дальше хотели успешно функционировать на японском и международном рынке вынуждены были корректировать курс традиционного менеджмента.

Еще одной тенденцией, демонстрирующей отклонение от традиционной системы менеджмента, становится переход от системы старшинства к системе продвижения, основанной на заслугах. Все чаще крупные компании уделяют меньше внимания трудовому стажу сотрудника, делая больший упор на его заслуги, в определении продвижения по службе и назначения заработной платы. Современные японские компании становятся более гибкими, адаптируясь к текущей экономической ситуации в регионе и мире.

В современной методологии менеджмента исследователи обращают внимание на метод статистики в японской системе управления. «Чтобы не быть субъективными, японские менеджеры постоянно, где есть хоть малейшая возможность, для определения ситуации на текущий момент применяют методы статистики. Они верят в цифры. Японцы стараются писать все аспекты бизнеса количественно. Все безупречно, что является заслугой хорошего управляющего» [5, с. 138]. Для улучшения качества работы и поддержания дисциплины японские менеджеры «больше поддерживают вознаграждение, чем наказания. Увольнение самая жесткая мера и применяется в случае принятия взяток, воровства, жестокости, саботажа, нарочному нарушению инструкций старших» [5].

Говоря про японский менеджмент, следует обратить особое внимание на его использование в белорусской экономической модели в части отношения к качеству продукции. Некоторые элементы японского менеджмента, например, «5S», внедрены в систему менеджмента Минского моторного завода. Производственная философия, включает пять составляющих: аккуратность, порядок, чистоту, стандартизованность, дисциплину. Данная система позволяет увеличить производительность труда и существенно усовершенствовать производственный процесс за счет рациональной организации рабочих мест, улучшения качества труда.

Новые принципы управления проходят апробацию на предприятии «Белавтодор» ОАО, «Слуцком сыродельном комбинате». По результа-

там этого эксперимента планируется продолжать совершенствовать менеджмент в государственных компаниях.

Таким образом, японский менеджмент в белорусской экономической системе может занять определенную нишу, поскольку его основные (концептуальные) подходы в организации управления, являются часто типичными для белорусского менеджмента. Нам не стоит полностью копировать японский опыт (как и другой зарубежный опыт), но отдельные, наиболее подходящие для белорусской ментальности, методы управления стоит заимствовать. Детальное и углубленное изучение методов японского менеджмента на основе примеров внедрения в отечественные производства, компании может помочь выявить наиболее оптимальные модели управления, стратегии развития, что в перспективе будут содействовать повышению производительности труда, конкурентоспособности отечественных компаний и в целом белорусской экономике.

Библиографические ссылки

1. *Анищенко, А. Э.* Причины трансформации японской модели управления [Электронный ресурс] / А. Э. Анищенко – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/prichiny-transformatsii-yaponskoj-modeli-upravleniya>. – Дата доступа: 05.05.2022.
2. *Зыкова, Н. В.* Особенности японской модели менеджмента [Электронный ресурс] / Н. В. Зыкова – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoj-modeli-menedzhmenta>. – Дата доступа: 08.05.2022.
3. *Кузнецова, Н. В.* Универсальность японского менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/universalnost-yaponskogo-menedzhmenta>. – Дата доступа: 01.05.2022
4. *Миронова, Ю. С.* Опыт японского менеджмента в системе управления затратами [Электронный ресурс] / Ю. С. Миронова // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/opyt-yaponskogo-menedzhmenta-v-sisteme-upravleniya-zatratami>. – Дата доступа: 02.05.2022.
5. *Пищулина, Е. С.* Особенности японской системы управления [Электронный ресурс] / Е. С. Пищулина // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-yaponskoj-sistemy-upravleniya>. – Дата доступа: 08.05.2022.