

Жапонияда персоналдарды басқару





- Н.С.Целищевтің пікірінше, басқарудың жапондық типінің базалық принциптерінің төрт топқа бөлуге болады. Бірінші – корпорация мен жұмыскерлердің өз корпорациясына ерекше тәуелділігі және оның мүддесі жолында жан аямайтындығы үшін едәуір қолайлы жағдай мен уәде беруі.
- Екінші топтағы принциптерді дара басшылықтан гөрі ұжымдық басшылыққа көбірек, көңіл бөлуі, корпорациядағы адамдарды фирма ішінде үнемі көтермелеу, істейтін қызметіне қарамастан жұмыскерлерді тең правода қарау деп тұжырымдауға болады.
- Үшінші топқа – фирманың жұмыс істеуін қамтамасыз ететін үш негізгі күшке – басқарушыға, басқа жұмыскерлерге және инвесторларға ықпал ету мен көңіл бөлу балансын ұтымды ұстау жатады.
- Төртінші топқа - әр түрлі фирмалармен – іскер әріптестермен, соның ішінде ең алдымен өнімді тапсырушылармен және сатып алушылармен алуан түрлі байланыс орнату әдісін қалыптастыру жатады.

- Аталған принциптерді жүзеге асыру механизмінің маңызды элементтеріне мыналар жатады:
- Еңбекті ұйымдастыру.
- Өндіріс процестерін басқару және бақылау.
- Топтық жұмыстарды және корпорацияны ынталандыру.
- жалдау және еңбек жағдайы.
- Жапонияда істі, өндірісті және басқаруды ұйымдастырудың жоғары деңгейі кімді де болса қайран қалдырады. Жапония - өндірістік қатынасты, сонымен қоса, басқару сипатын айқындайтын монополистік капитализм мемлекеті. Франциямен және Голландиямен қоса, Жапония экономиканы программалайтын капиталистік мемлекеттердің бірі. Талдаудың көрсеткеніндей қазіргі жапондық басқару жүйесі едәуір икемді, әрі тиімді механизм, оның өзі соғыстан кейінгі кезеңде, қазіргі ірі ауқымды өндірісті дамыту жағдайында қалыптасты. Бұл механизм ұдайы жетілдіру үстінде



- Нағыз жапондық фирма пирамида түрінде ұйымдастырылған. Оның құрылымында үш деңгей болады: жоғары әкімшілік (КЭЙЭЙСЯ) орта басқару буыны (КАНРИСЯ), бұған бөлімше меңгерушісі БУТЕ жатады; әрі қарай – басқармадағы қарапайым жұмыскерлер (ИППАНСИЯ). Синетизы жүйесінің талабына сәйкес университетті бітірушілер фирмаға жұмысқа орналасқаннан кейін жеті жылдан соң, яғни 30 жасқа толған кезде секция бөлімшесіне басшылық ете алады. Қырық жасында оған секция меңгерушісіне, 50 жасында – бөлімше меңгерушісіне және әрі қарай директорлық қызметіне дейін жоғарылай алады.



- Менеджер неғұрлым тәуелсіз болса, ол соғұрлым еркін әрекет етеді, оған балама шешімдерді таңдауға неғұрлым көп мүмкіндік берсе, онда өндірісті ғылыми ұйымдастыру теоретиктерінің пікірінше – қоршаған ортадағы қолайсыз жағдайларға соғұрлым шамалы көңіл бөледі. Мұндай көзқарас Жапониядағы басқарудың ерекше стилін көрсетеді.
- Жапония өз экономикасын басқарудың бірегей жүйесі арқасында дамытты. Басқарудың табанды принциптері нәтижесінде көздеген мақсатына жетіп отырды. Жапон қоғамын футурологтар қоғамы деп атайды (топтағы адамдар қанағаттанғанда, жеке адамдар да өзін қанағаттандым деп есептейді).
- Тұтастай алғанда экономикалық стратегия төрт негізге сүйенеді: экономикалық ресурстарды жинау және консервілеу; елдің бәсекелесу қабілеттілігін жоғары деңгейде ұстау; адамдарды ғылыми-техникалық прогрестің талаптарына бейімделетіндей етіп бауду және соңғысы, ғылыми зерттеулер мен ізденістерді интенсивтендіру.

- Фирма басшылығы – директорлар кеңесі – басқарудың жоғары деңгейі болып саналады. Кеңес, президент, вице-президент, директор – орындаушылар. Директорлар кеңесіне сайланғандардың барлығы фирмада белгілі бір бөлімшелерді басқарады. Батыстан айырмашылығы, фирма директорларды сирек шақырады. Олар әдетте орта буынды басқарушы құрамнан шақырады, бірақ бұлардың жедел басшылық жасайтын тәжірибесі және жасы 50-ден асқан болуы тиіс. Орта буын басшының деңгейінде басқарудың бүкіл практикалық міндеттері шешіледі. Бұл деңгей жоғары басшылық пен орындаушылар арасындағы көпір арқылы қарапайым жұмыскерлерге шығады, яғни оларға басшылық етеді.



- Жапонияда бос қызмет орнына байқау жарияланатын болса, фирманың әрбір қызметкері, қызмет атқаратын өз лауазымына қарамастан байқауға қатысуға өтініш бере алады. Үміткердің басшылары өз қызметкерінің жұмыс орнын ауыстырмақ болғаны жария етпес үшін тестілеу, әдетте, кешкі уақытта немесе демалыс күндері жүргізіледі. Егер үміткер бос қызмет орнына қабылданса, ол өз жұмысын ауыстырады, керісінше болған жағдайда оның әрі қарайғы жұмысына ешқандай әсер етпейді. Персоналды таңдау компаниясының жалпы мүддесін қанағаттандыруға бағытталған. Мектеп түлектеріне жыл сайын жинақтайды және еңбек күшінің жас құрылымын сақтай отырып, оларды сәйкес біліктілік деңгейіне жеткізеді.



- Кәсіпорынның кейінгі қызметі бос қызмет орнына үміткерді дұрыс таңдау нәтижесіне байланысты. Егер менеджерлер бұл міндетті игерген соң, олардың бұл жұмысы оң нәтижеге ие болуы мүмкін немесе керісінше жағдайда келеңсіз салдарға әкелуі мүмкін. Алайда көптеген отандық кәсіпорындарда үміткерлерді жұмысқа қабылдау кезінде шетелде қолданылатын принциптерді ұстана бермейді. Бос қызмет орнына таңдау жариялау жарнама беру, жеке байланыстарды пайдалану арқылы жүзеге асырылады.

□ Назарларыңызға рахмет!