

А. И. Сергеева

Философия управления в современных условиях: внедрение японских принципов в малых предприятиях

Серово-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова, г. Якутск, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена современным проблемам управления. Актуальность исследования обусловлена изменениями, происходящими в глобальном пространстве, необходимостью практики японского принципа бережливого управления, кайдзен технологии в местных предприятиях. Методологической основой настоящего исследования является системный анализ. В данной статье рассматриваются вопросы актуальности применения японских принципов управления. Сделаны выводы о целесообразности внедрения элементов японской системы управления в малых предприятиях.

Ключевые слова: управление, психология, этика, имидж, ценности, японская система управления, кайдзен, предприятие, качество.

A. I. Sergeeva

Philosophy of management in modern conditions: implementation of Japanese principles in small enterprises

M.K. Ammosov North-Eastern Federal University, Yakutsk, Russia

Abstract. The article is dedicated to the contemporary problems of management. The relevance of the study is due to the changes taking place in the global space, affecting all the spheres of life in general; as well as the need for implementing the kaizen, a Japanese principle of thoughtful management, in local enterprises. The methodological basis of this research is the systems analysis. This article discusses the relevance of the application of Japanese principles and management styles. Conclusions are drawn about the practicability of introducing elements of the Japanese management system in small enterprises.

Keywords: management, psychology, ethics, image, values, Japanese management system, kaizen, organization, quality

Введение

Выбор стратегии для предприятия является неотъемлемой частью эффективного управления. Предприятию необходимо работать над своим имиджем, обеспечить привлекательность товара, чтобы клиенты были уверены в качестве товара. Методы и принципы японского стиля управления применимы в коммерческой и государственной сферах, несмотря на то, что существует своя специфика в указанных отраслях.

В настоящее время, большое внимание стали уделять психологии управления, что показывает сближение экономической и психологической сфер знания. Проблемы взаимодействия в коллективе, формирование психологического климата, выбор метода управления, профилактика конфликтных ситуаций, внедрение нравственно-этических принципов в де-

СЕРГЕЕВА Анжелика Ивановна – к. филос. н., доцент кафедры философии, СВФУ им. М.К. Аммосова.

E-mail: myaki10@mail.ru

SERGEeva Anzhelika Ivanovna – Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Philosophy, M.K. Ammosov North-Eastern Federal University.

тельность предприятий становятся необходимыми элементами в развитии организации. Подобные проблемы невозможно решить одними структурными изменениями, более рациональным подходом является поиск более эффективного управления с учётом существующих проблем в отдельно взятом предприятии. Корпоративные ценности предоставляют базис для нового подхода к определению роли менеджеров в организациях. Многие старые модели управления мешают применению современных методов менеджмента. Принципы японской технологии управления могут способствовать повышению качества продукции, повлиять на стиль управления, на отношение персонала, на систему мотивации. Российская система менеджмента, больше всего, опирается на опыт европейских стран, но в последние годы некоторые российские организации начали применять японский подход к управлению, внедряя в собственное производство [1]. Например, некоторые российские автомобильные предприятия успешно внедряют принципы «Lean Production», технологический цикл бережливого производства. Принципы управления «кайдзен» существуют в компаниях Сбербанк, ГАЗ и в других организациях [2, 3]

Производственное управление, основанное на принципах бережливого производства оказалось наиболее эффективным и реализуется во многих западных кампаниях, где принята концепция непрерывного повышения качества выпускаемой продукции.

Проблемы внедрения

Имеются некоторые сложности, не позволяющие внедрить японскую систему управления, причиной является разница в традиционной культуре, в менталитете народа, неподготовленности персонала. Поэтому целесообразно начать с изменений подходов в организационной культуре.

В японском менеджменте большое внимание уделяется организационной работе. Организационная культура играет немаловажную роль в работе организации и должна стать объектом пристального внимания со стороны руководства. Управление зависит от организационной культуры, её принципов, ценностей, поэтому одной из задач менеджеров разных уровней является формирование организационной культуры.

Японская технология кайдзен универсальна, но она подлежит анализу, должна быть апробирована на пилотных площадках. Принципы данной технологии могут способствовать формированию организационной культуры производства и внедрить в корпоративное мышление соответствующие ценности. Японское управление основано на этических ценностях, ориентировано, прежде всего, на человека, на развитие мотивации, стремления, на усовершенствование и создание разумных производственных условий, где участвуют все члены организации [4].

