

مدیریت ژاپنی

日本語文化



گونه‌ای که ظرف چند سال کارمندان جوان کاملاً به عملکرد شرکت واقف می‌گردد.

جنبه‌ی منحصربه‌فرد دیگر مدیریت ژاپنی نحوه‌ی ترفیع و پاداش است که ملاک این ترفیع رتبه‌ی شغلی است. رتبه‌ی شغلی به واسطه‌ی سال ورود کارمند به شرکت تعیین می‌شود. پیشرفت دوره‌ی شغلی به شدت قابل پیش‌بینی، منظم و خودکار انجام می‌شود. به همین دلیل هر چه حقوق کارکنان پائین است اما افزایش این میزان در فواصل مشخص برایشان محرز بوده و در عین حال برای دوران بازنشستگی مفید است.

حقوق و دریافت کارکنان به گونه‌ای تدارک دیده شده که طیف گسترده‌ای از مزایای مادی و غیرمادی از جمله کمک هزینه‌ی مسکن، تعطیلات ارزان، امکانات تفریح و سرگرمی مناسب، و از همه مهمتر دسترسی به وام‌های کم‌هزینه را در بر می‌گیرد.

اعضای هم‌رده‌ی تحصیلی معمولاً با دستمزد مشابه آغاز به کار کرده سپس دستمزد ماهیانه افزایش یافته و ترفیعات هر سال معمولاً یکنواخت هستند که با هدف توازن و اجتناب از بروز استرس و رشک میان گروه تدوین شده است. ارزیابی فردی نیز به هر صورت انجام می‌پذیرد.

در فاصله‌ی زمانی کوتاه طی دوره‌ی شغلی، تمایزات در تخصیص پرداختی و کار منظور می‌شود. در اخیرترین نقطه از مسیر شغلی کارگران، یک تبدیل دوباره اجرایی‌شود و در جریان آن صرفاً برترین کارگران جهت پیشرفت سریع به رده‌های بالای مدیریت برگزیده می‌شوند.

آن دسته کارکنانی که در پیشرفت عقیم بمانند اجباراً کناره‌گیری می‌کنند. (بیش از پنجاه سالگی) کناره‌گیری/بازنشستگی به معنای فراغت نیست. مستمری بازنشستگی کم و تامین اجتماعی نسبتاً کم باعث می‌شود تا بسیاری از افراد ناگزیر به ادامه‌ی کار پس از بازنشستگی از یک شغل گردند. بسیاری از بازنشستگان رده‌های مدیریت برای شعبه‌های کوچکتر شرکت‌های بزرگ، شرکت‌های دیگر یا همان شرکت با حقوق پائین‌تر فعالیت می‌کنند.

در شماری از شرکت‌های عمده در اواخر دهه‌ی ۱۹۸۰ با تغییرات در خط مشی استخدام دائم و ترفیع خودکار آزمایش شد. برخی از آن‌ها به دلیل کارسخت و فرآوری بالاتر، ترقی زیاد و پیشرفت سریعی یافتند ولی بیشتر آن‌ها عملکرد خود را دراستفاده و ترفیع همچنان حفظ نمودند. اندکی از شرکت‌ها بازگرداندن کارگران اخراجی را تجربه کردند که البته ندرتاً مشاهده شد.

جنبه‌ی دیگر مدیریت ژاپنی هم پیمانی/اتلاف با شرکت در قالب یک اتحادیه است که کارکنان شرکت ناچار از پیوستن به آن می‌باشند. دراین راستا کارگران فاقد هرگونه هویت مهارتی جداگانه در خارج از شرکت بوده و علی‌رغم حضورپررنگ فدراسیون اتحادیه‌ها در سطح ملی، هر اتحادیه به عنوان یک نهاد مجزا از شرکت یا رقیب شرکت مفهومی نمی‌یابد.

پیوند شرکت با کارگران، محدودیت‌های جدی بر فعالیت مستقل اتحادیه می‌آفریند طوری که کارگران علاقه‌ای به صدمه زدن به سلامت اقتصاد شرکت ندارند و اعتصابات ندرتاً و مقاطع بسیار کوتاه اتفاق می‌افتند.

