РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

УДК {658.3:331}(520)

Г. В. Ведешина

К ВОПРОСУ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В действующих условиях хозяйствования, когда финансово-экономический кризис задел практически все страны мира, одним из самых важных факторов вывода экономик из кризиса является изучение и использование передового зарубежного опыта управления экономикой .

В статье предлагается возможность рассмотрения проблем повышения эффективности управленческого менеджмента на примере опыта Японии, за пятьдесят лет совершившей невероятный прыжок.

Ключевые слова: *управленческий менеджмент, пирамидальная система взаимоотношений, управление, японская система управления персоналом.*

UDC {658.3:331} (520)

G. V. Vedeshina

TO THE QUESTION OF INCREASE OF EFFICIENCY OF MANAGEMENT

In the current economic conditions, the financial and economic crisis touched almost all the countries of the world, one of the most important factors in pulling the economy out of crisis is the study and application of best international practices of economic management.

The article suggests the possibility of considering the problems of increasing the efficiency of administrative management in the experience of Japan, for fifty years has committed an incredible jump.

Key words: *administrative management, the pyramid system of relations, management, the Japanese system of personnel management.*

В действующих условиях хозяйствования, когда финансово-экономический кризис задел практически все страны мира, одним из самых важных факторов вывода экономик из кризиса является изучение и использование передового зарубежного опыта управления экономикой и прежде всего опыта Японии, за пятьдесят лет совершившей невероятный прыжок. В чем причина японского «Экономического чуда»? Может быть, это не более, чем совпадение счастливых случайностей или умелое использование чужого опыта? По моему мнению, решающее значение для японского цивилизованного прорыва в число наиболее высокоорганизованных систем сыграла целиком сознательная и целенаправленная деятельность по созданию эффективного управленческого механизма как на макроуровне, так и на микроуровне.

Считаю необходимым, обратить особое внимание, не разделяя или не противопоставляя эти два уровня управления, на создание специфической технологии организационно-управленческих взаимоотношений на уровне самостоятельных единиц. Огромная сила японской системы управления заключается в ее направленности на человека. Но когда мы говорим о приоритете человеческого фактора в японском менеджменте, следует отметить, что речь главным образом идет об основном ядре персонала крупных японских фирм, называемых «постоянные работники». Именно они и являются объектом воздействия «японской системы управления персоналом». Эту систему можно представить себе состоящей из двух основных компонентов:

1) механизм связи перспективных целей фирмы с интересами каждого отдельного ее работника;

2) механизм связи результатов и непосредственных целей каждого отдельного производственного участка с интересами всех занятых на этом участке.

В существующей практике эти два механизма находятся в тесной связи и взаимодействии. В результате внедрения подобной системы управления в Японии создан высококвалифицированный, мотивированный и эффективно работающий персонал в ключевых отраслях народного хозяйства. А это, в свою очередь оказывает решающее воздействие на повышение уровня производственной культуры в стране, а также на технологическую, экономическую и социальную динамику ее развития.

Вопреки тому факту, что Япония в настоящее время является лидером индустриального развития не только в Азии, но и во всем мире, до начала 60-х гг. XX в. исследователи называли ее «отсталой страной». Япония отставала от США и Западной Европы, в которых к тому времени произошли гигантские изменения в производственных, социальной и культурной сферах, связанные с научно-технической революцией и ее социальными последствиями. Необходимость в сжатые сроки преодолеть это отставание предопределила создание специфической модели экономического и технологического способа производства. Эту модель можно охарактеризовать как первую в мировой экономической практике централизованную индустриальную модель в масштабе всего общества.

Всего лишь за 25 лет, или в течение жизни одного поколения, японским менеджерам удалось сделать то, что еще никому не удавалось за такие сжатые сроки. Ведь уже с середины 60-х гг. японское качество и отличное отношение к работе стало мировым эталоном.

