

Почему они такие открытые – от президента мега-компании до уборщицы? Почему так светятся глаза и такой азарт в работе? Нет проблем? Или умеют их скрывать. Но, главное, в чем причина тайваньского экономического чуда? Вопросы не давали покоя. Ответы не удовлетворяли.

МЕНЕДЖМЕНТ СПУСТЯ ТЫСЯЧЕЛЕТИЯ

Про политику малых шагов, предпринимательский дух, ставку на инновации мы уже слышали. Казалось, да, это есть, но не это главное. Тогда что же? Религия? Культура?

То, что Вы прочитаете, - попытка ответить на эти вопросы и на абсолютную истину не претендует.

Это кажется неправдоподобным, но положения конфуцианства и современной «культуры предприятия» совпадают почти «один в один». Посмотрите, как похожи понятия, хотя между ними две тысячи лет: "самоограничение", "саморефлексия" и «самоконтроль", "бережливость и прилежание". В работе управлять чем? Конфуцианство отвечает: "Человеком". Управлять как? " Путем согласия". Управляет кто? "Человек умственного труда управляет людьми". Всюду – человек! По Конфуцию, "тот, кто человеколюбив, тот и есть человек. Если люди думают только о поклонении небу, природе, вещам, они упускают возможность познать суть вещей.

В процессе управления предприятием тайваньцы особое внимание уделяют интересам коллектива, в отличие от Запада, где ставка – на индивидуализм. Главное – гармония и бесконфликтность («Сердитый кулак не бьет по улыбающемуся лицу»). Как это реализуется? Во-первых, созданием сильного правительства. Во-вторых, участием каждого сотрудника в управлении предприятием, тесным отношением между всеми, независимо от ранга. В-третьих, глубоким осознанием каждым ценности коллектива. («Друзьям оставь втрое больше, чем себе. Для себя сохрани хотя бы частицу первоначальной чистоты сердца»). Кажется, что-то такое провозглашалось и у нас лет тридцать назад. А вот, чего уж точно не было - конфуцианского принципа "управлять с помощью Дэ" («Только что распустившееся растение нежно и слабо, засохшее - твердо и негибко. Вывод – нежное и слабое живет»).

«Мягкое» управление заключается в создании атмосферы согласия. «Жесткое» делает упор на формальный порядок, дисциплину, денежное поощрение... «Мягкое» управление проявляется во внимательном обслуживании, совершенствовании качества выпускаемой продукции... Оно реализуется в применении гибких стратегий, "упругих" бюджетов, организации «чуткого» производства (выпуск малыми партиями большого числа наименований товаров или наоборот, адекватное реагирование на изменения рынка товаров).

Между управленцами и персоналом царят взаимная поддержка и полное доверие. Руководители заботятся о сотрудниках. Сотрудники поддерживают руководителей, и все полностью доверяют друг другу (Сказка!). Единство и сплоченность, гармония и

единодушные. План и контроль рассредоточены по организационным структурам предприятия. Сотрудники предлагают варианты действий и участвуют в их принятии. "Предприятие - одна единая семья". К примеру, дух корпорации "Саньцзю" выражен словами: "В трудностях создавать производство - производство послужит Родине". Конфуцианский подход заключается также в грамотном «использовании» человека: «Если нет успеха, значит, есть просчет».

Восточноазиатские предприниматели считают, что стремление к прибыли - одна из важнейших задач предприятия. Но полученная прибыль должна быть «праведной». Мало того, она должна способствовать и общественному процветанию. Неуплата налога – безнравственна («Благородный человек знает только долг. Низкий человек знает только выгоду»).

Ядро конфуцианского учения - самоанализ. Предприниматель должен (!) постоянно обобщать свой и чужой опыт, извлекать из него уроки: "каждый день спрашивать себя", как: "выполнять положенное дело"; "следуя естественности, хорошо относиться к людям"; "не поддаваться внешнему влиянию"; "каждый день добиваться новых достижений"; "превращать беду в счастье"; "сохранять сознание уравновешенным, *ци* гармонизированным"; «позволять каждому проявлять заложенные в нем способности». Кроме этого, предприниматель должен быть скромным и постоянно учиться («Совершенный человек все ищет в себе, ничтожный – в других»).

Как видим, в Тайване конфуцианство по-прежнему играет роль морального кодекса. Отношения на производстве, в обществе строятся в соответствии с этикой, заложенной более двух тысяч лет назад. Строятся реально и очень эффективно. Мудрость управления, развитие талантов, помноженные на точный расчет и предпринимательский дух стали, на мой взгляд, движущей силой тайваньского чуда. Вспомним, ведь и у нас когда-то ставку делали на «человеческий фактор».

Ольга Пасько

Тайвань-Томск

Фото автора