

Южнокорейские методы управления в журналистике

Купцова Елизавета Алексеевна

Пензенский государственный университет, историко-филологический факультет, Пенза,
Россия

icyflower@yandex.ru

Аннотация: содержание статьи направлено на анализ методов управления Южной Кореи, которые укрепились во многом благодаря философии народа. Стремление к бесконфликтности и укрепление отношений внутри организации – основополагающие факторы в повышении продуктивности потенциального редакционного коллектива. Путем сравнения корейской с японской и американской моделями управления вычисляются наиболее оптимальные способы принятия решений. Кроме того, в качестве рекомендации в пример приводится корейская система принятия в организации, ориентированная на поддержание высокого уровня компетентности. Чтобы значительно снизить уровень стресса среди сотрудников штата, руководители предлагают проводить особый ритуал: устраивать представления собственных похорон. Этот психологический прием призван заставить каждого члена коллектива ценить свою жизнь больше. А для того, чтобы удостовериться, что методы Южной Кореи возможно адаптировать под Российского сотрудника, заостряется внимание на одной из значительных отличительных черт управления: отчетливо проявляющийся в процессе работы индивидуализм, который, тем не менее, выдержан в определенных рамках. Это позволяет развиваться отдельному сотруднику и коллективу как слаженной единице, не ставя под угрозу корпоративный дух. Все использованные методы возможно использовать в творческих коллективах и рассчитаны на организацию более слаженного процесса работы.

Ключевые слова: управление, менеджмент, журналистика, редакция, Южная Корея

Для большинства СМИ важно иметь в штате менеджера, который возьмет на себя управленческие функции и позволит журналистам, редакторам и корректорам выполнять свои профессиональные обязанности без отвлечений на управление. Редакционный менеджмент – это деятельность, которая напрямую связана с экономическим управлением компании или редакции средства массовой информации. Стоит отметить, что редакционный менеджмент можно рассматривать не только как профессию, но и как неотъемлемую часть двигателя всего коллектива. Если в редакции нет места для менеджера, то все необходимые функции возлагает на себя главный редактор. Основной целью менеджера редакции можно считать обеспечение средства массовой информации стабильной финансовой базой. Как правило, это возможно при грамотном снижении затрат и увеличении объема продаж. Внутрикorporативной целью любого редакционного менеджера является правильное воспитание сложного экономического мышления у всех сотрудников редакции. Бывает весьма сложно привить экономическое мышление творческим личностям: дизайнерам, журналистам, но грамотный менеджер справляется с такими задачами. Для того, чтобы это было достижимо, менеджер регулярно посещает специализированные курсы, которые могут быть оплачены путем своих собственных средств или целевыми средствами редакции.

На рассмотрении – методы Южной Кореи, поскольку именно Южная Корея в свое время продемонстрировала пример чрезвычайно быстрого перехода от преимущественно аграрного общества к индустриальной экономике. Говоря о менеджменте Южной Кореи, необходимо в первую очередь обратить внимание на конфуцианскую философию, лежащую в его основе. Характерной чертой корейского менталитета, которая объединяет его с японским и китайским, является стремление к бесконфликтности, гармонии. Несмотря на распространенность в корейском обществе соперничества и столкновений разнообразных группировок, внутри семьи и фирмы открытого конфликта стремятся избегать всеми силами. В большинстве случаев, например, неприязнь, существующая на работе между двумя сотрудниками, не найдет выхода в открытой ссоре, а будет скрываться и подавляться. В том же случае, если разногласия приводят к открытому столкновению, окружающие склонны считать виновным не столько того, кто виновен по сути дела, сколько того, кто придал конфликту открытую форму.

Что касается процесса принятия решений в компаниях, то он представляет собой уникальное слияние догматов американской и японской систем. Корейская модель, как восточная модель менеджмента не может отойти от своих культурных особенностей. Поэтому, несмотря на то, что учитываются стаж и возраст работника, нормальной практикой для менеджеров является учет мнений своих младших коллег. Однако процветает политика лести, когда принятие решения мотивировано лишь желанием угодить руководству [2, с. 100].