سبک مدیریت ژاپنی و سیاستگذاری در شرکت‌های بزرگ بر روند اطلاع‌رسانی و ابتکار عملیات ازپائین به بالا تأکید ورزیده و با این دیدگاه مدیریت رده بالا را بیش از سرچشمه‌ی اختیار باشد زمینه ساز و تسهیل‌کننده شرایط تلقی می‌کند تا مدیریت رده‌های میانی هم نیروی محرکه و هم شکل‌دهنده‌ی خط مشی‌های سازمانی باشد. در این تشکیلات بر وفای عمومی به عنوان راهکاری جهت حصول به تصمیمات صحیح اهمیت داده می‌شود و توجهی وافر به رفاه کارگران مبذول می‌گردد. رؤسا بیش از اینکه نقش تصمیم‌گیرنده داشته باشند وظیفه‌ی شان ابقاء هماهنگی به گونه‌ای است که کارکنان قادر به کار درکنار یکدیگر باشند. یک مدیر ارشد اجرایی خالق وفای عمومی محسوب می‌گردد.

منبع: <http://countrystudies.us>

فرهنگ مدیریت ژاپنی که بسیار در غرب شهرت دارد، عموماً به شرکت‌های بزرگ در ژاپن منحصر می‌گردد. این شرکت‌ها به منزله‌ی کشتی‌های حافظ دریای اقتصاد ژاپن می‌باشند، برای مجموعه‌ی کارکنان خود دستمزد مکفی و شرایط کاری و اشتغال مطمئن را فراهم می‌آورند و به این ترتیب طبقه‌ی ممتاز کسب و کارهای ژاپن همین شرکت‌ها و کارکنانشان محسوب می‌شوند.

دوره‌ی شغلی با چنین تشکیلاتی، رؤیای بسیاری از جوانان جویای کار در ژاپن است لیکن تنها برگزیدگان اندکی به این مشاغل دست می‌یابندو بهره‌مندی از این شرایط برای فارغ‌التحصیلان مرد و معدودی زن از ۳۰ کالج و دانشگاه برتر ژاپن میسر است.

گمارش و پیشرفت کارکنان ژاپنی اکیداً منوط به پس‌زمینه‌ی تحصیلی آن‌هاست. دانش‌آموزانی که پذیرش برای ورود به کالج‌های عالی را کسب نمی‌کنند به ندرت شانس‌ی جهت کار در شرکت‌های بزرگ را دارند. درعوض، باید جویای جایگاه‌هایی در موسسات کوچک و متوسط باشند که مزایا و اعتبارهمسانی را ارائه نمی‌دهند. کیفیت تحصیلات فرد نقش تعیین‌کننده‌ای در مسیر شغلی او ایفا می‌کند.

اندک شماری از ژاپنی‌ها در مدارس عالی و دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی کسب و کار شرکت می‌کنند چون برنامه‌های مدارس کسب و کار در ژاپن اصلاً گسترده نیست، و از سوی دیگر این شرکت‌ها هستند که تدارک آموزش‌های مورد نیاز خود را برای آن‌ها دیده و اصولاً گرایشی به افرادی که مهارت و دانش آن‌ها در خارج از شرکت شکل گرفته اندک است.

درست پیش از فارغ‌التحصیلی زمانی است که افرادجوان، جستجویبرای یک صاحب کار مناسب را آغاز می‌نمایند.

این فرآیند بسیار دشواراست؛ جایگاه‌های شغلی در تشکیلات دولتی معدود بوده و ورود به یک موسسه‌ی معتبر نیز از طریق امتحانات رقابتی محقق می‌گردد. بدیهی است که وضعیت رقابت با کاهش تدریجی تعداد داوطلبان سبک‌تر می‌شود.

در حال حاضر هر ساله اول آوریل کارگران جدید به صورت گروه وارد شرکت‌ها می‌شوند. یکی از ویژگی‌های برجسته‌ی مدیریت ژاپنی رویه استخدام دائم است. استخدام دائم فقط نیروی کار بسیار کوچکی را در شرکت‌های بزرگ پوشش می‌دهد.

کارآموزان مدیریت، که طبق سنت عموماًمرد هستند و در پایان زمستان که از کالج‌ها فارغ‌التحصیل می‌شوند، در صورت توفیق در یک دوره‌ی شش ماهه‌ی آزمایشی مستقیماً در به کار گمارده می‌شوند. کارکنان پس از استخدام تحت هیچ شرایطی، مگر نقض اصول اخلاقی، عزل نمی‌شوند.

ضمناً اینکه افرادمنتخب به صورت عمومی استخدام می‌شوند و نه به عنوان یک متخصص برای یک جایگاه شغلی خاص؛ یک کارگر تازه به لحاظ

یک مهارت یا تجربه خاص به کارگرفته نمی‌شود، بلکه هوش، پس

زمینه‌ی تحصیلی و ویژگی‌های فردی مطلوب به دقت مورد

آزمایش قرار می‌گیرند. در بدو ورود به سازمان، کارمند تازه برای ۶ الی ۱۲ ماه در یکایک دفاتر

اصیلی یا شعب آموزش می‌بیند. به