

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

М.Н. Базылева

ЯПОНСКИЙ МЕНТАЛИТЕТ И ОСОБЕННОСТИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ

Успех японской экономики является общепризнанным, однако в последнее время ей приходится сталкиваться с определенными экономическими трудностями, вызвавшими рост безработицы. Ориентация государства на достижение полной занятости и поддержание низкого уровня безработицы (сейчас он составляет около 3,3 %) требует активной и целенаправленной политики на рынке труда. В средне- и долгосрочной перспективе в японской экономике ожидаются структурные изменения, которые обусловлены интернационализацией экономической деятельности и развитием информационных технологий. Это, естественно, окажет влияние на рынок труда. Существенным фактором, ухудшающим положение в сфере занятости, стало заметное старение населения этого государства.

Осуществляемая ныне политика в сфере занятости имеет глубокие корни в японских традициях и обычаях, характеризуется ярко обозначенной социальной ориентацией, что и находит свое выражение в главном атрибуте японской экономики — системе “пожизненного найма”.

В традиционной системе ценностей, просуществовавшей до буржуазной революции 1868 г., центральное место отводилось группе, коллективным целям, лояльности индивида по отношению к коллективу. Взаимоотношения индивида с внешним миром определялись системой обязательств. Центральное место занимало понятие “он” — благодеяние, добро. “Он” определило характер вертикальных взаимоотношений и лишь редко горизонтальных. Считалось, что лицо, занимающее более высокий социальный статус, покровительствует нижестоящим; в ответ на это последние должны выполнить целый ряд обязанностей.

Другим важнейшим принципом существования группы объявлялся “ва” — мир, гармония. Этот принцип привел к доминированию целей коллектива над индивидуальными и сохранился до настоящего времени. Такой социальный характер экономики был обусловлен особенностями географического положения и экономического развития. Япония представляет собой государство, расположенное на цепи выступающих из океана островов. Пригодной для сельского хозяйства земли недостаточно. Ранее основой сельскохозяйственного производства было выращивание риса. Особенности технологии его производства обусловили сплочение людей. Дело в том, что одна семья не могла произвести столько риса, сколько было необходимо для удовлетворения первичных потребностей, только коллективный труд давал возможность японцам для выживания. Такой стиль жизни обусловил гомогенность населения. В этих условиях сложилось убеждение, что отдельный человек, взятый сам по себе, есть ничто.

Особенности экономического развития Японии нашли отражение в религии. Наиболее распространенными являются буддизм и синто. В настоящее время по данным официальной статистики насчитывается 218,4 млн верующих. Интересно, что эта цифра почти вдвое превышает население страны. Однако это не ошибка статистики. Дело в том, что большая часть населения исповедует не одну, а две и даже более религий. Подавляющая часть — 111,2 млн чел. являются приверженцами синто; 93,4 — буддизма; 1,4 млн чел. — христианства.

Синтоизм оказал огромное влияние на формирование менталитета японцев. В отличие от других религий синтоизм не имеет заповедей. Согласно этому учению человеку следует поступать целесообразно, а степень этой целесообразности определяется желанием большинства и согласованием с природой, поклонением ей. В синтоизме нет такого носителя

абсолютной справедливости, как Божье учение. Справедливо то, что целесообразно, а целесообразно то, что выражает мнение большинства. Заслуга синтоизма также в том, что на этапах экономического развития в рамках учения особое место уделялось идее упорного труда как форме служения обществу и государству.

После второй мировой войны в Японии наибольшее влияние имело конфуцианство. Именно его теоретические положения легли в основу формирования национальной модели мотивации труда — становление корпоративного сознания, принцип совпадения должностных и возрастных иерархий, дифференциация зарплаты в зависимости от стажа и возраста.

Таким образом, можно выявить специфические черты японской нации. Во-первых, это коллективизм. Складывается впечатление, что Япония — большая семья, состоящая из отдельных групп. Взаимопомощь и поддержка являются основой взаимоотношений людей. Для данного государства неприемлем западный подход, согласно которому выжить может только сильнейший. По мнению японцев, в тяжелых ситуациях коллектив обязан прийти на помощь. С одной стороны, независимая личность ассоциируется у них с эгоистом и вызывает неприязнь. С другой стороны, японцам чужд коллективизм в подлинном смысле слова. Они разделили общество на большое число групп, и представители иных групп воспринимаются как чужие.

