


# Японский менеджмент

Морозов Святослав  
3 курс, УП-1, ГМУ, 5 группа



Современные методы управления сложились в Японии в условиях послевоенной разрухи, которая поставила перед руководителями задачу восстановления социальной, политической и экономической жизни. Под влиянием американской оккупационной администрации будущие японские менеджеры познакомились с американской идеологией и методами управления бизнесом. Это не означает, что до 1945 года в Японии не было системы управления производством. Просто послевоенный кризис дал стимулы для поиска модели национальной экономики.

В начале девятнадцатого века промышленная революция привела к массовому производству товаров и создала современную промышленную организацию. Новые компании с их резко возросшим производственным потенциалом потребовали и новой системы управления. Стала очевидной необходимость накопления знаний об управлении, его природе и механизмах влияния на производственный процесс. Возрос интерес к промышленным исследованиям, появились первые работы по управлению: С. Кубота — «Практическое промышленное управление» (1908 г.), Ё. Саканиси — «Предприятие» (1904 г.), Х. Цумура — «Развитие типов предприятий» (1905 г.) и др.

# Экономического образования

Важные изменения происходят и в системе экономического образования. Во многих учебных заведениях открываются кафедры торгово-промышленного управления и научного менеджмента. Резкие изменения происходили и в производственной организации. В 1924 г. корпорация «Форд» создает дочернее предприятие в Японии и начинает сборку автомобилей. Прослеживается и влияние американской теории управления, основными темами исследований этой школы были: исследования форм оплаты труда, распределения прибылей, консультаций между управляющими и рабочими, фабричных комитетов, фабричной гигиены, промышленной психологии и пр.

# 1912 – 1926 гг.

В эти годы в среде практиков стали популярными и были внедрены американские принципы научного менеджмента. Это привнесло элементы менеджмента в такие области, как наука о коммерции, экономика коммерции, теория промышленного управления, в которых ранее слабо были отражены вопросы управленческого контроля. Объекты изучения также сместились от изучения торговли к изучению промышленности, от организации работы к изучению управленческого контроля, к развитию теории предприятия. Типичным объектом стал промышленный капитал (промышленные предприятия), на повестке дня оказались вопросы, имеющие предметом исследования: производство, контроль, и, наконец, была открыта дорога к современной науке об управлении.

# 1926 – 1944 гг.

Этот период характеризуется периодом кризиса и военного времени, но также и этапом рационализации промышленности. Ученых продолжает волновать проблема увеличения производственного потенциала, отсюда в работах наблюдается развитие вопросов рационализации и фабричного менеджмента, производительности и технологии, а исследования вопросов управления трудом никогда не ослабевали в работах японских ученых.

# 1945 1954 гг.

- Период послевоенного восстановления характеризуется периодом политики оккупационных властей, политикой демократизации; аграрной реформой, роспуском дзайбацу, развитием рабочего движения; появлением военных заказов в период Корейской войны («бум спецзаказов»); восстановлением суверенитета, зависимостью от США.
- Появляются теории демократизации предприятий, теории внутренней организации предприятий. Они отражают политику демократизации в условиях оккупации. Как отражение политики по демократизации экономики начинается полемика о «новых менеджерах». Разворачивается полемика о том, должен ли менеджмент быть наукой об экономике управления или наукой об организации управления. В этот период развития японской науки управления развивается и, более того, находится на закате классическая или административная школа управления.

# «14 ПУНКТОВ»

В начале 1950-х в Японию пригласили доктора Деминга для консультирования руководителей в сфере бизнеса по качеству, движению, которое ознаменовало послевоенное оздоровление Японии и ее экономический подъем на мировых рынках. Основные составляющие метода Деминга содержатся в списке целей, который он называл «14 пунктов» успеха. Это можно считать отправной точкой движения за качество в Японии. Сегодня во всем мире знают, что японцы считают высокое качество ключевым моментом для повышения производительности и увеличения прибыли.



