

СОДЕРЖАНИЕ И СУЩНОСТЬ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ

Обидова Феруза Яхёевна

Джизпи, доцент кафедры "Экономика и менеджмент"

Холиков Жавохир Шерзод ўғли

Иноятлов Ақобир Абдусамад ўғли

Джизпи, Студенты направления менеджмент

Аннотация: В этой статье подробно рассматриваются зарубежные модели управления, то есть японская модель управления.

Ключевые слова: зарубежные модели, менеджмент, частная модель, менеджмент, продажи, Япония, Сотрудник.

Abstract: This article examines in detail foreign management models, that is, the Japanese management model.

Key words: foreign models, management, private model, management, sales, Japan, Employee.

За период существования менеджмента многие зарубежные страны с учетом его специфики накопили немало данных в области теории и практики управления в промышленности, сельском хозяйстве, торговле и других отраслях.

Это требует изучения и использования накопленного опыта. Вместе с тем мировой опыт формирования моделей управления свидетельствует о том, что практически невозможно перенести модели управления из одной социокультурной среды в другую. При создании частной модели управления необходимо учитывать влияние таких факторов, как тип собственности, форма государственного строительства, развитие сложившихся рыночных отношений.

Большой интерес представляет и японская модель управления. Япония занимает одно из лидирующих мест на мировом рынке. Одной из основных причин этого является применяемая им модель управления, ориентированная

на человеческий фактор. В Японии появились методы труда и поведения, соответствующие специфическим чертам национального характера.

Японцы считают человеческие ресурсы главным достоянием страны. Японская система хозяйствования опирается на исторически сложившиеся традиции групповой дисциплины и стремления японцев к созданию высококачественной продукции с врожденной способностью.

Экономия и бережливость будут отличительными чертами японского характера. Требование экономии и экономии напрямую связано с производством высококачественной продукции.

Суть японского менеджмента заключается в управлении людьми. При этом японцы смотрят на группу людей, а не на одного человека (человека), как американцы. Кроме того, в Японии зародилась традиция подчиняться старшему по возрасту человеку, чья роль отдается группе.

Как известно, личность человека определяется его потребностями. При этом японцы ставят социальные потребности (принадлежность к социальной группе, место работника в группе, уважение к окружающим) выше других. Вот почему вознаграждение за труд воспринимается через призму социальных потребностей, но в более поздний период японское Управление впитало в себя американскую концепцию управления, ориентированную на психику отдельной личности.

Японцы преклоняются перед родами. Их также часто называют "трудолюбивыми". В иерархии богатства японского народа труд стоит на первом месте. Японцы чувствуют удовлетворение от хорошо выполненной работы. Вот почему они соглашаются терпеть строгую дисциплину, напряжение и сверхурочную работу.

Японская модель управления ориентирована на "социального человека". "Социальный человек" имеет особую систему стимулов и мотивации. К стимулам относятся заработная плата, условия труда, метод руководства, межличностные отношения между работниками. Мотивацией к труду становятся успехи работника в труде, признание его заслуг, служебный рост,

профессиональное совершенствование, творческий подход.

Японцы учитывают сложившуюся ситуацию и приспосабливаются к ней. В отличие от сотрудников из других стран, японцы стараются безоговорочно соблюдать правила, инструкции и обещания. С их точки зрения, поведение менеджера и принятие им решений полностью зависит от ситуации. Для Японии исторически характерно равное вознаграждение за труд. С учетом этого разработана система оплаты труда работников за долгий труд. В Японии "корпоративный дух" фирмы будет самым мощным средством восклицания, под которым понимается объединение с фирмой и приверженность ее идеям. В основе "корпоративного духа" фирмы лежит групповая психология, ставящая групповые интересы выше личных интересов отдельных сотрудников.

