

**Гололобов К.А.
Павловская И.Г.**

Донецкий национальный технический университет,
г. Донецк, Донецкая народная республика

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА В ЯПОНСКОЙ И АМЕРИКАНСКОЙ МОДЕЛИ

Аннотация. В статье приведены основные особенности японской и американской модели внутрифирменного обучения, выполнен сравнительный анализ подходов к организации развития персонала в рамках этих моделей.

Ключевые слова: персонал, развитие персонала, японская модель развития персонала, американская модель развития персонала.

Abstract. The article shows the main features of Japanese and American models of in-house training, a comparative analysis of approaches to the organization of staff development with the framework of these models.

Keywords: Personnel, personnel development, Japanese model of personnel development, American model of personnel development.

Постановка проблемы. В настоящее время современным предприятиям приходится решать задачи развития производства в условиях кризисных явлений в экономике, повышения конкурентоспособности продукции и экономической эффективности производства. Все это невозможно без постоянной стратегии развития персонала. В этой связи опыт японской и американской модели по развитию кадрового потенциала является актуальным и для отечественных предприятий.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. Рациональное управленческое воздействие на работников, побуждает ученых и практиков к непрерывному поиску новых методов развития человеческого потенциала. Существенный вклад в решение данной проблемы внесли такие ученые, как: Ф. Гилберт, Г. Эмерсон, В. Коно Т, Оучи У, Кибанов А.Я., Веснин В.Р.

Целью исследования является сравнительный анализ американской и японской систем управления развитием кадрового потенциала, которые определяют современные тенденции развития теории и практики управления и использование данного опыта для отечественных предприятий является целесообразным.

Основные результаты исследования. Интересный опыт организации внутрифирменного обучения накоплен на предприятиях Японии и США. Можно говорить о существовании японской и американской модели организации внутрифирменного обучения, которые формировались под воздействием многолетних традиций в области подготовки персонала: от индивидуального обучения работников в условиях ремесленных мастерских

до организации курсов обучения персонала на современных крупных предприятиях [2, с.284].

Так в рамках японской модели господствующее значение имеют моральные качества и преданность предприятию, поэтому на многих японских предприятиях учитываются прежде всего профессионально и социально важные качества работника, позволяющие ему сравнительно легко адаптироваться к условиям предприятия, проявлять творческую активность, готовность постоянному обучению на рабочем месте и вне его и высокую профессиональную мобильность.

В американской модели предпочтение отдаётся в первую очередь величине стажа работника в данной организации. При этом чем большим авторитетом пользуются работники, обладающие большим стажем или более высокой квалификацией, тем лучше происходит передача опыта и усвоение корпоративных традиций.

Можно предположить, что большое количество психологических тренингов, связанных с развитием адаптационных свойств работников, формированием командного духа, развитие корпоративной культуры и культуры общения является отражением недооценки профессионально важных качеств работника в американской модели внутрифирменного обучения [1, с.164].

В японской модели традиционна в большей степени широкая квалификация работников, обеспечивающая высокую мобильность рабочей силы и высокий уровень профессиональной адаптации. Как правило, после двух-трёх перемещений по горизонтали следует ротация по вертикали. Следует отметить, что на любом рабочем месте человек обязан приобрести репутацию работоспособного, инициативного сотрудника и порядочного человека [3].

Для американской модели внутрифирменного обучения характерна узкоспециализированная подготовка, основывающаяся, вероятно, на концепциях Форда и Тейлора, которые развивали узкое профессиональное обучение по схеме: знания – квалификация для конкретной операции – квалификация для выполнения конкретной функции. Вопросам горизонтальной кадровой ротации внимания практически не уделяется, а, следовательно, возникает проблема взаимозаменяемости работников. Вопросы же вертикальной кадровой ротации решаются авторитарно с учётом величины стажа работника на предприятии [4].

Можно сказать, что, если в Японии внутрифирменное обучение направлено в большей степени на расширение квалификации персонала с целью обеспечения высокой мобильности рабочей силы, то в США основной задачей внутрифирменного обучения является повышение квалификации в рамках той же профессиональной деятельности.

Таким образом, в Японии и США, в последние десятилетия накоплен значительный опыт подготовки высококвалифицированных работников производственной сферы и руководителей. Крупные предприятия развивают многостороннюю деятельность по обучению и подготовке своих работников,

такую, как организация отделов, специализирующихся на обучении и подготовке работников, учреждение центров содержательной профессиональной подготовки, составление программ систематического обучения, дифференцированных по должностям и квалификации, предоставление возможностей для стажировки, а также различной информации о методах эффективного проведения обучения во время работы.

Выводы. Интенсификация процесса эффективного функционирования предприятия зависит от непрерывного реформирования модели внутрфирменного обучения важными аспектами, которого является:

- для японской модели: ориентация своих сотрудников на овладение предельно широким кругом квалификаций и компетенции;

- для американской модели: строго индивидуальный подход к решению вопросов, касающихся планирования подготовки, продвижения, замещения управленческого персонала высшего уровня.

В отечественной практике целесообразно использовать комбинацию данных моделей, используя преимущество каждой отдельно взятой в вопросах кадровой политике.

Литература

1. Лукичева Л.И. Управление персоналом : учеб. пособие / Л.И. Лукичева. – 4-е изд., испр. – М. : Омега-Л, 2008. – 262 с.

2. Управление персоналом : Учеб.пособие для вузов / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб. : Изд-во Смольн. ун-та, 2000. – 399с. : портр. – (Серия 'Университетский учебник'). – На рус. яз.

3. Обучение и развитие персонала. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.udbiz.ru/node/2079>

4. Зарубежный опыт развития персонала компании. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.managerline.ru/stmans-98-1.html>