«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 отличает 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.

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



Важнейшие отличительные черты японской системы управления:

- система пожизненного найма
- <u>процесс коллективного принятия</u> <u>решений</u>



3. Особенности принципов стратегии производства.





Три важных принципа стратегии производства

- производство по принципу «<u>точно в</u> <u>срок</u>»
- принцип комплексного контроля качества (так называемая концепция «делать с первого раза»)
- принцип <u>комплексого</u> профилактическго обслуживания



<u>система «канбан</u>»:

- 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 <u>Рынок труда.</u>

• «<u>ротация трудовых</u> <u>знаний»</u>

> 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



<u>3.3Профсоюз в японской</u> компании

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



4. <u>Сущность подготовки</u> менеджеров в Японии





Направляющие в создании систем подготовки и повышения квалификации в послевоенный период

- влияние США, которые интенсивно экспортировали в Японию как методы управления промышленными предприятиям, 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 - формировании у обучаемых трех групп навыков: технологических, коммуникативных и концептуальных



навыки

Концептуальны

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

ответственные

коммуникативн ые

имеют

непосредственно е отношение к человеческому фактору

Технологически

связанны с освоением конкретной профессии

