

«ОСОБЕННОСТИ ЯПОНСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА»



ПЛАН

- 1. Японский стиль управления.
- 2. Направленное изменение стратегии управления.
- 3. Особенности принципов стратегии производства.
 - 3.1 Рынок труда.
 - 3.2 Оплата труда.
 - 3.3 Профсоюз в японской компании
- 4. Сущность подготовки менеджеров в Японии



1. Японский стиль управления.

- **основной предмет** - трудовые ресурсы
- **Цель** - повысить эффективность работы предприятия за счет повышения производительности труда работников



Шесть характерных признаков японского управления:

- 1) Гарантия занятости и создание обстановки доверительности.
- 2) Гласность и ценности корпорации.
- 3) Управление, основанное на информации.
- 4) Управление, ориентированное на качество.
- 5) Постоянное присутствие руководства на производстве.
- 6) Поддержание чистоты и порядка.



Японское управление отличается упор на улучшение человеческих отношений:

- согласованность
- групповую ориентацию
- моральные качества служащих
- стабильность занятости
- гармонизацию отношения между рабочими и управляющими



2. Направленное изменение стратегии управления.

- Современные методы управления сложились в Японии в условиях послевоенной разрухи, которая поставила перед руководителями задачу восстановления социальной, политической и экономической жизни.

«Роль производителя в том, чтобы преодолеть бедность» - 5 мая 1932 года К. Мацусита, основатель компании «Мацусита Денки»



Важнейшие отличительные черты японской системы управления:

- система пожизненного найма
- процесс коллективного принятия решений



3. Особенности принципов стратегии производства.



Три важных принципа стратегии производства

- производство по принципу «точно в срок»
- принцип комплексного контроля качества (так называемая концепция «делать с первого раза»)
- принцип комплексного профилактического обслуживания



система «канбан» :

- интегрирование производственных и информационных потоков с целью успешного реагирования на изменения ситуации на рынке при наличии минимальных запасов
- следующий в производственной цепи цех определяет работу предыдущего →
вся система становится легко реагирующей на рыночный спрос



3.1 Рынок труда.

- «ротация трудовых знаний»
 - работник регулярно меняет свое рабочее место и последовательно выполняет все виды работ в своем цехе



3.2 Оплата труда.

- Система стимулирования способных, высокопроизводительных и высококоммуникабельных работников
 - систему заработной платы
 - продвижение по службе отдельных работников на основе индивидуальных заслуг
 - единовременные выплаты в момент выхода на пенсию



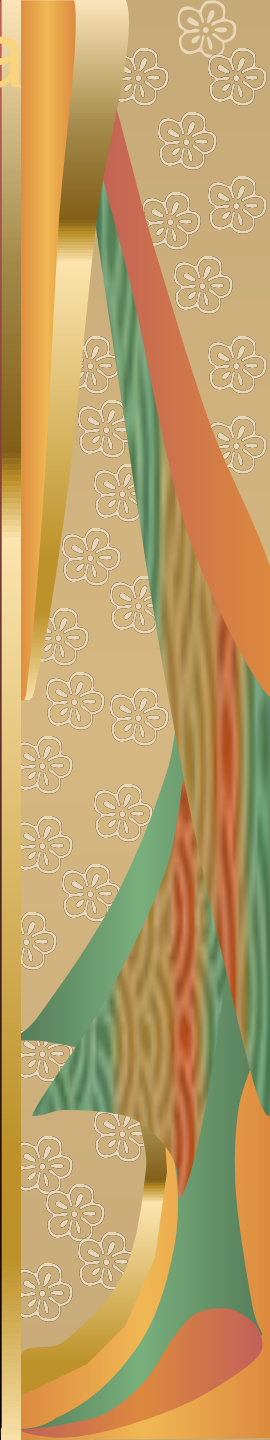
Месячный заработок рабочих японской фирмы обычно состоит из трех частей:

- выплат, зависящих от особенностей работника
- выплат, зависящих от должности работника
- различных пособий (строительство жилья, содержание семьи и т.д.)



Из анализа структуры оплаты труда и поощрений можно сделать следующие выводы:

- Крупные фирмы принимают работников сразу после окончания ими школы или колледжа и обучают их на фирме контекстуальным навыкам
- Большинство работников имеют стимул трудиться в одной фирме до момента выхода на пенсию, в этом случае их ожидает большой размер выходного пособия



3.3 Профсоюз в японской компании

- представляет коллективный интерес работников предприятия и интегрирует его в процесс решения вопросов внутрифирменного распределения и выработки управленческой политики



4. Сущность подготовки менеджеров в Японии



Направляющие в создании системы подготовки и повышения квалификации в послевоенный период

- влияние США, которые интенсивно экспортировали в Японию как методы управления промышленными предприятиями, так и формы и методы обучения управляющих
- участие в этой деятельности не только предпринимательских организаций, но и центральных государственных органов



Институте управления и организации производства

- начал функционировать в 1925г
- в период второй мировой войны был закрыт
- возобновил свою работу в 1946 г



специализированные учебные заведения по подготовке менеджеров

- реализуются тысячи учебных программ, в основе которых лежит единая педагогическая концепция - формирования у обучаемых трех групп навыков: технологических, коммуникативных и концептуальных



навыки

Концептуальны
е –

Технологически

е

связанны с
освоением
конкретной
профессии

это искусство
прогнозировать
события,
планировать
деятельность
больших групп
людей,
принимать

ответственные

коммуникативны
ые

имеют

непосредственно
е
отношение к
человеческому
фактору

