

Японская школа организационной психологии

Психология людей связана с их культурой. Это учитывают в своей работе менеджеры многих стран. Так, система японского менеджмента основана на социальных ценностях и культурных традициях, принятых в этой стране. Японские менеджеры поддерживают традиционные ценности и национальные обычаи. Именно гармоничное сочетание современных методов, технологий, постоянное внедрение инноваций, с одной стороны, и традиционных ценностей и культуры взаимоотношений и идеи патернализма, с другой стороны, помогло японцам достигнуть социально-экономического процветания.

Правительство Японии после поражения во второй мировой войне и экономического хаоса ориентировалось на пять основных целей:

- создать широкий товарный рынок и устранить дефицит товаров;
- покончить с инфляцией, не прибегая к эмиссии денег;
- внедрить в жизнь принцип: более 50% собственности промышленных предприятий должны принадлежать работающим на них людям;
- поддерживать отношения конкуренции между фирмами, но ограничить вмешательство государства в их деятельность;
- учитывать особенности национальной психологии японцев, в частности принцип уважения к партнеру, проигравшему в конкурентной борьбе.

Японские менеджеры создали собственную модель управления производством и обществом, заимствовав все самое ценное из общемировой теории и практики, прежде всего американской. Однако специфика японского менеджмента принципиально отличается от американского и 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, такие национальные черты, как исключительное трудолюбие, высочайшая дисциплинированность, практицизм, взаимопомощь.

К числу наиболее важных ценностей японского общества можно отнести: обязанность (долг), сотрудничество и коллективизм. В сознании каждого японца глубоко заложено понимание своего долга перед всей нацией в целом. И менеджеры, и рабочие считают своим патриотическим долгом экономическое развитие страны. Японская культура основана на первичности интересов группы и вторичности интересов личности, и потому люди должны действовать сообща, сотрудничая друг с другом, для преуспевания всего общества. Коллективизм японцев проявляется в том, что они ограничивают свои личностные потребности во имя согласия и гармонии взаимоотношений с коллегами по работе.

Американский ученый И. П. Олстон, проанализировав деятельность различных японских компаний, формулирует пять основных принципов японского менеджмента.

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. По мнению японских менеджеров, рабочие - это наделенные способностями люди, которые могут вносить предложения по повышению производительности и качества труда.

Они разработали три административных метода, которые помогают реализовать этот принцип в жизнь.

А: кружки качества, где рабочие вносят свои новаторские предложения.

Б: практика стимулирования всех работников к совершенствованию профессиональных умений и навыков.

В: практика перевода рабочих с одного рабочего места на другое.

Второй принцип: склонные к переменам рабочие стремятся улучшить качество своей работы. Любой рабочий, доказавший, что он способен сделать больше и качественнее, получает самостоятельность в работе, премию и большую заработную плату. Таким образом, японские менеджеры стимулируют непрерывное повышение квалификации рабочей силы.

Для реализации второго принципа японские менеджеры разработали два административных метода:

А: пожизненный наем работников.

Б: премирование рабочих в случае повышения прибылей фирмы.

Третий принцип: члены корпорации составляют «семью». Японцы придерживаются идеи о том, что 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 возратить. За счет фирмы человек обучился ценной специальности, ему дали работу и оказали уважение, обеспечили средствами к существованию. Перейти в другую фирму, предложившую более высокую зарплату, - это признак неблагодарности. Японцы изобрели два административных метода для реализации этого принципа:

А: продвижение по службе и начисление зарплаты зависят от стажа работы, а не от способностей, успехов и индивидуальной производительности работника.

Б: успех фирмы рассматривается как результат усилия группы, а не отдельного человека.

Очень важно партнерство и сотрудничество в производственных отношениях. Японские менеджеры считают рабочих своими активными партнерами в стремлении к экономическому успеху, достижению высокого качества и росту производительности.

Они уверены, что каждый рабочий лоялен к фирме и ее целям. Необходимость партнерства между рабочими и руководством объясняется тем, что производство, особенно направленное на экспорт, приносит успех не только фирме, но и нации в целом. Американцы называют взаимоотношения партнерства в японском обществе экономическим национализмом. Экономический успех рассматривается японцами как единственный шанс для выживания всего общества и культуры в современном мире.

Направленность на сотрудничество японцы обозначают термином «учива». Этот термин предполагает, что люди стремятся к совместным действиям и групповому успеху в большей степени, чем к индивидуальным действиям и личному успеху. По мнению японцев, прежде всего должна процветать нация, только тогда отдельные люди могут стать состоятельными. Сотрудничество рассматривается как традиционная ценность японского народа и необходимая предпосылка благосостояния нации. Японская культура, сформировавшаяся под влиянием буддизма и конфуцианства, отдает приоритет сотрудничеству над конкуренцией. Люди должны объединяться в группы и сотрудничать друг с другом. Группы, в свою очередь, тоже должны объединяться. В японском языке нет слова, соответствующего западному термину «конкуренция» или «соревнование». Для японцев более естественно пойти на компромисс и сотрудничать, чем конкурировать друг с другом.

Сплочению японской нации и развитию сотрудничества в обществе сопутствуют три субъективных фактора.

Во-первых, японцы чувствуют себя на островах изолированными от других наций, обделенными по площади, сырьевым ресурсам.

Во-вторых, после второй мировой войны у них сложился определенный комплекс неполноценности, они считали себя слабее других в техническом, военном, экономическом и прочих отношениях.

В-третьих, у японцев возникло ощущение, что существованию страны угрожают внешние экономические и политические силы. Поэтому они пытаются принять целенаправленные меры для выживания своей культуры и нации. Рост патриотизма в японском обществе способствует его объединению и экономическим успехам.

Японцы разработали два административных метода для реализации идеи сотрудничества.

А: специальная программа обучения, которую проходят новички в течение трех-шести месяцев при поступлении на работу в фирму.

Б: установление, поддержание и укрепление группового согласия и гармонии.

Профессиональная подготовка японских менеджеров состоит из двух этапов.

На первом этапе человек получает специальное образование в университете или вузе.

Выпускник престижного университета, например Токийского, или Академии получает работу в самой преуспевающей компании. С этого момента начинается второй этап.

Молодые японские менеджеры проходят специальную подготовку в фирме. Японцы считают, что менеджер должен владеть, по крайней мере, тремя умениями:

- 1) создавать групповое «ва», т. е. строить отношения сотрудничества, партнерства, согласия в среде своих подчиненных;
- 2) организовывать коллективное принятие решения;
- 3) быть лидером группы

Спасибо за внимание !

Выполнила Шилина Ирина