Во-вторых, это интровертированность, т.е. обращенность внутрь коллектива. Для человека гораздо важнее мнение коллег о его деятельности, чем ее результаты. Примером интровертированности может стать опрос бывших камикадзе о готовности принять смерть при выполнении боевого задания. Почти все ответили, что их волновало мнение окружающих. Они шли на смерть только потому, что коллектив ждал этого. Национальный патриотизм, смерть за родину не имели для них особого значения.

В-третьих, неприятие сильных лидеров. Идеальный американский лидер предстает в виде сильной личности, замыкает на себе весь процесс управления и способен заставить своих подчиненных трудиться. Основной упор делается на вертикальные связи. Японский стиль управления ориентирован на группу. Здесь упор делается на включение каждого работника, в том числе и руководителя, в деятельность группы. Подчиненные любят лидера не столько за его достижения, сколько за самоотверженный труд, терпимость, беспристрастность.

В-четвертых, стремление японцев к усредненности. Явное превосходство осуждается всеми. В Японии бытует пословица: главное не в том, чтобы у меня было все, что есть у соседа, а в том, чтобы у соседа не было того, чего нет у меня.

“Пожизненный наем” возник сравнительно недавно, ибо еще до первой мировой войны в Японии существовал свободный рынок труда. Окончательно “пожизненный наем” оформился в 30-е гг. в результате принятия японским правительством ряда законов: “О всеобщей мобилизации”, “О всеобщей регистрации рабочих”, которые закрепили работников за определенным предприятием и запрещали переход на другое.

Впервые термин “пожизненный наем” употребил американский ученый Абегулен в книге “Японские заводы”, где обратил внимание на тот факт, что здесь уже в 50-е гг. не действовала система увольнений, свойственная США. В случае падения объемов производства или тяжелого финансового положения предприятий увольняли работников, принятых последними. В отношении остальных проводилась политика переподготовки, переобучения и использования на других работах. Продолжительность работы человека на одном предприятии определяется умением нанимателя заинтересовать его оплатой труда, премиями, льготами, возможностями профессионального роста, формальной и реальной заботой о сотруднике и членах его семьи. В этом плане системы мотивирования, обучения выступают составными элементами “пожизненного найма”.

Необходимым атрибутом “пожизненного найма” становится обучение в компании.

Переобучение работающих проводится по мере перехода на выпуск новой продукции и изменения технологии, поэтому внутрифирменная переквалификация становится своего рода гарантом занятости. Особенностью современных систем внутренней переподготовки персонала, используемых японскими фирмами, является интеграция всех мероприятий по подготовке административного и производственного персонала в рамках единых комплексных программ повышения квалификации работников. При этом она увязывается с перспективными планами развития, включая планы по переходу на выпуск новой продукции, модернизации производства и т.п. Характерная особенность процессов внутрифирменного обучения — ориентация на персональный подход, высокая степень интенсивности, заинтересованность работника в повышении уровня квалификации.

Японские предприятия не требуют от школ или вузов специальной подготовки. Логика такова: они сами совершенствуют образование до уровня, необходимого данному производству. Школы должны гарантировать фундаментальное обучение, профессиональное обучение — внутрифирменное дело.

Японские предприятия нанимают персонал в основном из лиц, только окончивших учебные заведения, исходя из перспективы постоянной долгосрочной занятости. Общепринятым является тот факт, что решение вопроса о предоставлении конкретной работы внутри предприятия происходит уже после принятия на работу, т.е. после определения пригодности и способности каждого. Поэтому при найме выпускников наибольшее внимание обращают не на умения и навыки человека в данный момент, а на его способности и возможности к обучению и профессиональному росту. В этом плане практика наема в Японии существенно отличается от принятой в США и Западной Европе, где наем осуществляется после определения в контракте специализации и содержания работы.