Необходимо отметить, что новая модель формировалась в исключительно сложных условиях. Ядро этой системы составили крупные экономические компании в лице финансово-промышленных объединений «Мицуи», «Мицубиси», «Сумитомо» и др. Формируется важная особенность этой модели, связанная со специфичными взаимоотношениями между крупным и мелким бизнесом и позволяющая говорить о двухуровневой (или двухэтажной) структуре японской промышленности. Эту структуру на примере более динамичных отраслей японской послевоенной экономики – металлургии, электротехники, машиностроения, электроники и др. – можно представить в виде некой пирамиды. Наверху такой пирамиды (или на верхнем этаже) расположена крупная фирма. На нижнем этаже расположены в несколько уровней различные «дочерние» фирмы. Первый уровень занимают фирмы средних размеров, которые прямым образом связаны с крупной. Каждая средняя фирма имеет, в свою очередь, зависящие от нее небольшие «дочерние фирмы», образующие второй уровень первого этажа. В свою очередь небольшие фирмы имеют в качестве «дочерних» большое число зависящих от нее очень маленьких фирм, образующих уже третий и четвертый уровни.

Подобная пирамидальная система взаимоотношений (японский термин «шитауке») представляет собой скелет японской экономической системы и обеспечивает очень большую устойчивость крупных японских компаний в конкурентной борьбе на мировом рынке.

Но действительную конкурентоспособность и устойчивость крупные японские компании обеспечили себе в результате осуществления настоящей управленческой революции внутри каждой отдельной фирмы. В ходе этой революции довольно успешно были использованы достижения американской системы менеджмента. Дело не в том, что японцы очень эффективно использовали чужой опыт, а в том, что они, в конечном счете, создали свою собственную оригинальную систему управления каждой отдельной хозяйственно-экономической единицей. Именно феномен «японской системы управления» стал тем самым решающим фактором, который позволил разом ускорить все экономические и социальные процессы в Стране Восходящего Солнца. Как же осуществилась и функционировала эта управленческая система в области самого важного производственного фактора – развития персонала?

Для этого необходимо остановиться на характеристике послевоенного рынка труда в Японии. Очевидно, что специфика промышленной структуры в значитель-

ной степени оказала влияние на его формирование. Можно смело говорить о том, что и рынок труда, в свою очередь, состоит из двух основных уровней. «Нижний» этаж этого рынка обслуживают малые и средние фирмы, а «верхний» – крупные. В таких странах как США, ФРГ размер получаемой заработной платы не зависит непосредственно от размеров предприятия или фирмы. Но в Японии величина заработной платы прямо зависит от того, в какой фирме (большой или маленькой) трудится тот или иной работник. В большинстве случаев, чем больше фирма – тем больше размер получаемой зарплаты. Эта разница при одинаковом уровне квалификации порой очень существенна.

Несомненно: если фирма платит больше и обеспечивает своему персоналу лучшие трудовые и жизненные условия существования, то она на законном основании претендует на самое лучшее, чем в данный момент может располагать рынок труда.

В Японии существует иерархия среди различных высших учебных заведений. Так, несколько государственных и частных университетов – Токийский, Киотский, Осакский и др. относятся к самым лучшим. Общепринято, что именно эти университеты дают самое хорошее образование и их выпускники пользуются заслуженным приоритетом в обществе. Следом идут несколько десятков университетов второго уровня, а далее не меньшее количество вузов, занимающих соответственно третьи и четвертые позиции.

Исследование, проведенное недавно японским центром изучения рынка труда, показало, что большинство выпускников престижных университетов были приняты на работу именно наиболее крупными фирмами. В то же время в средние и мелкие фирмы принимались выпускники университетов, занимающих, согласно табели о рангах, третьи и четвертные позиции. Причем это явление характерно не только для специалистов с высшим образованием, но и для так называемых «синих воротничков» (работников, занятых производственно-исполнительскими функциями). Так как среди средних и специализированных училищ в Японии тоже существует подобная иерархия по рангам, то крупные компании стараются, прежде всего, взять на работу выпускников наиболее престижных технических училищ.

Когда мы говорим о фрагментации японского рынка труда по вертикали, нельзя не отметить, что подобная система разделения существует и по горизонтали, т.е. существуют различные категории персонала в зависимости от характера наемных отношений. В Японии эти различия весьма существенно влияют на размер заработной платы, которую получает работник или специалист, на степень социальной обеспеченности и стабильности, а, в конечном счете, и на его социальный статус. Эти две основные, различающиеся между собой по горизонтали, категории занятого персонала условно называют «постоянные» и «непостоянные» рабочие и служащие. Подобная дифференциация особенно заметна при анализе персонала самых крупных фирм. В меньшей степени она присутствует и в мелких фирмах.

