


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.