

УДК 342.5(520)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ ЯПОНИИ

Б.К. Кенешбекова

Приведены исследования по формированию и особенностям государственной кадровой политики в Японии. Рассмотрены основные тенденции развития, проблемы и принципы реализации кадровой политики Японии. Проведена параллель между государственной службой Японии и Кыргызской Республики. Особое внимание уделено вопросам формирования гражданской и профессиональной идентичности работников органов государственного правления.

Ключевые слова: кадровая политика; менеджмент; коллективизм; государственная служба; элитаризм; повышение квалификации.

ЯПОНИЯНЫН МАМЛЕКЕТТИК КЫЗМАТЫНДАГЫ КАДР САЯСАТЫ

Б.К. Кенешбекова

Макала Япониядагы мамлекеттик кадр саясатынын өзгөчөлүктөрү жана аны түзүү боюнча изилдөөлөргө арналган. Япониянын кадр саясатын ишке ашыруу принциптери, негизги өнүгүү жолдору жана көйгөйлөрү көрсөтүлгөн. Ошондой эле Япон мамлекетиндеги жана Кыргыз Республикасындагы мамлекеттик кадр кызматы салыштырылган. Мамлекеттик башкаруу органдарынын кызматкерлеринин мамлекеттик жана кесиптик бирдейлигин калыптандыруу маселесине өзгөчө көңүл бөлүнөт.

Түйүндүү сөздөр: кадр саясаты; менеджмент; коллективизм; мамлекеттик кызмат, элитаризм; кесиптик деңгээлди жогорулатуу.

PERSONNEL POLICY IN THE PUBLIC SERVICE OF JAPAN

В.К. Keneshbekova

The article is devoted to the formation and features of the state personnel policy in Japan. The basic tendencies of development, problems and principles of realization of personnel policy of Japan are shown. A parallel is drawn between the state service of Japan and the Kyrgyz Republic. Particular attention is paid to the formation of civil and professional identity of employees of public administration.

Keywords: personnel policy; management; collectivism; public service; elitism, in-plant training.

Традиционно в менеджменте существуют три основные школы: американская, европейская и японская. Японские методы управления сильно отличаются. Их менеджмент делает акцент на трудовые ресурсы, тогда как американская и европейские школы основной целью видят увеличение прибыли.

По своей культуре, истории, географическому и геополитическому расположению Япония – уникальная страна. Небольшая территория, высокая плотность населения, ограниченные ресурсы, частые природные катаклизмы сделали

японцев сплоченным народом, пронизанным глубокой коллективистской философией.

Кадровая политика Японии основывается на самоотверженной работе всего коллектива (принцип “всеобщей вовлеченности”). Существует необычная практика короткого дневного сна на рабочем месте – “инэмури”. Согласно японским традициям, инэмури не возбраняется, а поощряется обществом, являясь признаком того, что человек не высыпается, так как очень много работает.

Японский менеджмент практикует пожизненный найм, что дает работнику чувство

уверенности в завтрашнем дне и мотивацию в карьерном росте. Такая система значительно снижает текучесть кадров. Оплата труда не зависит от внешних колебаний, где любой вклад в работу гарантированно возрастает за выслугу лет в организации. Так работает принцип “доверия”.

Японский менеджмент наряду с IQ (коэффициент интеллекта) выделяет и другой показатель – EQ (эмоциональный интеллект). Это способность человека понимать намерения и мотивацию других людей, а также способность управлять эмоциями в целях решения практических задач [1]. Данная методика значительно улучшает эмоциональную атмосферу и оберегает от влияния стрессовых ситуаций.

Государственная служба Японии по праву является одной из самых эффективных. Здесь государственными служащими считаются не только сотрудники государственных органов (как, например, в Кыргызской Республике), но и учителя, работники почты, железных дорог, телевидения, врачи и др. Для японской государственной службы характерны элитарность, строгий контроль и повышение эффективности переподготовки персонала. Переподготовка связана с системой пожизненного найма, требующая постоянных технологических изменений. В 28 министерствах насчитывается 134 института, специализирующихся на повышении квалификации [2].