В данном случае возможно проследить, что Южнокорейские методы в первую очередь отличаются: ограниченным коллективизмом, гармонией и устойчивостью, лояльностью и почитанием старших.

Среди отличительных черт стоит также отметить свободу выбора в Корейской системе: сменить место работы в Корее не представляется из ряда вон входящим событием, однако заработная плата всё же сильно зависит от стажа работы, что роднит корейскую модель в данном вопросе с японской. Следует добавить, что решение вопроса найма и финансовых поощрений персонала в Южной Корее остается за самими организациями, поэтому в данной стране присутствуют разные виды кадровой политики. Интересной особенностью корейского менеджмента является расстановка приоритетов при найме, так престижность вуза не имеет значения, ведь при приеме на работу претенденты на должность проходят экзамены самих организаций [4].

Подобная система означала бы, что журналистской деятельностью в компаниях занимаются люди, которые регулярно проводят реальную оценку качества знаний и навыков. Это может

повлечь за собой повышение заинтересованности среди молодого поколения в качественном обучении и тот факт, что на работу будут принимать по реальным знаниям. Однако в условиях постоянной напряженности стресса не избежать, а потому Корейские работодатели изобрели свой метод: чтобы помочь сотрудникам справиться с ним, работодатели устраивают им похороны «понарошку». Одетые в белые одежды, рыдая, коллеги пишут прощальные письма своим близким, после чего ложатся в деревянные гробы, держа в руке собственную фотографию, перевязанную черной лентой. Человек в черном, изображающий ангела смерти, гробы закрывает. Заблаговременно участникам показывают жизнеутверждающее видео, в котором герои преодолевают жизненные трудности [5]. Все это призвано помочь сотрудникам больше ценить свою жизнь.

Для того, чтобы адаптировать принципы Южнокорейских компаний под работу Российских компаний, необходимо принять во внимание еще одну уникальную особенность корейского менеджмента. Заключается она в нахождении золотой середины между двумя крайностями: «сильный коллективизм, все на благо общества, индивидуальность ничто» – принцип, свойственный восточным моделям менеджмента, например, Японии. И другая крайность – «абсолютный индивидуализм, только личные цели, только личный рост», ярким представителем этого принципа является Америка. Корейский же менеджмент уделяет большое внимание корпоративному духу, поощряет верность компании, но в то же время ценятся профессионализм и личные качества работников, что позволяет развивать в рамках и на пользу организации талантливых сотрудников [1, с. 112-124].

Принимая в учет разницу менталитетов, можно сделать вывод, что Корейская модель более близка Российскому сотруднику, поскольку не подавляет проявление его личных качеств в процессе работы, что чрезвычайно важно в творческих коллективах. В то же время многие Корейские модели способны помочь журналистским организациям в повышении продуктивности. К примеру, для восточных журналистов неоднозначность, неопределенность и несовершенство — это часть жизни организации. Такой подход берет начало из даосской философии, где все непрерывно меняется, но существует общее равновесие. Они строят отношения вокруг проблемы и пытаются найти возможные решения. Западные же журналисты при принятии решений, напротив, в большей степени руководствуются правилами, фактами и числами и таким образом изолируют проблему от ситуации. Используя западную объяснительную модель вместе с восточными идеологиями, возможно значительно повысить эффективность работы журналистских предприятий.

Литература:

1. Бротон Д. Ф. Управленческий гений. По стопам великих менеджеров.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015.
2. Досова А. Г. Сравнительный менеджмент. – Волгоград: Волгоградский ГАУ, 2015.
3. Наумова А.И. Менеджмент: век XXI: Сборник статей / Под ред. О. С. Виханского, – М.: Магистр: НИЦ ИНФРА-М, 2015.
4. <https://www.top-personal.ru/>
5. <https://onedio.ru/>