

Літвиненко Ю.

Федотова Т. А., к.е.н., доцент

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Україна, м. Дніпро

ЯПОНСЬКА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Кожна держава починаючи з давніх часів і до сьогодення бажає мати високі економічні показники, гарний рівень експорту товарів, налагоджену систему обслуговування всередині держави та взагалі мати гарний статус серед інших держав. Основою високого розвитку є ефективна робота підприємств держави, в систему управління якої входить процес планування, організації, мотивації, контролю й регулювання дій персоналу, постановки стратегічних цілей і тактичних завдань підприємства, ухвалення управлінських рішень і забезпечення їх виконання. В свою чергу в основу гарного функціонування підприємства входить висока продуктивність праці його робітників. У сучасному часі, зростає кількість підприємств з різною формою власності, сферою діяльності та розмірами самого підприємства. Тому кожне з них намагається бути кращим за іншого, зробити так, щоб економічні показники зростали. Так як кожне підприємство незалежно від сфери діяльності так чи інакше залежить від людського потенціалу, від праці людей, залежно від країни виділяють багато підходів, методів управління трудовим потенціалом підприємства.

В сучасній теорії і практиці управління персоналом ТНК домінують два діаметрально протилежних підходи, а саме американський та японський. Японський підхід до управління виникла з комплексу різноманітних факторів, не останнім з яких є фактор особливого типу мислення. Основу концепції управління персоналом в даний час складає зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, вміння їх формувати і направляти у відповідності із завданнями. Управління персоналом в такій ситуації набуває особливого значення, оскільки дозволяє реалізувати, узагальнити широкий спектр питань адаптації індивіда до зовнішніх умов, врахування особистісного фактора при побудові системи управління персоналом [3].

Порівнюючи поняття самої концепції корпорації в Японії і на Заході, можна сказати, що концепції корпорації, включаючи філософію управління, на Заході і в Японії досить істотно різняться. Американське управління характеризується підходом до людини як до робочої сили, одного із засобів досягнення мети кампанії, з акцентом на індивідуалізм, особисте прийняття рішень на основі службових повноважень, концентрацію на поняттях самовідповідальності та самоствердження, здійснення короткотермінового найму. Американським компаніям властиві капіталоцентризм, швидка оцінка та кар'єрне зростання персоналу, спеціалізація діяльності, формальні, кількісні методи оцінки персоналу. Натомість у Японії управлінська практика відрізняється орієнтацією на людину, що виражається у підході до неї як особистості, колективізму, співпраці, колективному прийнятті рішень, здійсненні довготермінового найму [1]. До питання управління, підхід керівників японських підприємств є набагато ширшим, аніж у американських і європейських колег, вони більш уважно впроваджують чітко сплановані зміни. У додаток до цього, успішність Японії у світовому бізнесі не є містичним секретом, причина тут одна – гарно побудована система управління та переміщення людини в центр управлінської концепції. На цей принцип, ще в 30х роках, засновник потужної компанії К. Мацусіта звернув увагу, а саме на необхідність глибокого, всебічного дослідження всіх нюансів спілкування з людиною, як ключовим елементом економічного механізму, котрий вимагає досконалого управлінського контролю та ротатії. Японські корпорації більше використовують відданість своїх службовців компаніям. Що мотивує їх на ефективну роботу для досягнення поставлених компанією цілей. Сильне

ототожнення службовців з корпорацією створює міцну мораль і додає високої продуктивності їх праці [2].

Отже, найефективніше управління людськими ресурсами, які, на думку японських фахівців, залишаються єдиними невичерпними ресурсами, забезпечують досягнення високої якості продукції та конкурентоспроможності японської продукції і технологій на міжнародному ринку. Те ключове значення, яке надається цьому напрямку японського менеджменту, є визнанням і усвідомленням факту, що саме воно є фундаментом успіхів фірми у всіх інших аспектах і напрямках управління.

Література

1. Валовий Д.В. Історія менеджмента : учб. посібник. – М.: ИНФРА8М, 1997. – 253 с.
2. Вахрушев В. Принципи Японського управління /В. Вахрушев. – М.: Прогрес, 1992. – 32 с.
3. Каору И. Японські методи управління якістю / И. Каору. – М.: Економіка, 1989. – 295 с.
4. Традиційна японська модель управління працею [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://7nauk.ru/22-tradicionnaya-yaponskaya-model-upravleniyatrudom.html>