Основным нормативным правовым актом, регулирующим государственную службу, является Закон о гражданских служащих 1947 г. Закон регулирует основные положения, касающиеся деятельности государственных служащих, а также особенности государственной службы в Японии. Закон “О государственной гражданской и муниципальной службе”, принятый 30 мая 2016 г., содержит основные положения в сфере государственной службы в Кыргызской Республике. Одним из нововведений является термин “карьерное планирование” – комплекса действий, направленных на перспективное продвижение по службе.

Проанализировав настоящий закон (“О гражданских служащих”, 1947), определены важные факторы, которые можно перенять в кыргызскую кадровую политику. Статья 105 запрещает обязывать государственного служа-

щего выполнять работу, не входящую в служебные обязанности. Это законодательно пресекает злоупотребление должностным положением. Ничто не должно отвлекать от его основной миссии – обеспечения благосостояния общества, практического осуществления функций государства.

Во-вторых, обязательно повышение квалификации как условие качественного труда (ч. 5 закона “О государственных служащих”). Ответственность возложена на премьер-министра, который готовит предложения и принимает меры о поощрении лиц с хорошими результатами на службе, о способах улучшения деятельности сотрудников с низкими и усредненными показателями.

Японцы – трудолюбивый народ. Двенадцатичасовые рабочие дни являются обыденностью. Увидеть японца на работе в праздничный день тоже не редкость, учитывая, что красных дней в календаре всего десять. Ценятся кадры, преследующие личностный и профессиональный рост.

В кыргызско-японских отношениях сравнительно недавно стартовала программа JDS – MBA. Это двухлетняя магистерская программа для молодых государственных служащих. Она предполагает обучение по одному из пяти направлений, таких как: международные отношения, государственная политика, экономика, местное самоуправление и гидроэнергетика/экология. Это программа по развитию человеческих ресурсов, способных по возвращении на родину построить дальнейшую стратегию политики своей организации и реализовать ее [3].

Другое отношение у японцев к понятию “отпуск”. В соответствии со ст. 79 настоящего закона, если есть основания, позволяющие считать работника опороченным, он может быть временно отстранен от должности против его воли. Таким образом, отпуск в определенных случаях выступает своего рода наказанием [4].

Следует отметить немаловажный для японских госслужащих фактор гигиены. Японские топ-менеджеры стремятся установить порядок, который способен повысить производительность работников благодаря чистоте и порядку: “порядок на рабочем столе – порядок в голове, а порядок в голове – это порядок в государстве”.

Таблица 1 – Виды дисциплинарных взысканий
согласно законодательству Кыргызской Республики и Японии

Кыргызская Республика	Япония
- замечание	- письменный выговор (замечание)
- выговор	- временное отстранение от занимаемой должности сроком от одного дня до одного года (в это время государственный служащий, как правило, не получает заработную плату)
- строгий выговор	- удержание из должностного оклада (может быть удержано до 1/3 жалования за период от одного дня до одного года)
-предупреждение о неполном служебном соответствии	- увольнение с должности [9]
- понижение в классном чине или понижение в должности	
- лишение классного чина	
- удержание надбавок к заработной плате на определенный срок в установленном порядке	
- освобождение от занимаемой должности [8]	

Карьера государственного служащего начинается с поступления. Прием на государственную службу производится на основе четырех конкурсных экзаменов, где, в частности, участника проверяют на знание законов. Конкурсные экзамены проводятся с целью отбора наиболее достойных кандидатов на государственную службу, проверки соответствия личным заслугам, профессиональной подготовки и деловых навыков. Право сдавать экзамены для поступления на государственную службу имеют только японские подданные, т. е. государственным служащим может стать только гражданин Японии. Выпускники сильнейших вузов страны принимают участие в экзамене, и требования к экзамену очень высоки. Большая часть управленческой элиты Японии окончила одни вузы. Сходство психологических установок объясняется общим прошлым студента (коллективизмом).

Государственный служащий занимает должность в соответствии со своим рангом. Восемь существующих рангов подразделяются на 15 разрядов. Разряд должностного лица зависит от различных характеристик службы, таких как продолжительность службы, уровень образования и другие. Совет по делам персонала устанавливает критерии назначения государственного служащего соответствующего ранга и звания.