# 1955—1973 гг.

В период высоких темпов экономического роста и открытой экономики происходит переход к экономической системе, интегрированной в мировую экономику; происходят крупные слияния компаний, возрождение концернов; наблюдаются перегибы в политике высоких темпов экономического роста. Именно в эти годы наблюдается бум менеджмента. Продолжается исследование американского менеджмента, но это уже не просто популяризация, а теоретические и систематические исследования, серьезное развитие теории менеджмента в количественном и качественном отношении.

# Начиная с 1974 г.

Период окончания высоких темпов экономического роста, агрессивного экспорта и выхода на зарубежные рынки характеризуется переходом к плавающему обменному курсу иены; первым и вторым нефтяными шоками, наблюдаются низкие темпы экономического роста, все это сопровождается спадом «сильной иены», крушением финансового бума; усилением экспорта и превращением в крупную экономическую державу, расширением внутреннего спроса и структурной перестройкой промышленности; вывозом лишнего капитала в виде зарубежных инвестиций (происходит выход предприятий на внешние рынки).

На протяжении 20 послевоенных лет США считалось лидером в мировой экономике: повышение производительности труда составляло ежегодно 3%, лидирующее положение в мировой торговле - 25% мирового рынка промышленной продукции. Внезапно картина мировой экономики и лидерства в производительности труда резко изменилась. В период с 1973 по 1983 г. рост производительности в США падал приблизительно на 0.4% в год. В 1979 г. падение производительности составило фактически уже 2%. Доля американского экспорта на мировом рынке снизилась на 11%. В Японии же рост производительности труда был значительно выше среднемирового показателя. Эта же тенденция продолжала действовать и в 80-х годах.

# «Ключ» - хорошее управление

Причина ведущей роли Японии в области производительности и ключ к ее повышению на производстве в США не представляет мистического секрета. Причина здесь одна – хорошее управление. Человек с его слабостями и возможностями был помещен в самый центр управленческой концепции. Еще в 30-годах К. Мацусита, глава компании «Мацусита дэнки» осознал необходимость глубокого, всестороннего изучения всех тонкостей обращения с человеком как с ключевым элементом экономического механизма, но элементом хрупким, относительно ненадежным, требующим безупречно отлаженного управленческого контроля.

- По мере продвижения японских предприятий на внешние рынки японский стиль управления, а именно, изменения в оценках японского стиля управления в стране и за рубежом, становится все более и более привлекательным. Возникла необходимость выделения универсальных и особенных черт японского стиля управления.
- По мнению японского специалиста по менеджменту Хидеки Йосихара, есть шесть характерных признаков японского управления.
  1. Гарантия занятости и создание обстановки доверительности
  2. Гласность и ценности корпорации
  3. Управление, основанное на информации
  4. Управление, ориентированное на качество
  5. Постоянное присутствие руководства на производстве
  6. Поддержание чистоты и порядка

Японское общество однородно и пронизано духом коллективизма. Японцы всегда мыслят от имени групп. Руководящий принцип японского менеджмента находится в согласии с исследованиями Э. Мэйо, который показал, что работа есть групповая деятельность.

# Непрерывное обучение - это совершенствование

Другой немаловажной особенностью японского менеджмента является концепция непрерывного обучения. Японцы уверены, что непрерывное обучение приводит к постоянному совершенствованию мастерства. Каждый человек путем непрерывного обучения может улучшить выполнение своей работы. Это приводит к саморазвитию, а достигнутые результаты приносят моральное удовлетворение. С другой стороны, целью обучения является подготовка к более ответственной работе и продвижения по службе. Но, в отличие от западного подхода к управлению, японцы придают особое значение долгу в совершенствовании мастерства без ожидания какой-либо материальной выгоды. Японцы убеждены, что улучшение мастерства само по себе может приносить человеку огромное удовлетворение.

# Итог

Таким образом, современное японское управление приобрело дух открытости, который позволил подчинить технологическое развитие решению выдвигаемых самой жизнью проблем.