Японская школа

Пять основных целей

Создать широкий товарный рынок и устранить дефицит товаров.

Покончить с инфляцией, не прибегая к эмиссии денег.

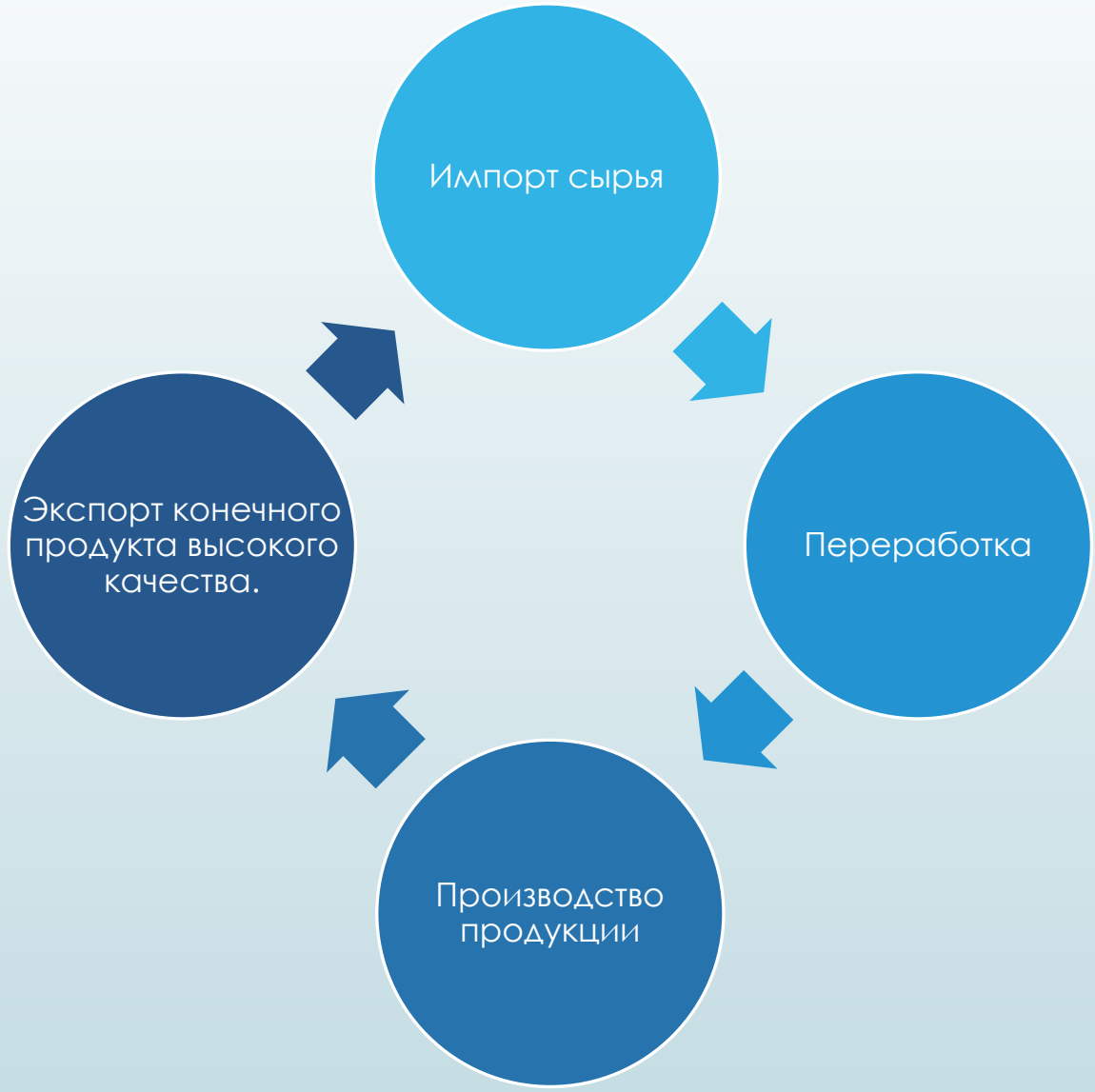
Более 50% собственности промышленных предприятий должны принадлежать работающим людям.

Поддерживать отношения конкуренции между фирмами, но ограничить вмешательство государства в их деятельность.

Учитывать особенности национальной психологии японцев.

Территория Японии бедна природными ресурсами.

Современная японская экономика движется по схеме:



Дефицит сырья заставляет японцев покупать его за рубежом.

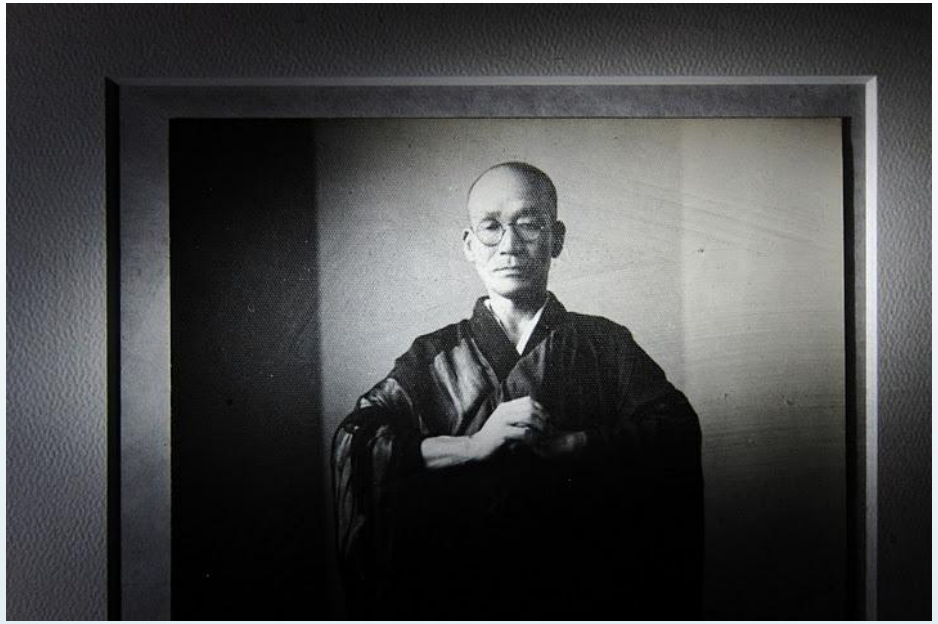
- Специфика японского менеджмента характеризуется доминирующей ориентацией на человека.

