

ЯПОНСЬКА МОДЕЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Сторчовий М., Моїсєєва Т. М.

Питання зайнятості мають величезне значення для майбутнього економічного і соціального розвитку будь якої країни. Зменшення кількості працюючих у країні може призвести до уповільнення темпів росту економіки, якщо це не буде компенсовано прискоренням росту продуктивності праці.

Урядами зарубіжних країн використовуються різні підходи щодо застосування активних й пасивних заходів політики зайнятості та розподілу коштів на їх реалізацію. Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [3, с. 279].

Японська модель мотивації персоналу зумовлена насамперед вимогами японської економіки та особливостями їх життя. Вона ґрунтується на принципі пожиттєвого найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацію та перекваліфікацію кадрів. Навчання, ротація та перекваліфікація кадрів існують як єдиний мотиваційний механізм, який сприяє забезпеченню підприємства висококваліфікованими кадрами, відданими підприємству, вмотивованими до реалізації особистісних професійних, інтелектуальних та творчих здібностей [1, с. 13].

Крім того, ця система найму певною мірою вирішує проблеми скорочення виробництва і звільнення працівників. В японських фірмах це здійснюється завдяки переміщенням в межах підприємства чи між підприємствами, а не за рахунок звільнення працівників, як це здійснюють американські фірми. Такий підхід дає можливість стримувати зростання безробіття [3, с. 283].

Використання працівників протягом тривалого часу дозволяє фірмі організувати професійну підготовку та підвищення кваліфікації на внутрішньо-фірмовому рівні у відповідності зі структурою робочих місць, технологічними змінами і модифікацією продукції; наперед передбачати професійну мобільність всередині фірми; мотивувати працівників до творчості та високоякісної роботи.

Особлива увага в Японії приділяється питанням розробки ефективних форм, методів та інструментів державного регулювання як попиту, так і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою.

Особливістю системи підготовки кваліфікованих фахівців в Японії є те, що ринок праці інтегрований у коло фірми. Складовою процесу формування працівника компанії є службова ротація. Усі категорії найманих працівників спочатку опановують усі можливі види робіт, а потім закріплюються на одному місці. Це дає можливість за необхідності переводити працівників на інші види робіт, швидко та гнучко адаптувати виробництво [2, с. 187].

Японський корпоративний підхід до управління персоналом потребував змін, оскільки в кінці 90-х років проявилися його негативні наслідки: просторове і часове відокремлення отримання академічної кваліфікації (бакалавра і магістра) від професійної; відсутність у студентів стимулів до навчання, оскільки в компаніях навчали за власними програмами підготовки і при наймі не враховували університетську успішність; вузька спеціалізація підготовки фахівців на підприємствах; превалювання прикладних досліджень у науково-дослідницькій діяльності університетів; фінансування ВНЗ через надання державних субсидій без урахування результатів їх діяльності не стимулювало до підвищення ефективності, відкриття нових спеціальностей, нових освітніх програм; незбалансованість попиту та пропозиції фахівців певних спеціальностей на ринку праці призвело до дефіциту кадрів з таких напрямів підготовки, як програмування, біотехнологія, юриспруденція.

Згідно з поправками до «Закону про розвиток людських ресурсів» з 2006 р. впроваджуються програми випробувального працевлаштування для безробітної молоді та погодинних працівників, що передбачають короткострокове працевлаштування з перспективою регулярного найму після закінчення випробувального терміну. Внаслідок реалізації програми у 2007 р. 30177 осіб з 37605 (80,2 %) були працевлаштовані як регулярні працівники [2, с. 187].

Таким чином, дослідження японської моделі регулювання зайнятості та ринку праці представляє певний науковий інтерес. Що стосується практичного її застосування, то, на думку вітчизняних науковців, це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі, зважаючи на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів.

1. Андрійчук Ю. А. Зарубіжний досвід мотивації персоналу в розрізі японської моделі/ Ю. А. Андрійчук.// <http://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/jun/4204/andriychuky.pdf>
2. Карбовська Л. О. Досвід зарубіжних країн щодо регулювання попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою. О. Карбовська. // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 42(3). – С. 184 – 188.
3. Курсон К. І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні/ К. І. Курсон.// Науковий вісник АМУ. Серія: Управління. – 2013. Вип. 4. – С. 276 – 284.