Таблица 1

Японская модель	Американская модель
<ul style="list-style-type: none"> -Управленческое решение принимается коллективно -Коллективная ответственность будет преобладать над гибкая система управления -Неформальная организация контроля коллективный контроль -Замедленная оценка работы сотрудника и повышение по службе -Важнейшее качество руководителя-умение осуществлять координацию и контроль - Ориентация управления на группы оценка управления с точки зрения достижения коллективной гармонии и коллективного результата преобладание неформальных отношений с подчиненными -Продвижение по службе по возрасту и стажу -Подготовка руководителей универсального типа -Результаты групповой работы, оплата труда по стажу -Долгосрочная занятость в фирме 	<ul style="list-style-type: none"> - Решение принимается лично -Личная ответственность будет преобладать - Строгая, унифицированная система управления -Меры контроля, приведенные в форму -Личный контроль руководства за быстрой оценкой результатов труда, быстрым продвижением по службе -Самое важное качество лидера-быть профессионалом -Ориентация управления на отдельных лиц -Оценка управления по личному результату -Преобладание формальных отношений с подчиненными -Сделать карьеру зависимой от личных результатов -Подготовка руководителей узких специальностей -Оплата труда по индивидуальному взносу -Краткосрочный найм

Каждая японская фирма состоит из множества групп. У них есть взрослые и маленькие, которые различаются по возрасту, стажу и опыту. Маленькие безоговорочно признают авторитет взрослых, уважают их, подчиняются. Группы-это те, которые сосредоточены на целях и задачах фирмы. При этом каждый японец понимает, что работает на группу и на себя.

Японцы внимательно следят за своим положением в группе. Они чутко реагируют на изменение места каждого человека в группе и стараются не выходить за рамки, которые были нарисованы для каждого из них.

Для крупных японских фирм характерна система "пожизненного найма". Это очень полезно как для предпринимателя, так и для сотрудника. Предприниматели получают лояльных и надежных сотрудников, которые готовы работать с большей отдачей на благо фирмы. Сотрудники, нанятые фирмой "на всю жизнь", испытывают глубокое чувство удовлетворения, при котором признаются их способности, образование и уровень подготовки. У сотрудника появляется уверенность в сказочном дне. В фирме, которую они нанимают, сотрудники поселяются с чувством благодарности и связи. В связи с этим японскую систему следует рассматривать как мощное оружие побуждающего воздействия.

Система найма "на всю жизнь" "тесно переплетена с системой" для тех, кто много работает". Размер заработной платы напрямую зависит от непрерывного стажа. Система оплаты труда подчинена принципам выравнивания и имеет крайне малую дифференциацию.

"Система оплаты труда за длительный период работы оказывает большое влияние на систему" продвижение вперед по размеру". При продвижении сотрудника на руководящую должность предпочтение отдается возрасту и стажу работы. В последующее время информация приобретает все большее значение.

Для многих японских фирм характерна ротация персонала, которая заключается в том, что примерно через каждые 3-5 лет проводится переобучение сотрудников на новые специальности.

В оперативном управлении японского менеджмента центральное место занимает Управление качеством. Движение за качество первоначально выражалось в форме борьбы за дефект выпускаемой продукции, а затем переросло в мощную систему управления качеством.

Список использованной литературы

1. Управление качеством: лекции / Е. М. Белый, И. Б. Романова. Ульяновск, Улгу, 2017. 86 с.
2. Инструменты и методы управления качеством: учебник / В. В. Шушерин, С. В. Кортов, А. С. Цеткин. Екатеринбург: Гоу ВПО УГТУ – УПИ, 2016. 202 с.
3. Obidova, Feruza Yaxyoevna. "QURILISH KORXONALARIDA BOSHQARUV SAMARADORLIGINI BAHOLASH USLUBIYOTI." *Educational Research in Universal Sciences* 2.4 (2023): 74-78.
4. Feruza, Obidova. "How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business." *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences* 2.3 (2023): 12-17.
5. Umarova, Zevi Odilovna, and Feruza Yaxyoevna Obidova. "GLOBALLASHUV SHAROITIDA INNOVATSION LOYIHALARNI BOSHQARISH." *Educational Research in Universal Sciences* 2.3 (2023): 203-207.
6. Obidova, Feruza Yaxyoevna, and Zevi Odilovna Umarova. "BOSHQARUV FAOLIYATINI AMALGA OSHIRISHDA KADRLARNING GENDER TENGLIGI." *Educational Research in Universal Sciences* 2.3 (2023): 208-215.
7. Feruza, Obidova. "How to Create Effective Marketing Strategies for Your Business." *Vital Annex: International Journal of Novel Research in Advanced Sciences* 2.3 (2023): 12-17.