Развитие предприятия достигается путём формирования стабильного морально-психологического климата в коллективе, единой цели, которая разделяется всеми сотрудниками. В российских, в местных предприятиях не хватает двусторонней коммуникации «канбан», по принципу «снизу – вверх» и «сверху – вниз», в которой существует связь между руководством и сотрудниками. Важным моментом является изучение сотрудника, выявления положительных качеств, полезных способностей, которые он может реализовать в профессиональном плане [5, 6]. Данная технология способствует развитию творческих способностей сотрудников, что особенно важно молодым работникам. Канбан обеспечивает развитие творческого потенциала работников, слаженность их работы и стабильность.

Методы и методология. В научной литературе существует много определений культуры, кампании описывают свои корпоративные ценности. В любой кампании, организации, должна быть координирующая часть, основа структуры организации, которую обычно определяют как совокупность устойчивых связей в организации. Без взаимодействия ча-

стей не может быть целого. Из этого следует, что одним из важных моментов является культура взаимодействия в коллективе. Автор исходит из того, что любая организация – эта система, где системообразующим элементом является взаимодействие людей, трудовой коллектив. Следовательно, изучить менеджмент означает выяснить принципы, механизм взаимодействия людей, так как «общество есть совокупность взаимодействующих индивидов» [7]. Автор следует методам системного подхода и системной организации производства. Организация как система состоит из следующих элементов: люди, структура, цели и задачи, технологии. Без всеобщего взаимодействия частей не может быть целого, взаимосвязь является условием, определяющим в целом развитие.

Теоретики менеджмента М. Фоллетт и Э. Мэйо полагали, если руководство проявляет заботу к своим работникам, то уровень удовлетворенности работников возрастает. Они предложили проведение консультаций для работников и развитие общения между коллегами. Сегодня важно совершенствовать технологию лидерства, изменения в разных сферах обуславливают высокие требования к лидеру, в интеллектуальном плане и в общекультурной сфере. М. Кастельс подчеркивает планетарный характер человеческой деятельности и становление глобальной экономики. Глобальная экономика, в которой потоки капиталов, информации, сырья, менеджмента и организации интернационализируются и становятся взаимозависимыми [8]. Корпоративные ценности являются основой общения между людьми в коллективе, но начинающих менеджеров больше привлекает стратегия и тактика рыночной деятельности. Но любая стратегия может быть правильно реализована, если внедрены принципы, этического, социально-экономического содержания. Сегодняшний работодатель заинтересован в работнике, который обладает набором компетенций, не только знанием. Японский принцип рингисё способствует развитию творческого потенциала работников. Соответственно, повышаются требования к уровню деловой, научной и общей культуры специалиста. Сегодня необходима новая модель будущего специалиста, который будет обладать целым спектром компетенций. Важны не только знания, умения, навыки, но и личностные качества, способствующие успешному взаимодействию в профессиональной сфере. Реализация компетенций менеджмента должны быть направлены на решение вышеотмеченных проблем.

Выводы. Сегодня не теряет свою актуальность этическая подготовка менеджеров, так как работа управленца пронизана психологическим содержанием [9, 10]. Современный управленец решает не только финансовые, технические вопросы, но и проблемы психолого-этического характера, которые постоянно возникают в ходе делового взаимодействия. Эффективность работы управленца во многом зависит от умения правильно направлять подчиненных, выявлять мотивы их поведения. Но идеи развития нравственной основы бизнеса, управления в целом, воплотить в полной мере не получилось. Сегодняшние проблемы в данной сфере показывают, что экономический рост могут обеспечить творчески мыслящие, стрессоустойчивые менеджеры.

В глобальном пространстве, важно понимание того, каким принципам следовать в управлении. В деловой сфере немаловажную роль играет нравственная компетентность участвующих сторон. Может показаться, что это не так важно, но как писал М. Вебер, во взаимодействии индивидов важно субъективное содержание действий. Составление договоров, деловое сотрудничество зависит также от знания партнерами друг друга, от их репутации, понимания характерных для каждого ценностей, целей. Доверительное отношение партнеров особенно важно для долгосрочных инвестиций, в отраслях с длительным производственным циклом. Организации могут строить технологию своего управления, исходя из разных концепций. В сегодняшних условиях, наибольший эффект в управлении может

дать этико-психологическая атмосфера. В восточных, западных странах данной проблеме уделяется большое внимание. Как отмечают исследователи, причиной экономического развития, модернизации Японии является особенность системы управления, где учитывается менталитет, характер граждан. Также внедрена комплексная система в трудовых отношениях [11,12,13,14,15,16]. Японская система управления представляет собой неразрывный комплекс взаимосвязанных подсистем ради одной цели.

