

УДК 65.01.

О ЯПОНСКОМ ОПЫТЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

Дабиев Д.Ф.

*ФГБУ «Тувинский институт комплексного освоения природных ресурсов СО РАН»,
Кызыл, e-mail: dabiev@rambler.ru*

В статье показано, что причинами успеха преобразований в Японии стало применение системный подход при осуществлении реформ, который учитывал не только исторические предпосылки развития рыночных отношений, но также дал возможность реализовать новые методы управления, которые в сочетании с культурно-историческими традициями японского народа, позволили пробудить творческие, организационные и иные способности работников, что является главным фактором динамического развития любой организации в нашем обществе.

Ключевые слова: Япония, менеджмент, система пожизненного найма, система кружков качества, мобильность, промышленность, конкуренция

ABOUT JAPANESE EXPERIENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Dabiev D.F.

*Tuvinian Institute for the Exploration of Natural Resources of the Siberian Branch
of the Russian Academy of Sciences, Kyzyl, e-mail: dabiev@rambler.ru*

The article shows that the reasons for the success of reforms in Japan was the use of a systematic approach in the implementation of reforms, which took into account not only the historical background of the development of market relations, but also gave way to new methods of management, which, combined with cultural and historical traditions of the Japanese people, helped to awaken the creative, organizational, and other abilities of employees, which is the main factor of the dynamic development of any organization in our society.

Keywords: Japan, management, system life-time employment system, quality circles, mobility, industry, competition

Особо следует остановиться о причинах завоевания иностранных рынков японскими промышленными товарами длительного пользования. Как известно в свое время развитие японской промышленности намного отставало от Запада. До сих пор японское экономическое чудо является ярким примером феномена или парадокса мировой экономики. Самое поразительное то, что японцы опередили по производству в короткие сроки страны Запада тех товаров, которые они никогда прежде не производили, при почти полном отсутствии минерально-сырьевых ресурсов.

В настоящий момент общепризнанно то, что японский менеджмент является одним из самых совершенных систем управления, основным звеном которого является воздействие на творческие способности работников организации. Особенности японского управления можно классифицировать в следующем порядке [1]:

1. Менеджеры и служащие организации имеют равные права, т.е. каждый служащий является частью одной большой семьи. Ни управляющий, ни директор компании не должен иметь отдельного кабинета. Для японских рабочих и служащих характерны дружеские отношения, минимум конфликтов и неформальная атмосфера в коллективе.

2. Система пожизненного найма, т.е. фирма должна заботиться о своем работнике вплоть до выхода на пенсию.

3. Мобильность внутри компании, т.е. перевод работников каждые два года на новую работу дает им возможность реализовать себя, найти свое место в организации.

4. Новаторство, или система внесения предложений, суть которого заключается в том, что работники имеют право вносить свои идеи, задумки и разработки относительно процесса работы, производства и т.д., что является одним из краеугольных камней японского менеджмента. Ведь именно от рабочих и служащих вносятся большинство предложений по улучшению качества того или иного товара, которое производит предприятие.

5. Система кружков качества (QC) разработана американским специалистом «Эдвардсом Демингом, который не был известен в собственной стране до тех пор, пока его идеи контроля качества не оказали столь громадного воздействия на японские компании» [2, 3]. Кружки качества – это добровольная организация внутри компании, которое сродни профсоюзу. Членство в QC добровольное. Члены данной организации занимаются изучают методы повышения продуктивности, контроля и улучшения качества и т.д. По

оценкам экспертов доля брака в японских товарах составляет 0,1%, при 1% браке товаров у американских производителей. То есть качество японской продукции в 10 раз выше.

Итак, можно сделать вывод, что менеджмент японских организаций в основном применяет психологические мотивации работников и служащих для активизации творческих их способностей, что является одним из главных факторов высокого качества японских промышленных товаров, результатом которой стало беспрецедентные среднегодовые темпы роста промышленного производства в период с 1950–1970, которые составили около 15%.

Итак, можно сделать вывод, что причинами успеха преобразований в Японии являются системный подход при осу-

ществлении реформ, который учитывал не только исторические предпосылки развития рыночных отношений, но также дал возможность реализовать новые методы управления, которые в сочетании с культурно-историческими традициями японского народа, позволили пробудить творческие, организационные и иные способности работников, что является главным фактором динамического развития любой организации в нашем обществе.

Список литературы

1. Эти невероятные японцы / К. Норткуот Паркинсон, М.К. Растомджи, С.А. Сапре / М: ФОЗБ, 1992. – 208 с.
2. Акио Морита. Сделано в Японии // Экономика. – М.: «Знание», 1991. – № 5.
3. Вахрушев В. Принципы японского управления. – М: ФОЗБ, 1992. – 208 с.