

УДК: 005:73

ЯПОНСЬКА КУЛЬТУРА ПРАЦІ: БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

Пономаренко Ганна

Куренін В.М., канд.екон.наук, доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївського національного аграрного університету

Є держави, які відомі своєю унікальністю та видатною культурою, як повсякденного способу життя, так й підходів до роботи, наприклад Китай, Корея, Швеція, Данія, Японія. Якщо в практиці особистих відношень буде потрібно встановлювати ділові відносини [4, с. 105], треба усвідомлено прийняти та виконувати особливості ділового етикету, моделі поведінки, той країни, де треба налагоджувати ефективну комунікацію та співпрацю.

У нашій статті, ми звернемо увагу на особливості японського ділового етикету та складові культури праці японських компаній, таких як: 1) ієрархія – ранг, старшинство, невід’ємна частина ділових стосунків японського суспільства; 2) ввічливість, повага - звертатися до бізнес-партнерів, колег або клієнтів треба з використанням відповідних поважливих та ввічливих звертань; 3) формальність - бізнес-культура Японії є досить формальною, але в неї присутній суворий дрес-код та акцент на етикету; 4) пунктуальність - основною ознакою поваги в японській культурі праці є вчасність: ділові зустрічі, візит на роботу – все вчасно [2, с. 48], спізнювання - заборонені; 5) дрес-код - є неймовірно важливим в Японії, не виконуючи дрес-код, ризикуєте втратити власну репутацію та репутацію компанії, яку ви представляєте. Тому нехтувати навіть одягом – неприпустимо.

Важливі і інші компоненти японської культури праці, такі як: 1) групова гармонія – ставити власні інтереси вище за корпоративних не вдається, діє групова гармонія; 2) консенсус у справі - спільний пошуку рішень, задоволення усіх сторін від прийнятого рішення [5, с. 172], спільне інвестування; 3) понаднормова робота - звичайна практика, її розглядають, як відданість та прихильність компанії; 4) довгострокові відносини – в японській культурі праці високо цінують довіру, яка заснована на тісних стосунках. Тому витратити час і зусилля на побудову таких стосунків необхідно й важливо; 5) вдосконалення – за практикою в японській культурі праці безперервне вдосконалення є обов’язковим, це так званий внесок у розвиток і процвітання компанії від робітника, шлях покращення своєї роботи та життя.

Є ще компоненти японської культури праці які треба дослідити: 1) адаптація до групової динаміки – японські працівники на робочих місцях дотримуються кількох принципів групової динаміки: по-перше, передбачається побудова кар’єри працівником в одній компанії протягом усієї своєї трудової діяльнос-

ті. Не вітається перехід з однієї компанії в іншу [3, с. 168]; по-друге, при просуванні по службі враховується стаж роботи, а не індивідуальні показники. Такі принципи є відтворенням довгострокової відданості, перевагам колективного блага над індивідуальними амбіціями; 2) нетворкінг - бізнес-культура праці досить поширений спосіб побудови професійних стосунків, це вечірки після роботи. Вони організуються компаніями для можливості зблизитися та поспілкуватися поза роботою [1, с. 96]. Тому відвідувати галузеві заходи та знайомитися з іншими фахівцями у своїй сфері, особливо для молодих спеціалістів сприймається позитивно. Чудова нагода для молоді отримати досвід від більш досвідчених колег (наставництво).

Отже, може здатися, що японська культура праці обмежує свободу особистості, але японці вже давно прагнуть покращити умови праці на принципах надання можливості своїм громадянам відчувати повною мірою баланс між роботою та особистим життям.

Список використаних джерел:

1. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.
2. Запорожець Д. В. Режим роботи і облік робочого часу на підприємстві // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 46-50. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10404>.
3. Іваненко В.С. Інструментальні методи конкурентного аналізу підприємств аграрного профілю // Проблеми та перспективи розвитку економіки України: погляд молоді : матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 20 квітня 2022 р. Черкаси : ЧДБК, 2022. С. 167-170. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11430>.
4. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.
5. Курепін В. М. Систематизація ризиків та загроз кадровій безпеці підприємств / В'ячеслав Миколайович Курепін // Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5, № 4. С. 170-176. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11872>.