Обычно каждого работника крупной японской фирмы после зачисления его в категорию постоянного персонала охватывают программой развития карьеры, рассчитанной на долгосрочную перспективу. Эти программы включают не только различные формы подготовки, но и периодическую оценку уровня их квалификации, эффективности работы и т.п. Цель такого рода оценок — выявить причины, мешающие работнику наиболее полно использовать имеющиеся профессиональные и квалификационные знания и умения, а также недостатки в общей и специальной подготовке с их последующим устранением.

Традиционная форма подготовки и обучения внутри предприятий в Японии включает обучение во время работы, осуществляемое на рабочем месте, при котором более опытный персонал показывает, как следует работать; обучение вне работы, имеющее место как на предприятии, так и вне его; самообразование.

Наибольшее внимание уделяется обучению во время работы. Его необходимость и эффективность определяется следующими моментами. Во-первых, занятые на японских предприятиях осознают, что для дальнейшего продвижения по службе следует приобретать ту квалификацию, которая необходима в рамках данного производства и направлена на повышение качества работы коллектива. Во-вторых, система обучения во время работы является началом профессионального роста, на следующем этапе основное внимание уделяется возможностям инициативного решения поставленных задач. От инженерно-технического персонала и работников требуется делать не столько то, что предписано, сколько самостоятельно обнаружить в производственном процессе спорные моменты и найти оптимальный способ их устранения. В-третьих, для сохранения долгосрочной занятости необходимо поддерживать постоянный высокий уровень квалификации. Поэтому на многих предприятиях ставится цель подготовки специалиста не узкого профиля, а многопрофильного универсального рабочего. В-четвертых, распределение обязанностей между персоналом существенно отличается от принятого в США и Западной Европе. В последнем случае имеет место четкое определение различного рода работ, выполняемых на предприятии и назначение конкретных исполнителей на каждую операцию. В Японии существует комплексный метод,

при котором ответственность внутри предприятия разделяется по отделам и секторам, а внутри них уже распределение обязанностей происходит в соответствии с личными способностями и возможностями каждого. В-пятых, в долгосрочном периоде политика японских фирм на формирование многопрофильного работника стимулирует персонал к саморазвитию, поскольку требует от него высокого уровня квалификации и умения решать сложные задачи особенно при реализации таких систем управления кадрами, как “управление в зависимости от поставленной задачи”, “система квалификации профессиональных способностей”, “система самооклада” и т.д.

Крупные предприятия осознают необходимость профессионального роста занятого персонала и разворачивают многостороннюю деятельность по его обучению: организуют специальные отделы по подготовке и обучению работников; учреждают центры профессиональной подготовки, предоставляют возможности стажировки, составляют программы систематического образования. Большинство малых предприятий не может позволить себе такого рода деятельность, причем еще сильнее они отстают от крупных в области обучения вне работы.

В последние десятилетия в Японии активно развивается система частного образования, которая предоставляет работникам возможность прохождения разного рода курсов благодаря разнообразному набору программ профессиональной подготовки.

Государство реализует определенного рода мероприятия для решения вопросов образования и профессионального роста. В 1947 г. был принят Закон о трудовых стандартах, в котором установлен регламент подготовки квалифицированных рабочих (срок подготовки 3 года по отдельным программам теоретического и практического обучения). В 1958 г. увидел свет Закон о профессиональном обучении, на основании которого в случае осуществления предпринимателями систематического обучения по утвержденным государством стандартам оно утверждалось официально сертифицированным и поддерживалось разного рода вспомогательными мерами. В 1969 г. в Закон о профессиональном обучении были внесены поправки. Основное внимание стало уделяться созданию системы непрерывного пожизненного образования, при которой рабочие на соответствующем этапе карьеры могут получить подходящую по времени и содержанию подготовку. В 1982 г. была приведена в действие система “материального поощрения непрерывного пожизненного образования”, которая предусматривает необходимость повышения квалификации лиц среднего и старшего возраста, причем расходы предпринимателей на эти цели частично субсидируются государством. В 1985 г. вместо Закона о профессиональном обучении был принят Закон о профессиональном развитии человеческих ресурсов. Это было сделано для того, чтобы перейти от системы повышения квалификации к системе постоянного развития профессиональных способностей. В 1993 г. в Закон о профессиональном развитии человеческих ресурсов были внесены изменения, в соответствии с которыми вместо старых форм профессионального обучения (базисная подготовка, переподготовка по развитию способностей, повышение квалификации) были введены новые, такие как обычная подготовка и подготовка высокого уровня.

