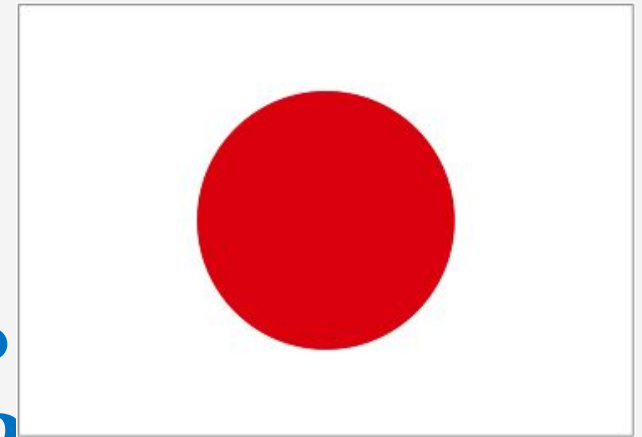


**МОДЕЛЬ  
СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ  
НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В  
ЯПОНИИ.**



**Старикова Е.  
Денисова О.  
Видяпина В.  
Румянцев Г.  
Саидов Д.**

# МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ.

Модель социальной политики Швеции - скандинавская модель.



# УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА.

Большое значение придается:

- ❖ безопасности и здоровью работников на производстве, а также созданию комфортных условий труда.
- ❖ вопросам профилактики (предупреждения) производственного травматизма.
  - ❖ обеспечению безопасной работы оборудования.
  - ❖ инструктажу работников.
  - ❖ организации медицинского осмотра работников.



# СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

В стране действует 4 различных типа систем страхования, участие в которых обязательно для всех компаний:

- 1) Страхование от несчастных случаев на производстве.
- 2) Страхование рабочих мест.
- 3) Медицинское страхование и страхование расходов по медицинскому уходу.
- 4) Пенсионное страхование.



# РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ ПО МОТИВАЦИИ К ТРУДУ.

- ❖ Трудовые отношения в Японии развиваются под воздействием 5 известных во всем мире систем, которые основаны на традициях и философии народа. В структуру этой пятерки входят :
- ❖ 1. система пожизненного найма (СПН) ;
- ❖ 2. система кадровой ротации (СКР) ;
- ❖ 3. система подготовки на рабочем месте (СПРМ) ;
- ❖ 4. система репутаций (СР) ;
- ❖ 5. система оплаты труда (СОТ) .



# РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ ПО ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ.

Система образования в Японии включает в себя самообразование, государственное обучение и подготовку на предприятиях.

- ❖ Крупные японские компании часто практикуют обучение своих служащих (в том числе в престижных учебных заведениях Европы, США).
- ❖ Повышение квалификации сотрудников является обязательным элементом работы компании, происходит это, как правило, отрыва от производства.



# РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ ПО УЛУЧШЕНИЮ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Одна из главных особенностей японского менеджмента – бережное обращение к персоналу.

В целом японское управление отличается упор на улучшение человеческих отношений: согласованность, групповую ориентацию, моральные качества служащих, стабильность занятости и гармонизацию отношения между рабочими и управляющими.



# УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДОСУГА, ОТДЫХА.

- ❖ Оплачиваемый отпуск.
- ❖ Отпуск по беременности и по уходу за ребенком.
- ❖ Реализация социальных программ управлением человеческих ресурсов:
  - жилище и общежития
  - выплачиваемые, например, при территориальном переводе работника компании
  - субсидии на обеды и на покупки в магазинах при компаниях пособия
  - возможность для отдыха и развлечений
  - культурные программы
  - кредиты на жилищное строительство
  - обустройства работника на новом месте
  - похороны сотрудников и членов их семей





# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Мельников А.И. Социальная политика в современной Японии. Москва 2001 .
2. Менеджмент : Учебник / под ред. М.М. Максимцова и А.В. Игнатъевой. –М.: ЮНИТИ , 1998
3. Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально - трудовых проблем . – М.: ОАО «Изд-во «Экономика» , 1998
4. Семенова И.И. История менеджмента : Учебное пособие для вузов. - М.: ЮНИТИ – ДАНА ,1999.
5. Хироси Хазама История управления трудом в Японии .Лондон, 1997 .
- 6.Макмиллан Ч. Японская промышленная система. — М,: Прогресс, 1988.

