

**УПРАВЛЕНИЕ ПО-ЯПОНСКИ.
ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
И МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЯПОНСКОМ
КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ
НА СОВРЕМЕННЫХ ЯПОНСКИХ
ПРЕДПРИЯТИЯХ**

(учебно-практическое пособие)

Злыгостев В.Ю.

Южно-Сахалинск, e-mail: vlad-z@list.ru

Учебно-практическое пособие написано по результатам стажировки на современных японских предприятиях и отражает тот уникальный опыт, который формировался в японском менеджменте многие столетия и сегодня является эталоном и примером для подражания большинства мировых производителей. Результаты исследований получены в процессе ОJT-стажировки (On-the-Job-Training) в Японии (г. Токио), организованной Министерством иностранных дел Японии, Генеральным Консульством Японии на Сахалине в г. Южно-Сахалинске, Филиалом АНО «Японский центр» – «Японский центр на Сахалине», а также исполнительной организацией «World Business Associates Co., Ltd».

Работа является результатом глубокого исследования особенностей японской системы управления персоналом и мотивации труда на современных японских предприятиях. В пособии выделяются распространённые направления японского менеджмента, а также основополагающие принципы управления трудовой деятельностью персонала японских предприятий.

«Управление по-японски» представляет собой, своего рода, исследовательский проект, выделяющий максимальное число как самих принципов и методов управления персоналом, так и инструментов стимулирования и поощрения, сказывающихся на уровне мотивации труда персонала, исходя из специфики и направленности деятельности японских предприятий, а также их индивидуальных корпоративных особенностей.

В пособии отмечается, что при формировании и реализации приёмов управления кадрами и мотивационной политики на японских предприятиях, руководители непременно придерживаются особенностей самих японцев – культурных, социальных, психологических, политических, экономических и т.д., свойственных японскому менталитету.

Неоднократно задавая вопрос руководителям и президентам крупнейших мировых производственных компаний и корпораций, – из чего же складывается секретный рецепт успеха компании, в ответ все они единогласно утверждали, что самый важный ингредиент успеха – это, конечно же, сами сотрудники

компании. Без них невозможно было бы даже начать своё дело, не говоря уже о мировых ориентирах и эталонном качестве продукции.

Безусловно, эталонное качество японской продукции и услуг достигнуто, в том числе, и благодаря такому же эталонному качеству управления кадрами.

Самой главной особенностью управления персоналом на японских предприятиях является сам подход к сотрудникам и процессу управления, который формирует понимание и осознание того, что основа эффективного взаимодействия с персоналом – это сотрудничество с ним. В работе отмечается, что руководители японских компаний практически никогда не произносили таких названий для своего персонала, как работник, работающий, трудящийся, в большинстве своём, употребляя слово «сотрудник».

Изучение подхода к «сотрудничеству» со своим персоналом искажает в сознании так привычное, веками сформированное и прочно закрепившееся фундаментом представление о кадровом менеджменте в системе управления персоналом.

Известно, что японская система управления кадрами сегодня является одной из самых эффективных и становится всё более актуальной. Ведь жесточайшие условия конкурентной борьбы бросают современным предприятиям новые вызовы, в ответ на которые необходимо не только приспосабливаться к постоянно меняющейся внешней среде, но и быть на шаг впереди благодаря внутренним силам, резервам и потенциалу компании, которые заключаются в её персонале.

Систематически подстраиваясь под внешние изменения, дабы приобрести неуязвимость, руководители японских компаний и корпораций вынуждены прибегать к созданию и реализации весьма изощрённых способов воздействия на персонал. При этом материальное стимулирование наряду с возрастающим давлением конкурентной среды становятся менее актуальными, хотя и являются обязательным требованием в сотрудничестве со своим персоналом. Ведь сегодня к методам материального стимулирования прибегают все без исключения компании, а инструменты морального поощрения работников уже давно ушли на задний план, растворившись в тени истории и являясь лишь легендой. Японский же менеджмент предполагает постоянный поиск и разработку новых, всё более действенных способов как материального, так и нематериального стимулирования своих сотрудников, так как практически все руководители японских компаний убеждены в том, что только денежная мотивация и её применение не может сохраняться длительное время.

