

25. Теория «Z» Уильяма Оучи.

Когда к началу девяностых годов двадцатого века Япония обогнала Соединенные Штаты по производительности труда, перед учеными встала двоякая задача. С одной стороны, нужно было найти объяснение данному факту (надо понимать, что экономический авторитет США в тот момент был абсолютно непререкаем). С другой – попытаться воспользоваться японским опытом для поднятия эффективности американских и европейских производств.

Уильям Оучи, совместно с Ричардом Джонсоном, выделил пять основных особенностей японского метода управления, которые и свёл впоследствии в свою «Теорию Z»:

1. Акцент на движении информации и инициативы снизу вверх;
2. Превращение высшего руководства (топ-менеджмента) из органа, издающего приказы, в орган, способствующий принятию решений;
3. Использование среднего управленческого звена (middle-менеджмента) как инициатора и движущей силы решения проблем;
4. Принятие решений на основе консенсуса;
5. Повышенное внимание к благополучию сотрудников.

В 1981 г. Уильям Оучи опубликовал свой бестселлер о японском менеджменте «Теория Z: чем должен ответить американский бизнес на японский вызов».

В рамках «теории Y» непосредственное руководство может играть позитивную роль лишь в том случае, когда руководитель доверяет работникам осуществлять свои полномочия так, чтобы это отвечало интересам организации. Организации типа Z, по утверждению Оучи, работают лучше постольку, поскольку они свободны от худших элементов иерархии и бюрократии и достигают в рамках собственной культуры высокой степени согласованности. Как пишет Оучи, организаций типа Z «обычно рассматриваются как кланы, поскольку они представляют собой тесные сообщества людей, занятых совместной экономической работой и связанных вместе разного рода узами». В первые послевоенные годы японские товары считались достаточно примитивными и низкокачественными. Стремление улучшить ситуацию возникло, отчасти, благодаря деятельности американских инженеров, занимавшихся оценкой качества американской продукции в рамках Сектора связей с гражданским населением Оккупационной администрации. Согласно Оучи, основным фактором, предопределившим послевоенный экономический успех Японии, была принятая крупнейшими компаниями система пожизненного найма. Несмотря на то, что система эта охватывала всего около 35% японской рабочей силы, он считал себя вправе утверждать, что «пожизненный найм в большей степени, чем единая политика, является тем лозунгом, под которым интегрируются многие аспекты японской жизни и труда». Система, при которой крупные компании и государство каждый год нанимают какое-то количество выпускников школ и университетов, исходя из того, что они проработают в фирме до выхода на пенсию, т. е. до 55 лет, способствует установлению большей взаимозависимости. Поскольку в данном случае продвижение по службе зависит только от самого человека, молодой работник (обычно это мужчина), поступая в компанию, может рассчитывать на гарантированный рост по службе, который никак не будет зависеть от ситуации на внешнем рынке труда. В то же время вероятность того, что работник, успевший сделать определенную карьеру в данной организации, захочет оставить ее, становится существенно меньшей.

Работа Оучи может рассматриваться как одна из попыток мыслителей, занятых изучением западного менеджмента, объяснить феноменальный успех японской индустрии. Его точка зрения, в соответствии с которой повышение производительности может достигаться благодаря одному лишь усилению вовлеченности работников в организацию, представляется весьма спорной. Ирония заключается в том, что радикальная перестройка многих производств, вызванная их японизацией, зачастую приводила не к повышению, но, напротив, к понижению уровня их защищенности. Амбициозная схема Оучи, призванная, по его мысли, стать панацеей для всё более атомизирующегося общества, с учетом стремительного роста безработицы в 80-е гг., представлялась еще более нереальной. Тем не менее, в работе Оучи есть ряд интересных положений, в том числе и мысль о значении доверия.