

Японский стиль управления

По мнению японского специалиста по менеджменту Хидеки Йосихара, есть шесть характерных признаков японского управления:

- Гарантия занятости и создание обстановки доверительности;
- Гласность и ценности корпорации;
- Управление, основанное на информации;
- Управление, ориентированное на качество;
- Постоянное присутствие руководства на производстве;
- Поддержание чистоты и порядка.

В целом японское управление отличается упор на улучшение человеческих отношений:

- согласованность;
- групповую ориентацию;
- моральные качества служащих;
- стабильность занятости;
- гармонизацию отношения между рабочими и управляющими.

Другой немаловажной особенностью японского менеджмента является концепция непрерывного обучения. Каждый человек путем непрерывного обучения может улучшить выполнение своей работы.

Японцы восприимчивы к новым идеям. Они любят учиться на чужих ошибках и извлекать выгоду из чужого опыта

Рынок труда

Основные черты:

- ❖ Разграничение трудовых обязанностей непостоянно и расплывчато, а определение их содержания достаточно условно.
- ❖ Распространена система «ротации трудовых знаний», при которой работник регулярно меняет свое рабочее место и последовательно выполняет все виды работ в своем цехе. После определенного периода времени отдельный рабочий развивает свою квалификацию по всем специальностям и становится многофункциональным рабочим.
- ❖ Систематически осуществляется ротация опытных рабочих между соседними цехами. Основной задачей этого процесса является более широкое распространение знаний между ними с целью увеличения их возможностей по решению локальных проблем. Однако обучение методом активного обмена знаниями может быть достаточно дорого с точки зрения потери времени и первоначального снижения эффективности.
- ❖ Система пожизненного найма. В реально заключаемых контрактах нет явного пункта, оговаривающего «пожизненность» найма. Существует только негласное понимание между потенциальным работодателем и работником того, что отношения найма при обоюдном желании будут продолжаться до тех пор, пока не возникнет разумная причина для их прекращения в будущем по инициативе одной из сторон.

Оплата труда

Основные характеристики:

- ❖ Японская фирма стимулирует способных, высокопроизводительных и высококоммуникабельных работников, отбивая у них желание менять место своей работы в середине карьеры. Такая система имеет три важных элемента:
 - систему заработной платы, которая учитывает трудовой стаж и заслуги работника;
 - продвижение по службе отдельных работников на основе индивидуальных заслуг;
 - единовременные выплаты в момент выхода на пенсию.
- ❖ Месячный заработок рабочих японской фирмы обычно состоит из трех частей:
 - выплат, зависящих от особенностей работника;
 - выплат, зависящих от должности работника;
 - различных пособий (строительство жилья, содержание семьи и т.д.).
- ❖ Одним из наиболее важных компонентов заработка работника японской фирмы является выходное пособие при увольнении. Размер таких выплат резко возрастает с увеличением стажа работы в компании, но зависит также от причин увольнения: либо это увольнение по собственному желанию, либо это увольнение по инициативе компании.

Таким образом, можно констатировать следующие различия в функционировании японских и американских предприятий:

- 1.** В японской фирме имеет место более низкая степень специализации, по сравнению с американской.
- 2.** В американской фирме задачи координации и непосредственного управления производством четко разделены и специализированы, в то время как в японской фирме эти две задачи имеют тенденцию интегрироваться в одну.
- 3.** В американской фирме размер вознаграждения рабочего определяется категорией рабочего места. Японская фирма пытается стимулировать работников посредством системы заработной платы, которая учитывает трудовой стаж и заслуги последних.
- 4.** В японской фирме поведение работника формируется с учетом необходимости его соответствия долгосрочной ориентации всей организации. В США же рабочие являются более мобильными, легко меняют место своей работы в поисках лучших индивидуальных возможностей.
- 5.** Основным предметом управления в Японии являются трудовые ресурсы. Цель, которую ставит перед собой японский управляющий – повысить эффективность работы предприятия в основном за счет повышения производительности труда работников. Между тем в европейском и американском менеджменте основной целью является максимизация прибыли, то есть получение наибольшей выгоды с наименьшими усилиями.
- 6.** Японское общество однородно и пронизано духом коллективизма. Японцы всегда мыслят от имени групп. Американцам же присущ индивидуализм и личная свобода.