Итак, для Японии характерна широкая квалификация работников. Работник должен иметь полное представление о производстве. Монотонность и однообразие, по мнению японских управленцев, основные причины частых увольнений и низкой мотивации трудовой деятельности.

Рассмотрим, каким образом государство поддерживает реализацию “системы пожизненного найма”, прежде всего формально, а затем и реально. Статья 27 Конституции Японии декларирует, что каждый имеет право на труд и обязан трудиться, т.е. государство обязано гарантировать гражданам это право и принимать активные меры по обеспечению занятости. Помимо этого основной закон Японии утверждает свободу выбора профессии и недопустимость принуждения к труду. Таким образом, данные принципы (гарантированное

право на труд, свобода выбора профессии, недопустимость принуждения к труду) являются правовым фундаментом, на котором строятся все мероприятия государства. Закон “Об обеспечении занятости населения” направлен на достижение полной занятости населения, сбалансированное развитие экономики через достижения соответствия между спросом на рабочую силу и ее предложением, создание условий для реализации работниками своих способностей и умений к труду. Помимо этого он предусматривает существование государственной службы занятости, которая совместно с другими государственными, муниципальными и частными институтами будет обеспечивать людям трудоустройство в соответствии с их способностями и удовлетворять потребности экономики в рабочей силе.

Эти нормативные принципы реализуются на рынке труда путем проведения государством определенной политики, включающей следующие основные направления:

руководителям фирм, стремящимся поддержать занятость в условиях падения спроса на рабочую силу, выделяются дотации на сохранение рабочих мест;

учитывая динамизм средних и малых предприятий, осуществляются мероприятия по обучению работников и их последующему переходу на эти фирмы;

государство регулирует процессы на рынке труда через создание государственных бюро по обеспечению занятости (ГБОЗ). ГБОЗ дают рекомендации по выбору работы, предлагают информацию о рабочих местах и эффективно ведут поиск работы, предлагают профориентационные услуги, проводят встречи начальников отделов кадров предприятий, организуют встречи работодателей, предлагающих работу, и лиц, занятых ее поиском;

государство осуществляет содействие в трудоустройстве выпускников учебных заведений. Организации по обеспечению занятости населения проводят профессиональное консультирование выпускников средних школ и предоставляют им услуги по поиску работы;

функционирует система страхования по безработице. Людям, потерявшим работу, выплачиваются пособия. Предпринимаются шаги, направленные на предотвращение массовых увольнений и расширение возможностей трудоустройства. Период выплаты пособия колеблется от 90 дней для людей с небольшим стажем работы до 300 дней для лиц с длительным стажем. Первоначально пособие составляет 60—80 % средней заработной платы (без учета бонусов), а к окончанию срока выплаты снижается до 25 %. Правила установления пособий составлены таким образом, что их получает только 1/3 зарегистрированных безработных. Что касается увольнений персонала, то в соответствии с законодательством работодатель должен: во-первых, обосновать причины сокращения штатов; во-вторых, доказать что нет альтернативы увольнению (досрочный выход на пенсию, перевод на другое место работы); в-третьих, соблюсти объективность при выборе кандидатуры на увольнение; в-четвертых, получить согласие профсоюза или рабочих представителей.

Таким образом, проведенный выше анализ позволил охарактеризовать специфику и уникальность существующей в Японии системы “пожизненного найма”, а также основные направления деятельности государства, способствующие ее поддержанию и совершенствованию.

Литература

Волгин Н.А., Плакся В.И. Доходы и занятость: мотивационный аспект. М., 1994.

Дорошенко Л.С. Управление трудовыми ресурсами. К., 1997.

Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд. М., 1995.

Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. М., 1995.

Основы управления персоналом. М., 1996.

Рынок труда в России: проблемы формирования и регулирования. М., 1995.

Яковлев Р.А. Оплата труда на предприятии. М., 1999.