

Особенности корейской модели управления бизнесом: влияние японского менеджмента

Волошин Даниил Дмитриевич – студент Дальневосточного федерального университета.

Протченко Елизавета Дмитриевна – студент Дальневосточного федерального университета.

Аннотация: В данной статье приводятся ключевые особенности корейской модели управления бизнесом. Корейский менеджмент представляет живой интерес в сравнительном менеджменте, так как с одной стороны практически полностью копирует японскую модель ведения бизнеса, но в то же время имеет свои уникальные черты, которые обусловлены культурными особенностями, а также историческим контекстом. Данная статья призвана ответить на вопрос: «Что всё-таки отличает корейский менеджмент от японского?».

Ключевые слова: Корея, корейский менеджмент, модель, менеджмент, управление, бизнес, фирма, чеболь, Япония, японский менеджмент, японская модель, управление, экономика, культура.

Корейский менеджмент зачастую характеризуют как прямой уникальный аналог японской модели управления бизнесом. Считается, что корейская модель управления скопировала японскую практически полностью, что порождает вопросы об оригинальности этой системы и её самодостаточности. Но несмотря на эти вопросы, корейский менеджмент представляет большой интерес для изучения по ряду причин.

Во-первых, Южная Корея (далее в тексте статьи просто Корея) исторически показала достаточно быстрый переход от преимущественно аграрной экономики и общества к индустриальной, причем стала одним из мировых лидеров в ряде стратегически важных секторов экономики, включая традиционные: выплавка стали, судостроение, автомобилестроение, а также в современных отраслях, к примеру, в электронике (ярким примером служит высокотехнологичный и разносторонне-развитый вендор Samsung). Когда в середине 50-х годов XX века в Корею приехали американская экономическая

элита, они увидели кругом нищету в стране, где темпы роста ВВП не успевали за рождаемостью населения, они вынесли вердикт: Корея – безнадежный клиент. Но спустя всего несколько десятилетий – случилось экономическое чудо.

Во-вторых, темпы роста «азиатского тигра» были обусловлены рядом факторов: в данном случае это и регулирование экономики государством, и поддержка правительства в сторону крупнейших корейских корпораций (чеболей). Чеболи стали впоследствии известны по всему миру своими потребительскими товарами и зарубежными предприятиями. Считается, что успехи корейской экономики основываются на её управленческой культуре, отдельные формы которой характеризуются национальным менталитетом и институциональными традициями страны.

Именно по этим причинам корейский менеджмент остается уникальным явлением в международных сравнениях и сопоставлениях.

В общем факторы корейской модели экономического развития можно разделить на: внешние, государственного уровня, бизнеса, ресурсов и культуры. Внешние заключаются в экономической помощи США, роли иностранных компаний (тех же японских), а также в выгодах ориентации на экспорт на зарубежные рынки. Со стороны государства влияние на корейскую экономику оказала «видимая рука» авторитарного политического режима, а также тесные связи бизнесов с государственными банками. В разрезе бизнеса как активного участника бизнес-поля страны большое влияние на успех оказала ранее упомянутая модель чеболей, а также сочетание патернализма и предпринимательства в отношениях между собственниками и менеджментом. Ресурсы, которыми обладала и обладает Корея, тоже стали одними из ключевых факторов в развитии экономики – это дешевая рабочая сила, высокая квалификация работников, а также регулируемость трудовых отношений как связующее звено. С точки зрения культуры определено влияние оказали конфуцианские традиции, о которых пойдет речь ниже, а также ориентированность на группу и гармонию внутри неё у самих корейцев и нацеленность на труд и достижение целей («ты можешь сделать это»).

Влияние японской модели менеджмента. В сравнительном менеджменте корейскую модель управления чаще всего сопоставляют именно с японской моделью менеджмента, реже – с американской (с европейской и китайской – тоже редко). Это обусловлено тем, что с первой половины XX века и до конца Второй мировой войны Корея была японской колонией, что, безусловно, оказало большое влияние как на культуру, так и на экономику, в частности на подход к управлению бизнес-процессами. Это влияние можно

считать особенностью организации структур корейского бизнеса вплоть до прямого копирования японских компаний.

В экономическом развитии Корея в 70-80-х годах XX века ориентировалась на Японию как на доминантную модель менеджмента. Национальной экономической стратегией Кореи до конца 80-х гг. был рост экспорта, в связи с чем правительство стимулировало низкими процентными ставками по долгосрочным кредитам, экспортными субсидиями и прямой поддержке избранные компании, в результате чего образовались чеболи, которые во многом были похожи на довоенные японские «дзайбацу». Данные особенности дают основание рассматривать сходство японской и корейской модели менеджмента.

Вместе с этим корейскую модель управления бизнесом от других (в том числе и от японской) отличает ряд особенностей:

1. В корейских фирмах и компаниях практика пожизненного найма является более гибкой. Специалисты могут чаще менять место работы, а также увольнения случаются тоже гораздо чаще, по сравнению с Японией.
2. Топ-менеджмент в корейских фирмах склонен к единоличному принятию важных решений, в то время, как в Японии практикуется групповое принятие решений как на уровне управления, так и ниже в иерархии структуры компании.
3. Одной из ключевых особенностей является факт того, что большинство корейских фирм, которые входят в чеболи, управляются семьями.

Исследования в области культурологии также говорят о том, что корейцы сами по себе более индивидуалистичны нежели японцы и «Я»-модель у них сосуществует с социальной моделью «Мы». Плюс ко всему кровное родство оказывает прямое влияние на иерархические особенности культуры, в рамках которой корейский менеджмент не может достичь той степени «группизма», как в Японии. В исследованиях Хофстеде Корея получила оценку 18 по индивидуализму и коллективизму, когда как Япония – 46, что говорит о том, что коллективизм в Корее косвенно зависит от семейственности и клановости (особенно в ведении бизнеса).

Список литературы

1. Rowley C., Bae J.; Sohn T. Introduction: Capabilities to Liabilities in Korean Management

// Asia Pacific Business Review. Summer 2001. Vol. 7 Issue 4. — P.4.

2. История менеджмента: Учеб, пособие / Под ред. Д. В. Валового. М.: ИНФРА-М, 1997.253 с.

3. Досова А. Г. Сравнительный менеджмент. – Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2015. – 346 с.

4. Син Хён Хвак. Южная Корея: нелегкий путь к процветанию // Проблемы Дальнего Востока. 1990.

5. Экономическое развитие Южной Кореи // Сайт аналитических статей. URL: <http://www.huba.ru>.

{social}