Вместе с тем Япония занимает лидирующие позиции в мире по уровню заработка среднего и высшего звена государственных служащих (рисунок 1). В среднем каждый месяц они получают 520 тысяч иен, что в пересчете на нашу валюту составит около 328 тысяч сомов [5].

Зарботная плата состоит из двух частей: официальная заработная плата и надбавки, такие как: за ведение домашнего хозяйства, за работу в выходные дни, за работу в северных регионах. Кроме того, существуют многочисленные «отраслевые» надбавки (например, учителям). Обширная система пособий: пособия на медицинское обслуживание, пособия на отпуск, пособие на ребенка и другие виды [7].

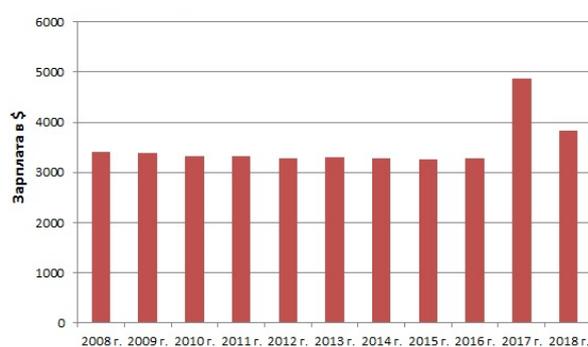


Рисунок 1 – Средняя заработная плата
в Японии (2008–2018 гг.) [6]

Кадровые структуры изучают деловые качества работника, которые наряду с опытом работы продвигают работника по карьерной лестнице. В Кыргызской Республике, как и в Японии, проводится ежегодная оценка деятельности. В Японии работа сотрудника оценивается его непосредственным начальником в форме отчета. В отчете отмечается умение готовить документы, скорость исполнения, инициативность, тщательное изучение материалов, дисциплина. Оцениваются и деловые качества, такие как лояльность, умение строить отношения в команде и т. д.

Сравнение видов дисциплинарных взысканий (по иерархии) согласно законодательству Кыргызской Республики [8] и Японии представлено в таблице 1.

Из изложенного выше можно сделать вывод, что японская система управления специфична и не похожа ни на какую другую систему управления персоналом. Правительство Японии акцентирует влияние кадровой политики, делает упор на улучшение отношений служащих (принципы доверия, всеобщее участие). Согласно постулатам японского менеджмента, единство коллектива, моральные качества работников, стабильность и гармония отношений между рабочими и менеджерами способствуют плодотворному служению на благо страны.

Суммируя результаты проведенного исследования, выявлено, что именно благодаря эффективной кадровой политике государственная служба Японии является оплотом экономической мощи государства и залогом его успешного, эффективного развития в будущем.

Литература

1. Тарно И. Эмоциональный коэффициент / И. Тарно. URL: <http://www.planetapsy.ru/psihologiya-uspeha/emocionalnyu-koefficient> (дата обращения: 17.07.2019).
2. Ирхин Ю. Роль этических норм и кодексов в формировании профессиональных компетенций государственных служащих (опыт Японии) / Ю. Ирхин. URL: <http://viperson.ru/wind.php?ID=511885&soch=1>
3. JDS – MBA программа для государственных служащих. URL: <http://krjc.kg/category/studyjapan2jds> (дата обращения: 01.10.2019).
4. Особенности и основные черты японской системы менеджмента. URL: http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=11 (дата обращения: 24.08.2019).
5. Заработная плата в Японии. URL: <https://visasam.ru/emigration/rabota/zarplata-v-yaponii.html> (дата обращения: 10.03.2019).
6. Средняя заработная плата в Японии. URL: <https://mirjapan.ru/srednyaya-zarplata-v-yaponii/> (дата обращения: 18.06.2019).
7. Особенности и основные черты японской системы менеджмента. URL: http://de.ifmo.ru/bk_netra/page.php?tutindex=3&index=11 (дата обращения: 25.04.2019).
8. Закон Кыргызской Республики “О государственной гражданской службе и муниципальной службе” от 30 мая 2016 г. № 75 // Эркин-Тоо. 2016. № 49–50 (7 июня).
9. Старцев Я.Ю. Государственное и муниципальное управление в зарубежных странах. Япония / Я.Ю. Старцев. URL: http://polbu.ru/starcev_govmanagement/cH41_i.html (дата обращения: 23.08.2019).