

Японские методы управления

Подготовили:

Студенты группы ГОО-13/2

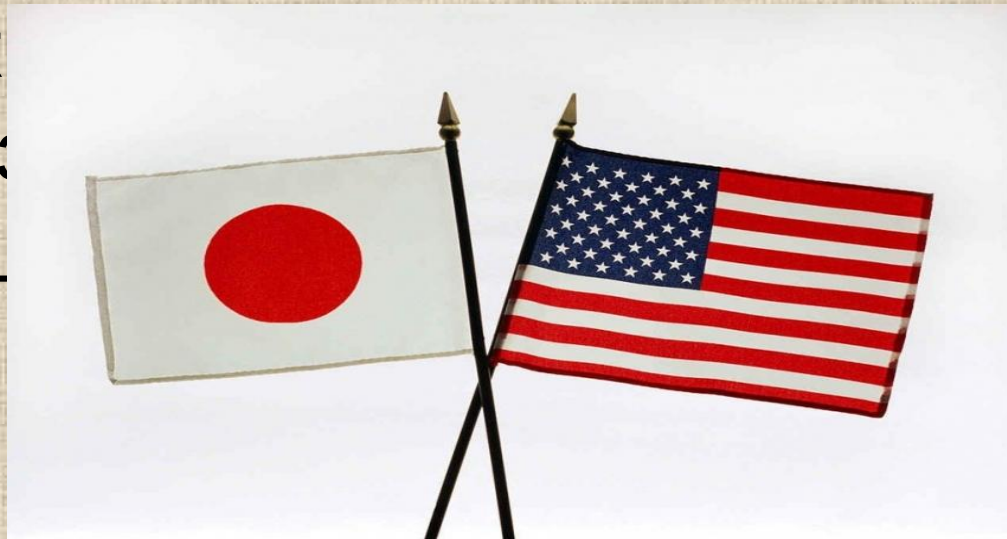
Сидобин А. и Бирюков В.

Основа японского менеджмента — это управление людьми, человеческими ресурсами.



Сходства и различия с американской системой управления:

- эффективные системы заработной платы,
 - анализа организации труда и рабочих мест,
 - аттестации служащих и др.
- Японские компании используют систему аттестации служащих



- ❖ Ключевым аспектом японского менеджмента является управление персоналом.

В Японии, как говорят сами японцы, есть лишь одно богатство – люди.

- ❖ Управление фирмами строится в зависимости от возможностей человека, а не машины или производственных функций.



Стратегия:

Ориентация на эффективное использование "человеческого фактора" в управлении

Концептуальные установки :

1. Система долгосрочного (пожизненного) найма
2. Развитая система морально-психологического и материального стимулирования
3. Развитая система интеграции персонала

Методы:

1. Медленное продвижение по лестнице (принцип "старшинства")
2. Комплексная система оценки эффективности
3. Горизонтальная ротация кадров
4. Ориентация на групповые методы работы
5. Взаимозаменяемость кадров. Универсализм в профессиональной подготовке.
6. Постоянная переподготовка кадров по принципу "сверху вниз"
7. Развитая система коммуникации и взаимодействия
8. Внешнее сглаживание социальных различий между руководством и рабочими
9. Консультативный (групповой) характер принятия решений
10. Повышенное внимание к

Руководство любой целенаправленной, сознательной и организованной деятельностью в конечном счете сводится к подготовке, выработке и реализации решений.

- В основе традиционной японской методологии принятия решений лежит система **«ринги»** (получение согласия на решение путем опроса (без созыва совещания или заседания)).

Основные уровни управления в японской организации:

- 1) «**Кэйэй**» (руководство) — высший стратегический уровень управления. К нему относятся должности председателя и членов совета директоров, президента, вице-президентов и руководителей центральных служб. На этом уровне определяются стратегические цели и политика компании.
- 2) «**Канри**» (администрация) — средний тактический уровень. К нему относятся должности руководителей отделений фирмы и начальников отделов.
- 3) «**Иппан**» (рядовой состав) — оперативный уровень управления. К этому уровню относятся должности линейных управляющих: руководители групп, начальники смен, участков, а также мастера и бригадиры.

❖ Ещё одной особенностью японского управления является то, что это в высшей степени идеологизированное управление.

Главная цель идеологического воздействия на работника - выработка у него отношения к работе, как в единичном труде, так и в коллективном труде.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!