Министерство Образования Российской Федерации.

Кемеровский Технологический Институт Пищевой Промышленности.

Реферат

по дисциплине: управление персоналом

на тему: “Сущность подготовки менеджеров в Японии”.

Выполнила: ст. гр. ЭУ-63

Уткина Г.Ю.

Проверила: Грязнова Н.Л.

Кемерово 2000 год.

Отдельные учебные заведения по подготовке управляющих появились в Японии еще в 20-е годы, но в широких масштабах деятельности по созданию системы подготовки и повышения квалификации начала осуществляться лишь в конце 40-х начале 50-х годов.

Создание этой системы в послевоенный период определялось в значительной степени двумя моментами – с одной стороны, влиянием США, которые интенсивно экспортировали в Японию как методы управления промышленными предприятиям, так и формы и методы обучения управляющих, а с другой стороны, участием в этой деятельности не только предпринимательских организаций, но и центральных государственных органов.

В этот период в Японии начали появляться учебные заведения, созданные по подобию и при участии американских школ бизнеса, например, школы бизнеса при университете Кэйо и Софийском университете. Программы обучения в этих учебных центрах повторяют в значительной степени программы американских школ. К работе в них широко привлекаются американские преподаватели. Без каких-либо модификаций используется и американская методика обучения – анализ ситуаций, деловые игры, лабораторная подготовка.

Более того, японские учебные заведения не редко заключают соглашения с американскими университетами, консультативными фирмами, отдельными профессорами о проведении ими самостоятельных циклов подготовки слушателей в Японии

В значительной степени под американским влиянием сформировался и крупнейший в области подготовки управляющих учебный центр, функционирующий при Японском центре производительности.

Остановим свое внимание на одном из старейших учебных заведениях Институте управления и организации производства. Он начал функционировать в 1925г.; в период второй мировой войны был закрыт и возобновил свою работу в 1946 г. этот институт является частным учебным заведением, но его диплом получил в 1950 г. формальное признание Министерства просвещения Японии.

Институт имеет небольшое дневное отделение, на котором обучаются 90 человек, а также большое вечернее и заочное отделение (по 1200 и 8000 человек соответственно).

Институт готовит специалистов по организации производства и управления промышленностью и торговлей. Здесь функционируют три факультета: повышения производительности труда, повышения производительности конторского труда и повышения эффективности сбыта. Срок обучения на основных факультетах на дневном отделении – 2 года, на вечернем – 3 года.

В институте обучаются специалисты с высшим образованием и стажем работы в государственных учреждениях ли частных предприятиях от 3 до 5 лет

Учебная программа в Институте предусматривает изучение следующих дисциплин:

Общеобразовательные дисциплины:

 Философия;

 Логика;

Родной язык;

Социология;

Право;

Психология;

Экономика;

Математика;

Физика;

Английский язык;

Французский язык.

Социальные дисциплины:

Организация управления;

Эффективность производства;

Планирование;

Коммерческое право;

Трудовое право

Анализ обязанностей руководителя;

Бухгалтерский учет;

Организация контроля в области производства и качества продукции, себестоимости, финансовой деятельности предприятия;

Изучение трудовых операций;

Конторские операции;

Транспортировка продукции;

Сбытовая деятельность;

Расчет себестоимости;

Товароведение;

Конъюнктура внутреннего и внешнего рынка;

Применение конторских машин;

Применение электронно-вычислительных машин;

Машинное программирование;

Организация делопроизводства;

Рекламирование продукции предприятия.

Обязательным для обучающихся на всех факультетах является также изучение курса о взаимоотношениях между руководящими работниками и подчиненными.

Выпускники Института могут рассчитывать на получение различных должностей в среднем звене управления.

Несмотря на то, что по данным официальной статистики, численность японской армии менеджеров приближается к трем миллионам, острота их нехватки не спадает. Формами подготовки менеджеров являются: а) обучение в вузах и специальных учебных заведениях; б) стажировка на курсах повышения квалификации; в) совершенствование мастерства в условиях практического руководства трудовыми коллективами.

Основы науки управления усваиваются, например, в Токийском, Осакском, Нагойском, Киотоском, Нагасакском университетах, где функционируют различные управленческие курсы. Студенты, приобретая конкретную специальность, скажем экономиста, одновременно изучают и менеджмент. Помимо университетов в Японии действуют специализированные учебные заведения по подготовке менеджеров. По оценке японской ассоциации управления, в начале 80-х годов число их достигло двухсот, причем часть находилась в ведении государства. Около 40 научно-методических центров по подготовке менеджеров организовано при крупных банках, торговых и промышленных фирмах.

