



В. В. Баженова,
к. э. н., доцент кафедры
"Экономика и финансы"
ГОУВПО "Комсомольский-на-
Амуре политехнический
университет"



Н. В. Шипулина,
педагог-психолог Дома
творчества детей и молодежи
Администрации
Комсомольского района,
старший преподаватель
высшего образования,
соискатель Комсомольского
государственного
технического университета,
член Союза журналистов
России

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОТИВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ЕГО ВОЗРАСТНОЙ СТРУКТУРЫ НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЯПОНИИ И РОССИИ

В теории и практике управления персоналом все больше придает-ся значение концепции социального менеджмента (Human being management), основой которой является гуманистический подход, где человек — главный субъект и объект управления производством.

При этом меняется направленность управления производством от управления человеческими ресурсами (HR) к адаптивно-мотивационному управлению. Адаптивно-мотивационное управление основывается на диагностике (распознавании) мотивации работника, стремления работника к достижению поставленной цели и ее использовании при формировании систем стимулирования.

Сущность производительной силы труда с использованием принципа простоты (Оккама) на уровне предприятия, исходя из естественно-научного представления, можно раскрыть через производственный потенциал персонала и повышение интенсивности наращивания капитала.

Для характеристики производительной силы труда можно обратиться к синергетике, которая занимается изучением процессов самоорганизации, устойчивости и распада структур различной природы, формирующихся в неравновесных системах, свойственных для живой и неживой природы. В экономике и управлении данная наука рассматривается, прежде всего, с позиций взаимодействия групп персонала, в том числе групп отдельных структурных по-

дразделений предприятия, профессиональных, возрастных и других групп. С ее помощью можно выделить признак однородности экономических интересов системы в целом и ее элементов.

Исследованная практика формирования структуры возрастного состава успешно работающих японских энергетических компаний в качестве эталона определяет соотношение возрастных групп.

В качестве объекта исследований был принят трудовой коллектив теплоэнергетической фирмы в г. Саппоро «Хоккуден» префектура Хоккайдо, Япония. Соотношения и изменения возрастной структуры наблюдались в пятилетнем интервале. Анализ полученных данных позволил сделать вывод, что из года в год в возрастной структуре идет медленное смещение к увеличению работников группы от 30 до 45 лет и вытеснение группы сотрудников в возрасте 54-60 лет.

Однако в целом возрастная структура компании остается почти неизменной, что свидетельствует о ее жизнеспособности и во многом предопределяет успех компании в мире бизнеса.

В японских моделях управления (взгляды К. Мацуситы, теория

