



Основные идеи теории «Z» Уильяма Оучи и их практическое значение для современного менеджмента.

В современном мире менеджмент является одним из самых актуальных направлений. Так как он непосредственно связан с управлением людьми, продажами, выстраиванием рабочего процесса, стратегией, то есть с самими основными аспектами любой крупной компании.

Как же оптимизировать работу сотрудников и получить максимальный результат? Обратимся к основным идеям теории «Z» Уильяма Оучи. Первым «постулатом» в произведении американца японского происхождения является пожизненное трудоустройство в одной компании. Действительно, если бы человек оставался в фирме на протяжении всей жизни, то он смог бы стать профессионалом своего дела, подниматься по карьерной лестнице постепенно, не беспокоиться за своё рабочее место, что его сократят и т.д. Однако, важно понимать, что на данный момент с подобным отношением к сотрудникам со стороны фирмы и правительства невозможно работать на одном и том же месте всю жизнь. Происходит перегорание внутри человека, так как слишком быстрый темп жизни и развития в фирме не даёт человеку свободно мыслить, а конкуренция среди коллег окончательно сбивает со спокойной, мирной жизни. Именно поэтому, априори, реализовать идею: «моя работа - мой второй дом» будет крайне сложно, как минимум, нужно поменять эгоистичную погоню за деньгами, что преобладает в современном мире, на работу на совместный результат всей фирмы и получение максимальной прибыли.

Второе правило - принятие решение на основании консенсуса. Это действительно помогло бы в современном мире, так как зачастую у руководителей срывает человеческий фактор, а директор и президент - это люди, что принимают самые ключевые решения. Именно поэтому, чтобы не допустить ошибки, важно выслушивать мнение каждого сотрудника, слышать его инициативность, однако принимать решения нужно самому. Таким образом обратная связь поможет найти плечи в каком-либо стратегическом решении, чтобы впоследствии выбрать наиболее выгодный вариант.

Третье - коллективная ответственность. На самом деле, не думаю, что это смогло бы в современных условиях способствовать развитию менеджмента. Всё же слишком эгоистичен человек... Он вряд ли будет думать о других, принимать удар на себя, разделять участь с другими. Каждый живет своей жизнью и должен отвечать за свои ошибки, чтобы развиваться именно ему, раз остальным хватило знаний сделать верный ход, то они не заслужили наказания. Именно в таком случае будет смысл показывать максимально часто принятие верного решения, чтобы не было ограничений и дисциплинарных/рабочих взысканий.

Продвижение по карьерной лестнице в зависимости от количества лет. Действительно позитивное предложение с точки зрения профессионализма, которым вряд ли может обладать 22-летний юноша, однако, важно понимать, что давать возможность «прирождённым лидерам», «успешным продавцам» всё равно нужно. Ведь некоторым просто что-то дано от природы, они-то и сделают прибыль максимальной. К тому же такой долгий подъем невозможно в нашем мире с общим уровнем жизни и уровнем дохода.

Пятым пунктом является механизм неформального контроля, я это понимаю, как самодисциплину, то есть отсутствие тотального контроля свыше, он имеет место быть, однако, важно понимать, если каждый человек будет относиться ответственно к каждой поставленной задаче, к его собственным обязательствам, то в таком случае и не потребуется какой-либо концентрации внимания со стороны руководства на такие мелочи, как следить за персоналом, его процессом работы. Руководство должно лишь смотреть на результат, это действительно оптимизирует работу современного менеджмента, так как каждый из сотрудников фирмы будет заниматься своей работой. Однако, даже несмотря на отсутствие постоянного и тотального контроля некоторые рычаги должны быть определены, например, субординация. И ещё множество других способов организации нормативной работы персонала.

Шестым положением теории Оучи является “внимание к работнику, восприятие компании, как второго дома”. Это действительно было бы полезно, если бы такую традицию внедрились в современном мире в сферу менеджмента, да и в общем и целом распространили повсюду в области работы, потому что продуктивность рабочего персонала очень сильно зависит от его морального настроя и отношения к работе, именно поэтому

важно создать максимально комфортные и удобные условия, только в таком случае можно будет получить максимум продуктивности от каждого сотрудника, а значит и результат значительно возрастет.

Итак, в заключении я хочу сказать, что теория Оучи, на мой взгляд, весьма успешна ровно настолько же, как и тяжела в реализации. Однако, важно понимать, что практическое применение всех пунктов несомненно в разы увеличит результативность современного менеджмента, так как большинство "постулатов" основаны на дисциплине, прививание любви к работе, команда образованию, то есть на тех пунктах, которые как раз и делают успешной и продуктивной любую сферу. Я считаю, используя данную теорию действительно можно решать проблему непродуктивной работы сотрудников в сфере современного менеджмента. Так будет всё четко выстроено, благополучно, а сами сотрудники будут выкладываться на 100%, будут ответственным и исполнительными любителями своей работы, что и нужно для получения максимального результата.