- Сегодня японские менеджеры являются лучшими в мире специалистами по человеческим отношениям.

- Они учитывают и активно используют исторически сложившийся менталитет японского народа. (*исключительное трудолюбие, высочайшая дисциплинированность, практицизм, взаимопомощь.)*

Эмэ

- Человек ощущает психологическую зависимость от членов группы, к которой он принадлежит.
- Потребность в «эмэ» связана с чувством долга - тот, кого любят, о ком заботятся, должен, в свою очередь, платить теплым отношением.
- Связывает японцев друг с другом гораздо сильнее, чем людей других национальностей.



- Японский филолог Мори Дзедзи отмечает такие черты личности японцев, как мягкость, доброжелательность в общении, конформизм, несамостоятельность в принятии решений и неавтономность в социальном окружении.

- Их нельзя вырывать из общества им подобных, считает он, поскольку только группа японцев может адаптироваться в чужой культуре, но в одиночку японец неспособен к этому.

Первый принцип:

Рабочие, которые способны выполнять служебные обязанности, достаточно разумны, чтобы повышать продуктивность и качество своей работы.

- Иными словами, этот принцип подчеркивает то, что рабочий не глуп.
- Менеджеры считают, что рабочие обладают определенной профессиональной подготовкой не только для того, чтобы выполнять конкретную работу, но и для того, чтобы усовершенствовать отдельные операции.
- Японцы полагают, что любой, даже самый опытный, инженер знает меньше о данном технологическом процессе, чем тот, кто его непосредственно выполняет.

Второй принцип:

Склонные к переменам рабочие стремятся улучшать качество своей работы.

- Любой рабочий, доказавший, что он способен сделать больше и качественнее, получает самостоятельность в работе, премию и большую заработную плату.

- Если рабочий владеет несколькими техническими специальностями, то он способен работать и в других бригадах и подменять своих товарищей.

Третий принцип:

Члены корпорации составляют «семью».

- Наниматели и наемные рабочие составляют единое социальное целое.
- Все члены фирмы имеют взаимные обязательства и выполняют свой общий долг перед обществом.
- Зарплата — это только один из видов вознаграждения.
- Другим видом является удовлетворение потребности «эмэ», т. е. потребности в поддержке и принадлежности к группе.

Четвертый принцип:

Группа важнее отдельной личности.

- Этот принцип основан на традиционной японской ценности: никто не должен быть эгоистичным и думать только о себе.
- В нем нашла отражение идея китайского философа Конфуция о том, что человек всегда в долгу перед старшими и должен быть им благодарен.
- Этот долг он никогда не сможет полностью возвратить.

Пятый принцип:

Японское общество - это в сущности закрытое общество, основанное на членстве в смежных группах. Оно состоит из ряда групп, каждая из которых требует частичной лояльности.

- Люди, которые принадлежат к другой группе, рассматриваются как чужаки.
- Лояльность к своей группе означает отчуждение от других групп. Это позволяет японцам проявлять сильную конкуренцию, которая для них всегда основана на конкуренции групп, а не личностей друг с другом.
- Японские фирмы всегда готовы конкурировать с зарубежными фирмами и очень часто выигрывают в конкурентной борьбе за счет группового единства и согласия.

Японцы обучаются также умению организовывать коллективное принятие решений, которое способствует укреплению гармонии и группового «ва».

- Менеджер среднего или низшего уровня подготавливает проект (документ называется «рингишо»), где излагается проблема и намечается решение.
- Затем он знакомит с «рингишо» всех тех людей, которые будут его выполнять.
- Путем консультаций, компромиссов, поправок, доработок проект доводят до приемлемого для всех варианта.
- С помощью метода «рингио» менеджер вносит инновации в процесс производства, снимает психологические барьеры к ним, делает участников обсуждения проекта ответственными за его успех.

Японские принципы менеджмента не могут быть просто перенесены в практику российского управления, поскольку они отражают традиционные японские ценности и являются чужеродными для прямого заимствования без изменения и адаптации в новой социальной среде.

Но в то же время японцы разработали такие принципы, которые являются универсальными, гуманными и прогрессивными и помогли им достигнуть экономического успеха и общественного процветания.

Президент японской фирмы «Сони» Акио Мори-то описал состояние своего общества следующими словами:

«Кто-то сказал мне, что Япония - капиталистическая страна. Я возразил на это, что, быть может, внешне это выглядит и так, но в действительности было бы более правильно сказать, что в Японии существует социалистическая и равноправная свободная система свободной экономики».

Спасибо за внимание!