

ОПЫТ ЯПОНИИ В ОРГАНИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ПОЖИЗНЕННОГО НАЙМА

Японская модель системы организации управления и подготовки кадров заостряет на себе внимание ввиду всемирной известности японских компаний. Ключевым элементом механизма японской подготовки является концепция пожизненного найма. В основном она применяется на крупных предприятиях и на государственной службе, однако на более мелких предприятиях данная концепция реализуется в качестве негласного соглашения между работником и работодателем [1].

Немаловажным аспектом во всей организации подготовки кадров является их обучение. Процесс получения образования в Японии схож с белорусским и делится на четыре этапа: начальная школа, младшая средняя школа, старшая средняя школа, колледж или университет [1]. В Республике Беларусь после выпуска из высшего учебного заведения работодатели при найме в контракте о приёме на работу четко указывают специализацию и содержание будущей работы. В Японии же не требуют от ВУЗов специальной подготовки, а при собеседовании определяют нужного им работника исходя из его способностей обучаться, адаптационных способностей, подходит ли он данному предприятию. Японские предприятия сами доводят обучение нового работника до нужного им уровня. Крупные предприятия стараются развить многостороннюю деятельность своих работников: организуют специальные отделы по подготовке персонала, дифференцированные по должностям, квалификациям, темам, которые необходимы для профессионального и личностного роста; составляют программы систематического обучения [1].

Особенности при собеседованиях и довольно сильная подготовка и переподготовка внутри предприятия показывают, что работник важен для данного предприятия и с самого начала с ним выстраиваются отношения, нацеленные на обеспечение полной заинтересованности трудиться.

Таким образом, можно выделить следующие преимущества японской модели организации управления персоналом: обеспечение постоянным местом работы; отсутствие сильной привязки к навыкам, полученных в ВУЗе; создание подходящих условий труда; создание заинтересованности в работе; неформальная забота о сотрудниках; обеспечение комфортной атмосферы на службе; отсутствие жестких различий в иерархии должностей и др.

Недостатки модели: на обучение сотрудников в японских фирмах тратится достаточно много средств; в кризисные ситуации есть возможность снижения фонда заработной платы больше чем на 30%; в большинстве фирм пожизненный найм не прописывается в договорах, поэтому существует риск увольнения; в случае потери человеком работы на одном рабочем месте, на следующем все его заслуги не учитываются; при смене работы человек теряет от 25% до 40% заработной платы.

Внедрение элементов японской модели пожизненного найма будет достаточно полезным в Республике Беларусь по нескольким причинам: большое количество работников не считает себя одним целым с организацией; отсутствие налаженных отношений между руководством и обычными сотрудниками; отсутствие у сотрудников чувства уверенности в завтрашнем дне; при найме нацеленность нанимателя на уже имеющиеся знания и навыки; часто сотрудники не знакомы со всей организацией в целом; часто отсутствует доброжелательный климат среди сотрудников. Однако трудности при внедрении пожизненного найма будут связаны в первую очередь с различиями в менталитете, так как в Японии делается упор на групповое сознание и пожизненную верность одной компании, а в Беларуси основой для людей являются личные успехи и считается неперспективным работать в одной фирме всю жизнь [2].

Можно утверждать, что внедрить полностью систему пожизненного найма в Беларуси будет проблематично, однако применение ее методов организации управления и обучения кадров улучшит отношение нанимателей к сотрудникам и сотрудников к фирме в целом, что значительно повлияет на деятельность компании и её успехи на рынке. Но стоит учитывать особенности поведения белорусов, так как отношения к работе в Японии и Беларуси существенно отличаются. Если и использовать элементы концепции пожизненного найма, то только модернизируя их под характерные особенности белорусов.

ЛИТЕРАТУРА

1 Экономика труда (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004.

2 Степанюга Н.В. Экономика Японии, ее место и роль в международном разделении труда: Конспект лекций. – Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 1999 – 44 с.