В рамках этих заведений ежегодно реализуются тысячи учебных программ, в основе которых лежит единая педагогическая концепция. Суть ее – в формировании у обучаемых трех групп навыков: технологических, коммуникативных и концептуальных.

Технологические навыки связанны с освоением конкретной профессии. Они, естественно, превалируют у менеджеров низшего звена. По мере движения вверх по ступеням управленческой иерархии относительное значение этих навыков снижается. Их место занимают коммуникативные и концептуальные навыки.

Первые имеют непосредственное отношение к человеческому фактору: воспитание работников и их оценка, установление с ними всесторонних контактов, оказание на них целенаправленного влияния. Такого рода навыки, считают теоретики японского менеджмента, важны для всех категорий менеджеров, однако наиболее интенсивно они используются менеджерами среднего звена.

Концептуальные навыки – это искусство прогнозировать события, планировать деятельность больших групп людей, принимать ответственные решения, определять политику развития организации. Подобные навыки должны быть присущи менеджером среднего и особенно высшего звена. Все эти нюансы скрупулезно учитываются в программах любого учебного заведения, где готовят управляющих.

Так, в Академии управления (Кэйэй акадэми) указанная педагогическая концепция определяет даже организационную структуру. В академии есть три факультета, предназначенные для подготовки менеджеров низшего, среднего и высшего звеньев. Менеджеров низшего звена, или, как их называют, “руководителей первой линии”, обучают основам бухгалтерского учета, искусству работы с людьми, маркетингу, применению ЭВМ, основам теории управления. Менеджерам среднего звена адресованы главным образом курсы по управлению персоналом, в которых большое место отводится обучению психологии и социологии. Высшее звено обучаемых сосредотачивается на проблемах функционирования человеческого фактора в экономике страны, стратегических концепциях управления, анализе тенденций развития национальной экономики.

Следует обратить внимание на тот факт, что общепрофессиональные курсы отраслевого плана в программах по подготовке менеджеров или отсутствуют, или представлены очень не значительно. Руководитель академии считают, что профессиональные знания должны приобретаться обучаемыми прежде всего в системе вузовского образования.

Проблемы, с которыми приходится сталкиваться менеджеру в Японии, настолько многочисленны и разнохарактерны, что наряду со специальными знаниями требуют недюжинной интуиции, сообразительности, умения рискнуть и т.п. Об этом, в частности, свидетельствует исповедь одного из менеджеров: “У себя в фирме я обязан правильно решать самые разнообразные и очень сложные проблемы, связанные с персоналом, с производством, с реализацией готовой продукции. Я не имею права на ошибку. Нет никого, кто помог бы мне или взял на себя вину в случае моего неправильно шага”.

На особо высоком уровне подготовка менеджеров, способных руководить людьми, деятельность организаций разного размера, ведется в Школе государственного управления им. Коноскэ Мацусита. Ее деятельность зарубежные исследователи окрестили “поточным производством менеджеров 21 в.”

Школа расположена не далеко от Токио, в приморском городе Тигасаки. Ее создал Коноскэ Мацусита на личный капитал и ассигнования своего концерна. В основу деятельности школы положена философия воспитания, принятая в форме “Мацусита дэнки” и базирующаяся на семи духовных ценностях. Весь процесс обучения в школе сводится преимущественно к самостоятельной работе. Главными объектами изучения являются политика, прикладная экономика, идеология, человеческий фактор.

С целью уточнения профессиональной ориентации слушателей, расширения их кругозора, идейного воспитания в школе проводятся беседы за круглым столом, на которые приглашают руководителей политических партий, президентов крупных фирм и банков, министров, известных журналистов, комментаторов телевидения, редакторов газет.

Слушателей обучают приемам работы над книгой, обращению с каталогами, статистическими справочниками и т.д. В учебном процессе активно используются телевизионные системы, проекторы, звукозапись и т.п.

Поскольку в основе обучения лежит чисто японская философия, то занятия перемежаются занятиями по чайной церемонии, икэбане, японским видам боевого искусства, главным образом кэндо (фехтование) и каратэ. Физическому воспитанию ежедневно отводится 90 минут. Кроме того, каждый слушатель занимается по индивидуальной программе. Лидер 21 века, по мнению руководства школы, будь то премьер-министр или глава корпорации, должен быть крепким, здоровым, обладать выносливостью.

В школу зачисляются молодые люди в возрасте до 25 лет. Обязательным условием для поступления является диплом об университетском образовании. Все претендующие на поступление в школу проходят тщательный отбор, направленный на выявление идеологических, деловых и психологических качеств.

