

Менеджмент президента-диктатора и менеджмент современного типа

ФУКАЗАВА Аюму

Группа предприятий "Сэйбу" пошла на нарушение закона. Проблемы, которые появились у вещательной корпорации NHK тоже вызвали боишой резонанс в обществе.

В январе этого года в университете Саппро состоялась лекция, которую прочитал президент одного крупного предприятия. На неё собралось много студентов. Это крупное предприятие называется "Нитори". Несмотря на плохое экономическое положение на Хоккайдо, объём продаж "Нитори" увеличивается с каждым годом. Не случайно деятельность этого предприятия привлекла к себе внимание студентов.

В 1998 году лопнул банк "Хоккайдо Такусёку", что оказало огромное влияние на предприятия на Хоккайдо. Однако такие предприятия, как Майкал (Поснул), Хомак, Нитори, с каждым годом увеличивают свой объём продаж. Можно сказать, что менеджмент этих предприятий близок к идеали. Среди них у Нитори особенно хорошие продажи. Оно даже послало денежную помощь в районы, пострадавшие от стихийных бедствий. Можно назвать Нитори ведущим предприятием Хоккайдо. Одна из главных причин его успехов, по всей видимости, состоит в менеджменте полномочного президента.

Но, с другой стороны, могут быть и плохие стороны в менеджменте президента-диктатора. Например, и на предприятии "Кокудо" (из группы "Сейбу") и на NHK президенты наделены самыми широкими полномочиями. В таких предприятиях с полномочными президентами очень трудно менять структуру предприятий. Что делать? Есть книга "Проклятие" (jubaku), написанная писателем Такасуги Рё. В ней рассказывается о банковском служащем, который пытается произвести реформы банка. Эта история создана на примере живого человека-Гото Такаси, который занимался реформами банка "Дай-ити Кангё" в 1997 году. Он и дальше работал над реформами крупных предприятий. И 1 февраля этого года он занял пост консультанта группы "Сэйбу". В июне он станет председателем совета директоров. Что он сделает? Его ждёт много проблем.

Сегодня в Японии предприятия находятся в трудном положении. И у многих японцев притупляется чувство социальной ответственности. Если ничего не изменится, то положение предприятий никак не улучшится.

Теперь предприятиям нужны реформаторы. надо уделить больше внимания подготовке кадров.