

Вискова М.В.

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЯПОНСКИХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДРУГИХ СТРАНАХ.

Зарубежные предприятия, обращающиеся к японскому опыту, формируют три группы: японские предприятия, совместные предприятия Японии и принимающей стороны и местные предприятия. Японские зарубежные предприятия уже давно действуют во многих странах мира. Способствуя развитию своего производства за рубежом, японские компании, как правило, переносят свою систему управления на зарубежные заводы и внедряют свой организационный климат. Это такие элементы организации, как бригадные методы работы, строгая дисциплина и так называемое движение 5-С. Это движение включает: 1) сэйри (порядок); 2) сэйтон (организованность); 3) сэйсо (уборка); 4) сэйкэцу (чистота); 5) сицукэ (дисциплина). Выполнение этих правил является предпосылками для производства высококачественной продукции на базе высокой производительности. Почти все японские компании пытаются организовать и усилить движение 5-С на своих предприятиях.

Но, использование японских методов в других странах сталкивается с различными трудностями. Исследования на предприятиях в США показали, что с точки зрения местного персонала постановка цели не понятна; принятие важных решений остается за руководством в Японии; существует ограниченность продвижения по служебной лестнице для работников не японцев. Результаты этого исследования показали, что 71% компаний испытывают трудности в области управления трудом и персоналом; 48% - ощущают большие различия в привычках, обычаях и образе мышления; 46% - жалуются на языковой барьер; 31% - недовольны обучением персонала. В случае совместного предприятия отдельные элементы японской методологии внедряются в привычную для местных кадров систему. Но здесь важно преодолеть ментальные различия и перестроить систему управления персоналом. Как правило совладельцы сопротивляются и сила этого сопротивления зависит от конкретных условий и особенностей функционирования того или иного предприятия. В таком взаимодействии случаи успеха применения японских методов управления редки. На местных предприятиях дело обстоит еще более проблематично. Большинство нововведений вызывают протесты, но интерес к японским методам

управления проявляется на уровне менеджеров высшего звена с целью построить национально адаптированную систему управления с элементами японской методологии.

Таким образом, изучение и использование японской модели управления персоналом за пределами Японии возможно и более эффективно на японских предприятиях, в других же формах собственности нужна адаптация японских способов управления к существующим на конкретном предприятии.