Можно выделить несколько отличающихся друг от друга социальных групп среди «непостоянных» работников. Самой массовой является группа работников, которых фирма нанимает на неполный рабочий день (4-6 часов). Среди этой группы численно преобладают женщины и студенты высших или средних специальных учебных заведений. Кроме того, значительное место среди частично занятых занимают так называемые командированные работники. Причем командировка может быть как из большой фирмы в мелкую субконтрактную, так и в обратном направлении.

Другую группу среди непостоянных работников составляют временно нанятые по специальному контракту. Они работают полный рабочий день и этим отличаются от предыдущей группы, но еще больше они отличаются по своим правам и обязанностям от постоянно занятых. К временным работникам можно отнести сезонных работников. Начиная с 60-х гг. автомобильные, а затем и другие компании в благоприятной экономической ситуации набирают в зимний сезон свободных от работы фермеров и сельскохозяйственных работников для выполнения какой-нибудь неквалифицированной или полуквалифицированной работы. К группе временных работников следует отнести и тех постоянных работников, которые после 55 или 60 лет (в зависимости

от устава фирмы и существующих требований) утрачивают свой высокий статус и переходят в категорию непостоянного персонала, в качестве временных работников.

Взаимоотношения, которые существуют как по горизонтали, так и по вертикали между различными группами рабочих и специалистов, специфику привилегий, прав и обязанностей, имеющихся возможностей, которыми обладает та или иная группа, можно хорошо проиллюстрировать мнением профессора Накамура Такафуса [1], который отмечает, что низкий уровень заработной платы в сфере малого бизнеса создает очень большое различие между занятыми в этой сфере и теми, кто работает в крупных фирмах. Специалист, который получает намного меньше, чем подобный ему, занятый в крупной фирме, хотя у них одинаковый опыт, образование и квалификация, в конечном счете, имеет более низкий уровень жизни и социальный статус. Но дело не только в этом, ведь, в конце концов, он в любую минуту может стать безработным, если его фирма закроется и сократит производство (в случае ухудшения экономической ситуации крупные фирмы сохраняют свои позиции за счет мелких). Безусловно, он сильно завидует специалистам, занятым в крупных фирмах, которые защищены системой пожизненного найма и которым за каждый отработанный год автоматически увеличивают заработную плату. Поэтому набирается очень много причин, по которым постоянный работник, занятый в мелкой фирме, бросает свою работу и переходит в качестве временного работника в крупную. Примирившись с низким уровнем заработной платы, положенной временным работникам, с нестабильными наемными отношениями, такой специалист буквально «лезет из кожи», чтобы получить, наконец, статус постоянного работника в крупной фирме.

Когда мы говорим о значительных различиях в оплате труда, нельзя не отметить те, которые существуют в оплате труда между мужчинами и женщинами. Несомненно, что большая доля этих различий связана с тем, что женщины занимают самые невыгодные «ниши» на рынке труда. Комментируя эти положения, специалисты выделяют несколько причин низкого уровня оплаты женского труда по сравнению с мужским: а) значительная разница в трудовом стаже; б) женщины чаще работают в мелких и средних фирмах, где и зарплата более низкая; в) относительно меньше женщин имеют высокую квалификацию; г) практически их не принимают в качестве «постоянных» работников; д) наиболее часто, с женщинами заключают контракты на неполный рабочий день или на определенное время.

Установилась традиция, что женщины работают до выхода замуж. После замужества становятся домашними хозяйками и воспитывают детей. Но как только дети вырастут и станут самостоятельными, мать может снова поступить на работу. В последние годы предпринимаются усилия уменьшить различия в оплате труда мужчин и женщин. Поэтому был принят закон, запрещающий существующую практику более низкой оплаты женского труда.

Из рассмотренного видно, что в Японии сложившаяся система управления имеет не только положительные, но и негативные элементы. При изучении возможностей ее использования в других станах необходимо всегда учитывать традиции и особенности экономических систем конкретных стран.

ЛИТЕРАТУРА

1. Накамура Т. Из истории модернизации Японии – уроки для России. – М., 224 с.