

ادارة الجودة الشاملة

استاذ المقرر:محمود العيص

الفصل الثاني: خصائص التجربة اليابانية

يعتبر النظام الانتاجي في اليابان من الأنظمة المتميزة بتكاملها وتفاعلها البناء مما أدى ذلك إلى تحقيق كافة الأبعاد المحققة للنمو والتطور وساهم أيضا في إعطاء شخصية مميزة للنظام الانتاجي الياباني وجعلت نموه متسارعا بشكل ساهم بصورة فاعلة في تحقيق المكانة السوقية التي يتميز بها الاقتصاد الياباني .

خصائص النظام الانتاجي في التجربة اليابانية:

ان اعتماد الاسس التي اكتسبها النظام لنتاجي في اليابان وهذا من شأنه يحقق البعاد التطويرية المستهدفة للبناء وسط آفاق التحديات التي تعيشها المجتمعات الإنسانية حالياً.

ويمكن إبراز أهم الخصائص التي يتسم بها النظام الانتاجي في اليابان مايلي:

1-القيم الثقافية والتربوية للمجتمع الياباني:

أستمد النظام الانتاجي في اليابان مقوماته الأساسية من خلال القيم الثقافية والتربوية .وكما كان لطبيعة المجتمع وروح الأمة المرتكز في إعطاء النظام الانتاجي صفة متميزة عن الأنظمة الأخرى السائدة في العالم فكان دور اليابان يقوم على اقامة وتسخير التكنولوجيا المستوردة وفقاً للمتطلبات الفكرية السائدة لدى اليابانيين.

2-نقل التكنولوجيا المستوردة :

تطلعت اليابان لنقل التكنولوجيا المستوردة بعد الحرب العالمية الثانية فسعي الشعب الياباني للاستفادة من التكنولوجيا وعزلها عن الأبعاد الأيدولوجية والخلفية الفكرية. لذا قد تميز الشعب الياباني عن سائر المجتمعات الشرقية في التعامل مع التكنولوجيا وتطويرها وفقاً لطبيعة الثقافة والبناء الفكري الياباني وحاجاته الأساسية .

3-تطوير الأدوات والمواد:

إستطاع النظام الانتاجي في اليابان من تطوير أدواته ومواده من خلال النهوض الهادف وعدم الانسياق وراء تجارب الامم واقتباس افاق النهوض من خلال الانطلاق الفني والانتاجي من القاعدة الهادفة للتطوير والبناء بروح جماعية متفاعلة.

4- القاعدة العلمية التقنية الصناعة :

اعتماد ال أبان على بناء القاعدة العلمية التقنية الصناعة معتمده ف هذا المجال على كافة الجوانب المرتبطة بأساليب التدريب المهني وعدم اعتمادها على الجوانب النظرية .

5- أنظمة الإنتاج اليابانية :

تتسم علاقة الأفراد في أنظمة الإنتاج اليابانية بأن ورشة العمل بمثابة المكان الذي يتمكن من خلاله العاملين ممارسه القدرة على (التفكير وتحكيم العقل والمنطق) في أدائهم الإنتاجي . ينظر الى العاملين والمشرفين في ورشة العمل الفاشلة كأنهم جزء من الآلات والمكانن و يطلب منهم القيام بالعمل حسب المعايير المحددة للأداء.

6- اسلوب التشغيل مدى الحياه Long-Term Employment:

اعتماد المؤسسات والشركات اليابانية على أسلوب مدى الحياه مما جعل حركة انتقال العاملين مقيده بأعراف العمل السائدة . فعند قيام العامل بترك المنشأة التي يعمل بها والذهاب الى اماكن اخرى للعمل فإن على العامل أن يبدأ من أسفل السلم الوظيفي للترقية وهذا ما جعل حركة دوران العمل في الشركات اليابانية بطيئاً. لهذا تهتم بمسألة التدريب الفني والإداري اهتماماً كبيراً .

7- أسلوب الترقية والتقويم :

تعتمد الأنظمة الانتاجية اليابانية على اسلوب الترقية والتقويم البطيء للعاملين ،وتقوم الأساليب التقويمية على أساس اعتماد المعايير والمؤشرات التالية :

-المساهمة في تطوير العمل ورفع الكفاءة الانتاجية .

-درجة الارتباط العضوي للفرد العامل في المؤسسة ودرجة ولائه .

-مدى رغبته ومساهمته في تعليم العمال الاخرين من زملائه في العمل .

-المهارة والكفاءة الذاتية للفرد ومنها تحصيله الدراسي وتعليمه الجامعي .