В современных условиях реализация японской модели менеджмента может способствовать повышению эффективности деятельности малых предприятий. Малым предприятиям часто присуща низкая производительность труда, иногда плохое качество и высокая себестоимость выпускаемой продукции. Практика показывает, что зачастую причиной такого состояния является не эффективное управление, отсутствие способности нахождения оптимального варианта, рационального использования инструментов западного и восточного управления. В малых предприятиях необходим подход долгосрочного наёма сотрудников, в частности, молодых работников, так как, в экономическом плане, выгоднее дать своим сотрудникам возможность развиваться на своём месте, как в японских фирмах. Подобная практика в небольших городах, районах повлияло бы на решение проблемы не только безработицы, но и обеспечило занятость населения, так как повсеместно распространено, что при приёме на работу акцентируют внимание на наличие предыдущего опыта. При таком подходе теряется время на поиск персонала, которых надо адаптировать, учить, теряется возможность увидеть потенциально способных и талантливых работников. Обучение на рабочем месте будет способствовать повышению производительности труда, повлияет на снижение издержек, повышению качества и создания благоприятной психологической среды для непрерывного самосовершенствования. В результате такого подхода не наблюдается текучести кадров, трудовая ротация совмещается с продвижением по службе, практикуется вовлечение персонала в принятии решений. Ценности и принципы, которыми руководствуется коллектив, выступают в качестве наиболее важных структурных элементов, поэтому удачно выбранная стратегия управления может определить развитие организации.

Японские принципы управления можно адаптировать к национальным особенностям, внедряя комплексный подход, контроль и кружки качества, вознаграждение за долголетний труд, принцип «Ненко», обращение к традициям [17, 18]. Исследователь проблем управления Х. Йосихара выделил основные признаки японского управления, такие как гарантия занятости, создание атмосферы доверия и гласность, ценности корпорации, постоянное участие руководства в процессе работы, чистота и порядок. Японская система управления способствует быстрому решению текущих проблем. Особенно привлекательна этнопсихологическая система управления, которая подлежит отдельному изучению.

Системный подход к управлению представлен как единый процесс обеспечения качеством, умение работать с людьми, где ответственны все члены коллектива. Основой японского управления можно считать взаимодействие между людьми, рабочими и руководителями, моральные качества служащих. Задачей японских управленцев является привитие работникам моральных и нравственных ценностей, где качество – это состояние сознания, производительность – это способ добродетельного поведения. Такой подход служит гарантией качества выпускаемой продукции и способствует повышению производительности труда. Практика принципов японского управления может привести к существенным изменениям в малых предприятиях. Японские управляющие умело используют методы западных стран и внедряют с учётом национальных особенностей. Национальным особенностям японцев можно отнести коллективное сознание, понимание общей цели мотивирует работников, укрепляет коллективное сознание. Управление, ориентированное на качество

создаёт атмосферу участия, развивает организационные ценности, а руководители обязаны контролировать соблюдение порядка на предприятии. Механизм пожизненного найма гарантирует определенную стабильность занятости населения, сокращение текучести рабочей силы, но имеет и свои недостатки.

Сегодня наблюдается усложнение института менеджмента. В условиях санкций всем предприятиям приходится менять привычный процесс работы, оптимизировать управление применительно к рыночным изменениям. Япония не является страной, богатой природными ресурсами, японцы уделяют много внимания взаимодействию между людьми, их личностным качествам.

В западном и российском менеджменте наблюдается технократический подход к управлению, внимание руководителей сосредоточено на проблемах снабжения, технологий, а проблемам морально-психологического характера не уделяется внимание. Существует мнение, что выпускники должны иметь соответствующие навыки, умения. Но этого недостаточно. Обычно российские предприятия при подборе персонала уделяют большое внимание наличию опыта работы, предпочитая не обучать молодых специалистов. Такой подход становится проблемой в трудоустройстве, и внедрение японского метода будет способствовать стабильной занятости, заинтересованности сотрудников. Особенно во время социальных проблем может способствовать решению проблем текучести кадров, условий кадровой ротации. Введение данного подхода поможет работникам в профессиональном росте, рационализировать труд, так как японская система подготовки и обучения направлено на качество. Малые предприятия, внедряя такую практику, могут создать собственный механизм обучения внутри собственной фирмы, который позволит не упустить перспективных сотрудников, а также обеспечить их профессиональный рост. Иногда увлечение только прибылью приводит к проблемам в корпоративной культуре, к рутине, незнанию работниками целей, задач компании. В целом, нет необходимости в заимствовании зарубежной и японской систем управления, важным моментом является практика эффективных методов управления применительно к специфическим условиям, с учётом психологических и социально-культурных факторов отдельно взятой национальной территории. Японские технологии управления могут способствовать модернизации системы управления, обеспечить результативность работы, в частности, повысить качество продукции, снизить брак в производстве, навести порядок в офисах, получить объективные данные о проблемах, разработать системный механизм решения повседневных задач в организации.

