

ПРИМЕНИМОСТЬ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ В БЕЛОРУССКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

И.П. Пуляк, 2курс

*Научный руководитель – И.Н. Бучик, старший преподаватель
Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина*

Знакомясь с японской моделью управления, как одним из лучших примеров управления организацией, рассмотрим применима была бы она белорусским организациям, так как сейчас есть серьезные проблемы между руководствами организаций и их служащими, работниками всех звеньев иерархии. Большое количество работников в Республике Беларусь не считают себя одним целым с организацией, не чувствуют должного уважения к себе со стороны руководства, как к работнику, так и к человеку. Также в организациях Республики Беларусь можно наблюдать, что руководство организации не налаживает должным образом отношения со своими подчиненными, не выдвигает идею организации, как семьи. Еще можно добавить то, что простой служащий с введением контрактной системы найма в Республике Беларусь, не чувствует уверенности в завтрашнем дне, так как если контракт закончится и руководство без всяких веских причин не захочет его продлевать, что делает работника уязвимым и зависимым полностью от руководства. Для того, что бы понять подходит ли белорусским организациям японская модель, нужно ознакомиться с ней.

Японскую систему управления можно рассматривать как синтез импортированных идей и культурных традиций. Поэтому, чтобы понять природу современной управленческой мысли Японии, необходимо коснуться некоторых черт традиционной культуры этой страны.

В этой связи, нужно обратить внимание на то, что японцы представляют собой крупную этническую однородность, выражающуюся в общности языка, литературы, истории, традиций, системы целостных ориентаций, верований. Применительно к различным видам деятельности, в самой среде работающих здесь людей сложилось предпочтение групповых ценностей перед индивидуальными, отождествление интересов индивидуума с интересами группы; предпочтение гармонии и компромисса перед разрешением противоречий через конфликт; принцип самосовершенствования и долга, почтение к старшим, необходимость трудиться с полной отдачей сил и способностей. Именно эти черты как утверждается, стали истоками таких важнейших элементов управления как, система японского патернализма, системы пожизненного найма, системы коллективного принятия решений [1, с. 134].

Японские корпорации управляют своими служащими таким образом, чтобы последние работали максимально эффективно. Для достижения этой цели японские корпорации используют американскую технику управления кадрами, в том числе эффективные системы заработной платы, анализа организации труда и рабочих мест, аттестации служащих и другие. Но существует и большая разница между американским и японским управлением. Японские корпорации больше используют преданность своих служащих компаниям. Отожествление служащих с корпорацией создает крепкую мораль и ведет к высокой эффективности. Японская система управления стремится усилить это отожествление, доводя его до жертвенности интересам организации.

Японский служащий очень тесно отождествляет себя с нанявшей его организацией. Как высшие должностные лица, так и рядовые исполнители считают себя представителями организации. В Японии каждый работающий убежден, что он важное и необходимое лицо для своей организации - это одно из проявлений отожествления себя с фирмой. Другим проявлением является то, что японский работник в ответ на вопрос о его занятии называет компанию, где он работает. Многие служащие редко берут дни отдыха, и часто не полностью используют свой

оплачиваемый отпуск, так как убеждены, что их долг работать, когда организация в этом нуждается, тем самым проявляя свою преданность организации [2, с. 235].

Итак, говоря о японской модели управления организацией можно отметить, что каждый работник в организации чувствует себя востребованным, чувствует уважение к своей личности, что он является частью одной большой семьи. Получает удовлетворение от собственной эффективности в работе, зная, что его действия будут обязательно оценены.

Для того чтобы внедрить японскую модель управления организацией в Республике Беларусь надо:

- во-первых, применить ее со спецификой характера белорусского человека. Так как сегодня современный белорус зачастую работает только во благо своим интересам, а не интересам организации, такая тенденция в большинстве случаев просматривается в государственных организациях. Для этого руководству необходимо проводить внутриорганизационные конференции, собрания и объяснять и приучать своих служащих, что организация для них это большая семья, в которой они могут реализовать себя в полной мере, что они будут востребованы на протяжении всей своей трудовой деятельности и социально защищены со стороны организации. В связи с этим работник должен быть уверен, что организация будет нуждаться в нем, что приводит к решению следующей проблемы, а именно проблема найма работника в организацию в Республике Беларусь. Для этого необходимо заимствовать систему пожизненного найма, как в японской модели управления организацией, что сделает работника уверенным в завтрашнем дне, так как он будет знать, что организация будет нуждаться в нем и самое главное то, что он не будет бояться того момента, когда истечет его контракт;

- во-вторых, надо чтобы руководитель предприятия считал и дал понять работнику, что они на равных, и что руководитель есть хороший, но в тоже время справедливый отец, т.е. руководитель должен дать понять работнику, что он ему сможет всегда помочь, подсказать, выделить для него время при рассмотрении каких-либо проблем. Но в тоже время руководитель должен контролировать, чтобы его подчиненные не переходили рамки дозволенного в общении, подчинении руководству организации, выполнению возложенных на них задач в работе и т.д. И это должен осознавать работник;

- в-третьих, нужно создавать приемлемые условия труда, чтобы работник понимал, что организация о нем заботится и его ценит. Такие условия как комфортабельность рабочего места, освещенность, приемлемая температура воздуха в помещении, где работает сотрудник организации и др. Стоит добавить, что условия труда в организации у всех должны быть на одинаковом уровне, чтобы никто не отличался друг от друга, чтобы все были в равных условиях, как в семье.

Все эти факторы смогут способствовать улучшению взаимоотношений руководства и подчиненных, усилению духа предприятия, к улучшению эффективности работы каждого звена в предприятии от руководителя до рабочего, преданности предприятию и т.д.

Список использованных источников

1. Русинов Ф.М. Менеджмент в системе рыночных отношений / Ф.М. Русинов. – М. – 2008. – 215 с.
2. Добраев В.Л. Теория организации управления в Японии / В.Л. Добраев. – М. – 2009. – 317 с.