Учебно-практическое пособие включает 3 главы: «Моральное и материальное поощрение работников предприятия как элементы управления мотивацией в концепции кадрового менеджмента», «Особенности японского менеджмента в системе управления персоналом» и «Особенности системы управления персоналом и мотивации труда в японском кадровом менеджменте на современных японских предприятиях».

Первая глава книги посвящена изучению инструментов стимулирования, как элементов управления мотивацией в концепции кадрового менеджмента, дабы «вооружить» читателя теоретическими аспектами и знаниями в области стимулирования, поощрения и мотивации труда персонала.

Вторая глава книги повествует об основных особенностях японского менеджмента и управления кадрами, для того, чтобы можно было понять общую систему управления кадрами на японских предприятиях. Глава характеризует японскую философию управления кадрами, систему непрерывного процесса совершенствования «Кайдзен», систему принятия решений «Рингисэй», а также систему бережливого производства «TPS».

В третьей главе пособия приводится характеристика уникального опыта управления персоналом, который реально применяется современными японскими предприятиями на примерах нескольких крупных японских компаний и корпораций: «Zenko», «Рюкакусан», «KOSE», «Tempura Tendon Tenya», «Нингёте Имахан», «Yokohama Rubber», «Janome Sewing Machine Co., Ltd», а также Кооператив японского торгового квартала «Мукодзима Татибана Гиндза» («Киракира Татибана»).

Учебно-практическое пособие рекомендовано УМО Российской Академией Естественных наук по классическому университетскому и техническому образованию в качестве учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 38.03.02 – «Менеджмент».

Пособие может быть использовано и применимо в практической деятельности бизнесменами, руководителями различных предприятий и организаций, а также может быть полезно для заинтересованного круга лиц, изучающих Японию, японскую промышленность и культуру.

Благодаря этой книге читателям предоставляется настоящая возможность окунуться и заглянуть в удивительный мир управления персоналом на японских предприятиях. Пособие позволит ещё на шаг продвинуться в изучении особенностей японского менеджмента, которые заключаются и отражаются в принципах управления кадрами, а также являются основой всей жизнедеятельности

японских компаний, начиная со стратегического планирования и завершая выпуском высокотехнологичной, инновационной продукции высочайшего качества в мире, по настоящему заслуживающего уважения.

ОПТИМИЗАЦИОННЫЕ МОДЕЛИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАФЕДРЫ УНИВЕРСИТЕТА (монография)

Лавренюк К.И., Мазелис Л.С., Крюков В.В.
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса», Владивосток,
e-mail: lidiya.strikauskas@vvsu.ru

Рецензенты: А.А. Цхай, д-р техн. наук, профессор, профессор кафедры математики и информационных технологий Алтайской академии экономики и права, заслуженный работник высшей школы РФ; И.Г. Лазарев, канд. экон. наук, проректор по стратегическому развитию ВГУЭС.

Современные модели управления устойчивым развитием университета направлены на достижение поставленных стратегических целей, что возможно только при грамотном и обоснованном инвестировании имеющихся финансовых ресурсов. Одним из приоритетных направлений инвестирования является человеческий капитал университета, оказывающий определяющее влияние на реализацию стратегии развития университета. Данная работа посвящена проблеме выбора оптимальной структуры инвестиций в человеческий капитал бизнес-единицы университета. Представлен инструментарий, позволяющий существенно повысить эффективность процесса принятия решений в области развития человеческого капитала бизнес-единицы за счет инвестиционных вложений в него.

Для руководителей и администраторов всех уровней в системе высшей школы, научных работников, преподавателей и студентов экономических специальностей, занимающихся исследованиями в области микро-математического моделирования и стратегического управления развитием человеческого капитала.

Табл. 35. Ил. 32. Библиогр.: 129 назв.

РЕГИОНАЛЬНЫЙ ВУЗ: ВЫБОР ПУТИ (монография)

Лазарев Г.И., Кравченко Л.А.,
Лазарев И.Г., Мартыненко О.О.,
Николаева В.И., Овсянникова Г.Л.,
Позднякова В.И., Филичева Т.П., Якимова З.В.
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный
университет экономики и сервиса», Владивосток,
e-mail: lidiya.strikauskas@vvsu.ru

Рецензенты: С.А. Ищенко, д-р техн. наук, проф. каф. эксплуатации и ремонта машин Приморской гос. сельхоз. академии генеральный директор ООО «Пищевое производственное