Л и т е р а т у р а

1. Девлет-Гельды, Г. К. Японский феномен менеджмента: удастся ли российскому бизнесу перенять зарубежный опыт? / Г. К. Девлет-Гельды, А. А. Армидонова. – Текст : непосредственный // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. – 2017. – № 4. – С. 232-237.
2. Корнеева, Е. Н. Современные тенденции развития рынка образовательных услуг в области управленческого консультирования / Е. Н. Корнеева. – Текст : непосредственный // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. – Серия: Экономика. – 2013. – № 3 (29). – С. 97-101.
3. Корнеева, Е.Н. Оценка отношения персонала к инновациям как основа выработки мер по управлению изменениями на промышленных предприятиях / Е. Н. Корнеева. – Текст : непосредственный // Российское предпринимательство. – 2008. – № 2-2. – С. 15-20.
4. Имаи, М. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний / Масааки Имаи; Пер. с англ. – 8-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2015. – 274 с. – Текст : непосредственный.
5. Лайкер, Дж. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус ; Сокр. Пер. с англ. – 2-е изд. – Москва : Альпина Паблишер, 2015. – 354 с. – Текст : непосредственный.

6. Мацусита, К. Миссия бизнеса / Коносуке Мацусита; Пер. с англ. – 4-е изд. – Москва : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014. – 189 с. – Текст : непосредственный.
7. Сорокин, П. А. Система социологии / П. А. Сорокин. – Москва : Наука, 1993. – 688 с. – Текст : непосредственный.
8. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс; Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. – Москва : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с. – Текст : непосредственный.
9. Трус, А. А. Психология управления / А. А. Трус. – Минск: УП «Издательство “Вышэйшая школа”», 2014. – 390 с. – Текст : непосредственный.
10. Занковский А. Н. Модель ценностно-ориентированного лидерства / А. Н. Занковский. – Текст : непосредственный // Вестник Московского государственного областного университета. – Серия: Психологические науки. – 2012. – № 1. – С. 101-110.
11. Авруцкая, С. Г. Бережливый учет: базовые показатели эффективности для отражения преимуществ бережливого производства / С. Г. Авруцкая, А. Д. Копылова. – Текст : непосредственный // Вестник РХТУ им. Д.И.Менделеева: «Гуманитарные и социально-экономические исследования: в 2 т. – Том 2. Социально-экономические исследования. – Вып. IV. – Москва : РХТУ им. Д.И. Менделеева, 2013. – С. 18-27.
12. Безлепкин, Н. И. Дискурс управления / Н. И. Безлепкин. – Текст : непосредственный // Управленческое консультирование. – 2012. – № 4 (52). – С. 109-116.
13. Хачатуров, А.Е., Гуревич Е.А. О возможности прямого заимствования опыта японского менеджмента в России / А. Е. Хачатуров, Е. А. Гуревич // Финансовый менеджмент. – 2001. – № 6. – URL: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=22463> (дата обращения 14.02.2022). – Текст : электронный.
14. Ингиу, О. Японский менеджмент. Прошлое, настоящее и будущее / О. Ингиу. – Москва : Эксмо, 2007. – 387с. – Текст : непосредственный.
15. Шелдрейк, Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 352 с. – Текст : непосредственный.
16. Боровец, Д. А. Анализ японской системы управления в контексте её использования российскими компаниями / Д. А. Боровец // NovaInfo. – 2017. – № 58. – С. 156-161. – URL: <https://novainfo.ru/article/10755> (дата обращения: 20.04.2022). – Текст : электронный.
17. Демина, М. О. Роль традиций в японском менеджменте / М. О. Демина. – Текст : непосредственный // Азия и Африка сегодня. – 2016. – № 6 (707). – С. 62-66.
18. Корчагина, А. С. Японский менеджмент / А. С. Корчагина. – Москва: Научная книга, 2013. – 240 с. – Текст : непосредственный.