8- العنصر الانتاجي :

اعتباره المركز الاساس لتطوير الانتاج والإنتاجية واعتماد الفرد في إطار المجموعة العاملة .وتعتبر من أهم السمات التي تنفرد بها المؤسسة الإنتاجية اليابانية عن غيرها من المؤسسات العاملة في المجتمع الانساني حيث تم التركيز على الفرد من خلال المجموعة العاملة بالإضافة الى مبدأ التعاون والتفاعل.

9-الأداة بالأهداف :

اعتماد الإدارة اليابانية للنظام الانتاجي على الاساليب الإدارية والتنظيمية الحديثة كالإدارة بالأهداف ، مع اعتماد نظام المعلومات والتخطيط الفال للأداء . كما انها ترتكن الى استخدام الاسس الموضوعية في العملية الإنتاجية بدلا من سيادة العلاقات الشخصية في اغلب المنشآت في الدول النامية .

10- المركز السوقي للمنشأة :

لا تعتبر الربحية هدفاً رئيسياً بحد ذاته وإنما لابد وان تحقق المنشأة المركز السوقي بين المنشآت المنافسة أو ذات المنتجات البديلة لكي تحظى بالاستمرار في السوق . إن هذا المنطلق السائد في المنشآت اليابانية أدى الى خلق الشعور بالمسؤولية بين العاملين وجعلهم أكثر عطاء وابداع في الاداء الانتاجي .

11-الثقة والتعاون :

اعتماد التعاون والمودة والثقة بين العاملين والإدارة وتعميق اسس التفاعل والتكامل البناء لديهم من اجل تحقيق اهداف المنشأة حيث يستطيع العامل أن يعمل مايعتقد إنه قادراً من خلاله على تحقيق أهداف المنشأة بعكس الفيك تفرزها النظرية البيروقراطية في الادارة.

سمات ومميزات التجربة اليابانية:

أولا : العمل مدى الحياة :

-يعتبر مبدأ العمل أو التوظيف مدى الحياة أحد الجوانب الشائعة في المؤسسات الاقتصادية اليابانية .

-إن الموظف أو العامل في نظام المنشآت اليابانية لا يمكن أن يطرد أو يفصل من العمل إلا لأساليب . جوهرية كالحكم عليه بجريمة معينة.

- إن مبدأ التوظيف مدى الحياة من شأنه أن يخلق أجواء نفسية مستقرة لدى العامل الياباني خصوصاً بالانتماء للمنشأة التي يعمل بها.

إذا من النتائج المتحققة من جراء التشغيل مدى الحياة:

1 -الاستقرار الاقتصادي والمادي للفرد الياباني وتطوير نمط معيشتته على ضوء الأجور الثابتة.

2-الأمان والاطمئنان حول المستقبل العائل والأسري.

3-التكيف الاجتماعي والنفسي .

4-خلق قاعدة نفسية حول تراكم الخبر الفنية والإدارية.

ثانياً:التدرج الوظيفي في العمل:

- إن مبدأ التدرج الوظيفي وفقاً للخبرة المتراكمة يعتبر من العوامل الأساسية لتطور المؤسسات اليابانية واحتلالها المكانة السوقية المرموقة، حيث أن اعتبار تقدم الفرد في مجال العمل التنظيمي أو التقني عتمد الخبرة المتراكمة والمهارة وليس لأي اعتبار آخر.

ثالثاً: استحداث حلقات السيطرة النوعية :

-لعبت حلقات السيطرة النوعية دوراً كبيراً في تطوير المنشآت اليابانية ودورها في تعميق كفاءة الأداء وتطور العاملين وزرع جوانب الثقة والمودة بينهم في إطار تفاعلهم الهادف نحو تحقيق أهداف المنشأة وتطويرها وتحسين إنتاجيتها.

رابعاً: التحدث المستمر ف التكنولوجيا المستخدمة :

-أن معدل نمو رأس المال العامل لديها يتضح بأنه يتسم بالانخفاض المستمر قياساً بالدول الصناعية الأخرى وهذا يدل على أن سبل التحديث في التكنولوجيا اليابانية يتطور باستمرار.

خامساً: حجم الاستثمار ف الصناعة :

-أن حجم الاستثمار في الصناعات اليابانية على المستوى القوم تعادل 18 % بينما في الدول الصناعية المتقدمة الأخرى غالباً ما يكون ذلك أقل بكثير من اليابان وذلك يدل على التقدم والتميز الذي يتمتع به اليابان اقتصادياً.

سادساً: تميز العامل الياباني في أدائه للعمل بسمات تكاد تلعب فيها القيم الاجتماعية والتربوية والثقافية للمجتمع:

1. الحرص التام على أداء العمل بكفاءة وفعالية عالية.

2.انخفاض نسبة الغيابات عن العمل.

3. عدم التطلع للمراكز الإدارية والفنية العالية.

