



Управление людскими ресурсами в Японии, как и в любой другой стране, отражает её исторические особенности. Затрагивая исторический аспект формирования японской системы управления персоналом, заметим, что возникновение этой системы пришлось на время после Второй мировой войны. Восстановления требовали и экономическая, и социальная, и политические сферы жизни, что и обуславливало необходимость эффективного управления. Глиньский Б. М. в своей работе «О японском опыте управления»[\[1\]](#) писал, что менеджмент зародился в Америке, поэтому Япония изначально заимствовала методы управления бизнесом у американского менеджмента. Однако, эти страны с совершенно разным менталитетом, поэтому использование американской модели в чистом виде в Японии не представлялось возможным. С этого момента и начала формироваться отличная от американской модели японская модель управления.

Японский менеджмент ориентируется на коллективную форму организации труда. Практикуется групповая ответственность, при которой все члены коллектива участвуют в принятии управленческих решений и несут равную ответственность за их реализацию. В этой стране человек буквально отождествляется с организацией, японские служащие демонстрируют высокую преданность своей компании, а организация, в свою очередь, рассматривает сотрудников как наиболее ценный ресурс. Фирмы осуществляют преимущественно публичное стимулирование работников. Это обеспечивает минимальную текучесть кадров. В глазах общества смена компании является недопустимой. Очевидно, что в данных условиях имеет место длительный найм на работу. Такая система найма определяет прямую зависимость положения в компании от возраста и опыта: в Японии нет молодых директоров, а уровень заработной платы напрямую зависит от стажа сотрудника. Руководители в Японии не имеют отдельных кабинетов, обслуживающий персонал и управленцы носят одинаковую форму – все это важные элементы управленческой политики, которые направлены на формирование у сотрудников ощущения, что все они члены одной семьи. Так писали Пронников В.А. и Ладанов И.Д. в «Управление персоналом в Японии»[\[2\]](#). Создание таких семейных отношений сформировало благоприятные условия для совершенствования межличностных отношений между сотрудниками всех уровней, а так же для укрепления дисциплины и повышения эффективности труда. Инициатива в Японии не только приветствуется, но и считается обязательной. Каждый сотрудник должен вносить любые предложения

по функционированию фирмы, самые активные работники поощряются, а их предложения передаются начальнику отдела.

Система найма в России и Японии имеют много схожих характеристик, писал Голубчиков Е. И. в «Подготовке управленческого персонала ...»[\[3\]](#) В России, как и в Японии, поощряются длительные отношения между работником и работодателем - имеет место система надбавок к заработной плате в виде надбавок за стаж работы на предприятии или в отрасли. Система мотивации и экономического стимулирования в России имеет, как в Японии, бонусы, крупные единовременные пособия.

Совершенно очевидно, что проблема использования зарубежного опыта в управлении персоналом становится весьма актуальной. В России никак не придут к общему решению: использовать зарубежный опыт или накапливать свой. В современных компаниях реализуют принципы и методы управления, заимствованные в большинстве своем из Западных стран и Японии.

Список литературы

1. Глинский Б. М. «О японском опыте управления» // Проблемы теории и практики управления. - 2001, - №4. -21с.
2. Голубчиков Е. И. «Подготовка управленческого персонала для работы за рубежом: опыт японских корпораций» // Проблемы теории и практики управления. - 2001, - №6. - 5с.
3. Пронников, В.А., Ладанов, И.Д. «Управление персоналом в Японии». М.: Наука, 2001. - 17с.

1. Глинский Б. М. «О японском опыте управления» // Проблемы теории и практики управления. - 2001, - №4. - 21с. [↑](#)
2. Пронников, В.А., Ладанов, И.Д. «Управление персоналом в Японии». М.: Наука, 2001. - 17с. [↑](#)
3. Голубчиков Е. И. «Подготовка управленческого персонала для работы за рубежом: опыт японских корпораций» // Проблемы теории и практики управления. - 2001, - №6. - 5с. [↑](#)