References

1. Devlet-Gel'dy` G.K., Armidonova A.A. Yaponskij fenomen menedzhmenta: udastsya li rossijskomu biznesu perenyat` zarubezhny`j opy`t? // RISK: Resursy`, informaciya, snabzhenie, konkurenciya. 2017. № 4. S. 232-237.]
2. Korneeva, E.N. Sovremennye tendencii razvitiya ry`nka obrazovatel`ny`x uslug v oblasti upravlencheskogo konsul`tirovaniya [Tekst] // Vestnik Povolzhskogo gosudarstvennogo universiteta servisa. Seriya: E`konomika. 2013. № 3 (29). S. 97-101.
3. Korneeva, E.N. Ocenka otnosheniya personala k innovatsiyam kak osnova vy`rabotki mer po upravleniyu izmeneniyami na promy`shlennyy`x predpriyatiyax [Tekst] // Rossijskoe predprinimatel`stvo. 2008. № 2-2. S. 15-20.
4. Imai M. Kajzen: Klyuch k uspehu yaponskix kompanij / Masaaki Imai; Per. s angl. – 8-e izd. – M.: Al`pina Publisher, 2015. – 274 s.
5. Lajker Dzh. Korporativnaya kul`tura Toyota: Uroki dlya drugix kompanij / Dzheffri Lajker, Majkl Xoseus ; Sokr. Per. s angl. – 2-e izd. – M. : Al`pina Publisher, 2015. – 354 s.
6. Maczusita K. Missiya biznesa / Konosuke Maczusita; Per. s angl. – 4-e izd. – M.: AL`PINA PABLIshER, 2014. – 189 s.
7. Sorokin P.A. Sistema sociologii. – M.: Nauka, 1993. – 688s.
8. Kastel`s M. Informacionnaya e`poxa: e`konomika, obshhestvo i kul`tura: Per. s angl. pod nauch. red. O.I. Shkaratana. – M.: GU VShE`, 2000. – 608 s.
9. Trus`, A.A. Psixologiya upravleniya. Minsk: UP «Izdatel`stvo “Vy`she`jshaya shkola”», 2014. – 390 s.

10. Zankovskij A. N. Model' cennostno-orientirovannogo liderstva // Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psixologicheskie nauki. -2012 – № 1. – С. 101-110.
11. Avruczkaya S.G., Kopy'lova A.D. Berezhlivy'j uchet: bazovy'e pokazateli e'ffektivnosti dlya otrazheniya preimushhestv berezhlivogo proizvodstva // Vestnik RXTU im. D.I.Mendeleeva: «Gumanitarny'e i social'no-e'konomicheskie issledovaniya: v 2 t. Tom 2. Social'no-e'konomicheskie issledovaniya. Vy'p. IV. – M.: RXTU im. D.I. Mendeleeva, 2013. – S. 18-27.
12. Bezlepin N. I. Diskurs upravleniya // Upravlencheskoe konsul'tirovanie. -2012 -№ 4 (52). – S. 109-116.
13. Xachaturov A.E., Gurevich E.A. O vozmozhnosti pryamogo zaimstvovaniya opy'ta yaponskogo menedzhmenta v Rossii // Finansovy'j menedzhment, 2001. №6. Rezhim dostupa: <http://dis.ru/library/detail.php?ID=22463>
14. Ingiu, O. Yaponskij menedzhment. Proshloe, nastoyashhee i budushhee [Tekst] // M.: E'ksmo, 2007. – 387s.
15. Sheldrejk, Dzh. Teoriya menedzhmenta: ot tejlorigma do yaponizacii [Tekst] // SPb.: Piter, 2001. – 352 s.
16. Borovecz, D.A. Analiz yaponskoj sistemy' upravleniya v kontekste eyo ispol'zovaniya rossijskimi kompaniyami / D.A. Borovecz. – Tekst : e'lektronny'j // NovaInfo, 2017. – № 58. – S. 156-161. – URL: <https://novainfo.ru/article/10755> (data obrashheniya: 20.03.2022).
17. Demina M.O. Rol' tradicij v yaponskom menedzhmente // Aziya i Afrika segodnya. 2016. № 6 (707). S. 62-66.
18. Korchagina A.S. Yaponskij menedzhment. M.: Nauchnaya kniga, 2013. 240 s.