سابعاً: العلاقة الإيجابية المتفاعلة بين الإدارة والنقابات العمالية والعاملين:

لأن كافة هؤلاء يستهدفون النهوض بالمنشأة وتطويرها بالشكل الذي حقق لها المكانة التنافسية والمركز السوقي الملائم لها.

ثامناً: احترام الزمن :

اعتماده كوسيلة تطويرية هادفة من خلال التعاون والمسؤولية بالمشاركة في رسم السياسة الاقتصادية والإدارية للمنشأة.

احترام الزمن



الدقة والنظام والتطور التكنولوجي

صورة سوداء

مقارنة بين الإدارتين اليابانية والأمريكية

الرقم	المنظمه اليابانية	الرقم	المنظمة الامريكية
1	التوظيف دائم	1	التوظيف قصير المدى
2	البطء في التقويم والترقية	2	السرعة في التقويم والدقة
3	عدم التخصص في الحياة الوظيفية	3	التخصص في الحياة الوظيفية
4	إتباع وسائل الرقابة الضمنية	4	إتباع وسائل الرقابة فردياً
5	اتخاذ القرارات جماعياً	5	اتخاذ القرارات فردياً
6	المسؤولية الجماعية	6	المسؤولية الفردية
7	الاهتمام الشمولي بالعاملين	7	الاهتمام الجزئي بالعاملين
8	الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية	8	الاهتمام الجزئي بالسيطرة النوعية

النتائج المستوحاة من التجربة اليابانية :

تعتبر السبل الإيجابية للتعرف على واقع التجارب الانسانية احدى صور التفاعل الانساني ومرتكزاً اساسي لنقل التكنولوجيا وتطويعها وفقاً لطبيعة المجتمعات الإنسانية.

المجتمع الياباني استطاع الاستفادة من خبر العديد من المجتمعات الصناعية المتقدمة الأخرى ، وساهم في تطوير العديد من التجارب الوطنية بما ينسجم مع الطبيعة التربوية والثقافية للمجتمع الياباني .

يُمكن إنجاز السبل المستوحاة من تحليل واقع التجربة اليابانية بما يلي :-

1 -اجراء دراسات تحليلية للأنظمة الإدارية والصناعية اليابانية والتوصل إلى استنتاجات بشأن الاستفادة منها.

2-إدخال تجربة حلقات السيطرة النوعية وإدارة الجودة الشاملة واعتمادها سبيلاًهادفاً في تطوير المنشآت الصناعية والخدمية.

3- التعرف على واقع العمل وضماناته في اليابان ومدى أثره الكبير في تحقيق الزيادة الهادفة ف الإنتاجية وتحسين جوانب النوعية .

4- إعطاء الجوانب المعنوية والمادية في التحفيز دوراً كبيراً في إدامة الصلة بين العامل والمنشأة التي يعمل بها

5- الابتعاد عن سبل الترقية والتدرج الوظيفي وفقاً للاعتبارات غير الموضوعية

6- المشاركة الفاعلة للعاملين في مختلف مستوياتهم الفنية والإدارية في تطوير المنشأة .

7- تحسين سبل الخدمات المقدمة للعاملين واعتبارها أحد جوانب التحفيز المعنوي في تطوير الأداء وتحسينه .

8- استهداف التطور التدريجي في التصنيع وعدم الشروع في القفز اعتبارات بناء العقلية الصناعية خصوصاً في البلدان الناهضة.

9 - السعي نحو بناء العلاقات الاجتماعية في داخل المنشأة بما يعزز الثقة والمودة بينهم .

10 - اعتماد الطاقات المؤمنة لدى المجتمع وتعزيز البناء التربوي والثقافي بما يحفز الأفراد العاملين بأهمية الانتماء للمجتمع .

11- إعطاء التدريب المهني في العمل أهمية استثنائية قادر على خلق التراكم المعرفي علمياً وتقنياً.

12- إدخال الأساليب الحديثة في المعرفة الانتاجية إدارياً وفنياً وتعميق سبل استخدامه في تطوير المنشآت.

13- إعطاء الفرد العامل أهمية استثنائية واعتبار اسس التطور المستهدف لا يمكن ان يحقق الا من خلال تطوير الكفاءة الإنسانية وتعزيز دورها في التخطيط للسياسات والبرامج .

إن اعتماد الاسس التي يمكن استقراءها من التجربة اليابانية

وأبعادها الإنسانية الهادفة لتطوير الإنتاج والانتاجية وتحسين النوعية

من شأنها أن تحقق الأبعاد التنموية الهادفة للمجتمعات الناهضة عموماً

والمجتمع العرب خصوصاً مستهملين القيم والعادات والأعراف السائدة

.والتي هي افرازات الحضارة العربية والإسلامية اساساً.

بالتوفيق للجميع

اصلا عادي