

Приступа Б. – ст. гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ В ЯПОНСЬКІЙ ШКОЛІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

Процес діяльності організації необхідно добре планувати і організовувати. Проте, якщо працівники цієї організації не відповідально ставляться до своїх обов'язків і не зацікавлені особисто у розв'язанні проблем і задач, що постали перед нею, то результати контролю і підбиття підсумків не будуть втішними. Тому з впевненістю можна сказати, що мотивація — це найважливіший фактор підвищення ефективності діяльності будь-якої організації.

Впродовж історії розвитку менеджменту сформувалося два різних підходи до мотивації персоналу організації, один з яких робить наголос на матеріальному стимулюванні («Американська школа менеджменту»), а інша – на нематеріальному («Японська школа менеджменту»). В центрі концепції управління, яка використовується в Японії, знаходиться людина, яка розглядається як цінність фірми. Мета даної системи управління націлена на виявлення здібностей працівників, їх використання, а людина повинна прагнути до процвітання фірми, в якій працює.

Персонал японських компаній відрізняється однією спільною для переважної їх більшості якістю: японські працівники віддані своїй фірмі. Відданість ця межує часом із жертівністю, зневагою до своїх інтересів, коли, наприклад, службовець компанії трохи нездоровий, він рідко візьме день відпочинку, а буде продовжувати працювати. Як результат — в Японії найнижчий у світі рівень втрат робочого часу через прогули.

Фірмам вдається домогтися такого ототожнення працівниками себе самих із своєю організацією за допомогою принципу «довічного найму» і системи бонусного трудового стажу, які ґрунтуються на таких засадах:

- чим довше людина працює в компанії, тим більша в неї зарплата і вища посада;
- якщо людина переходить працювати в іншу компанію, то накопичення її стажу в даній компанії ліквідується;
- поряд з основною зарплатою, рівень якої залежить від стажу і посади, службовці отримують грошові винагороди та різноманітні пільги;
- підвищення кваліфікації співробітників є обов'язковим елементом роботи компанії;
- при прийнятті працівників на керівні посади, в першу чергу розглядаються кандидатури «своїх».

Проте, слід зазначити, що дана система характерна тільки для великих фірм, у дрібних же фірмах цей метод, природно, не є домінуючим. «Довічний найм» персоналу дає підприємцям активних і відданих працівників, готових працювати не покладаючи рук. Правда, за його специфічністю ховається свого роду експлуатація. Мета фірми полягає не в тому, щоб якомога повніше задовольняти потреби своїх працівників, а в тому, щоб отримувати максимальний прибуток. Але, хоча об'єктивно дана система вигідна передусім компаніям, суб'єктивно цю вигоду відчують самі працівники.

Все це дає можливість японському бізнесу гнучко маневрувати робочою силою і інтенсифікувати трудовий процес, не викликаючи надмірних протестів з боку працівників.