Большое место в учебной программе школы занимает изучение английского языка. Менеджер 21 века, считают организаторы обучения, должен обходиться без переводчика. Английская речь лидера будущего, утверждают они, не должна вызывать у слушателей иронии или каких-либо насмешек. По мнению Мацусита, уровень владения английским языком у японских менеджеров должен быть таким, чтобы официальные лица и бизнесмены других стран хорошо понимали смысл их высказываний. Высокое мастерство владения иностранным языком нужно и для того, чтобы на стажировках в других странах слушатели школы не испытывали никаких затруднений в общении с людьми и во время работы в научных библиотеках.

Общенаучная подготовка – это только одна часть обучения в школе. Другую ее часть составляет цикл личностной тренировки, которая вмонтирована в распорядок дня.

У каждого слушателя есть свой кабинет, в котором предусмотрены все удобства для самостоятельной работы. В таких кабинетах рождаются менеджеры 21 века. Здесь они познают премудрости управления, премудрости бизнеса. Слушатели школы непреложно усваивают тот факт, что лидеру грядущих времен нужно прежде всего овладеть искусством обращения с людьми.

Подобную цель ставят перед собой и организаторы курсов повышения квалификации менеджеров. Основу любой программы курсов составляют проблемы управления персоналом. Посмотрим, как реализуется это программа в тренировочном центре “Канрися ёсэй гакко”, который расположен у подножья Фудзи. Этот центр прославился в Японии жесткой системой тренировки.

Каждое утро 200 рекрутов (так называют слушателей школы) в половине пятого по сигналу “подъем” начинают свой тернистый путь к высотам искусства управления. Одеты они в форму флота его императорского величества.

После подъема рекруты проводят интенсивную разминку, потом идет на завтрак, состоящий из пары сырых яиц и горстки риса. Не будучи отягощенными такой трапезой, они выбегают на тренировочное поле. Там рекруты преодолевают изнурительные марш броски, состязаются в ловкости. Физическим упражнениям в структуре программы отводится львиная доля времени. Впрочем, главное – не в тренировке выносливости. Основа основ – это закаливание характера.

Закаливают его в процессе острой критики и самокритики во время специальных учебных “сессий”. Критикуют друг друга и сами критикуют себя. Процедура довольно необычна. Назначенный инструктором критик, выбрав объект воздействия, приступает к делу. Сначала он “вскрывает” общие недостатки поведения объекта, затем доходит до конкретных фактов. Критик касается нравственных изъянов критикуемого, причем и реальные подтверждения таких изъянов, и даже предположения о наличии таковых выкладываются без всяких церемоний. Присутствующие помогают критику. Объект защищается. В пылу полемики выворачиваются наружу все человеческие слабости объекта.

Популярным воспитательным средством является широко известный на Востоке метод речевки. В школе “Канрися ёсэй гакко” он практикуется буквально на каждом шагу. Даже перед отходом ко сну рекруты, сняв одежду и выстроившись в шеренгу, во всю мощь легких неоднократно выкрикивают6 “Я мою голову водой!”, “Я тру тело мылом”. И это делается не случайно: речевка дисциплинирует поведение.

Каждый год в учебном центре “Канрися ёсэй гакко” проходит подготовку 5 тыс. менеджеров среднего звена. За 13 дней, отводимых на обучение, преподаватели центра заметно преуспевают в превращении рекрутов в подлинных лидеров производства, - уверенных в себе, дисциплинированных, инициативных, способных самоотверженно сражаться в “джунглях” бизнеса.

Рекрутам, не сумевшим в установленные сроки овладеть учебной программой, дают 2 –3 дня для дополнительной тренировки. Если и после этого кто-то окажется не способным преодолеть барьеры зачетов, его отправляют в фирму без диплома. Там ему грозят большие неприятности. Говорят, что некоторых даже увольняют.

Занятия в школе выглядят на первый взгляд довольно странно. Так, при отработке упражнения по развитию “управленческого голоса” рекруты выстраиваются в шеренгу и по команде во всю глотку выводят гаммы. Инструктор требует, чтобы обучаемые использовали всю мощь лёгких. Другая шеренга в это время выкрикивает выдержки из катехизов поведения. третья горланит один из гимнов. главным критерием оценки служит громкость пения.

С целью избавления рекрутов от застенчивости в школе практикуют не менее “изобретательные приемы”: сменив форму на деловые костюмы, рекруты идут на близлежащую железнодорожную станцию, где среди снующей толпы пассажиров, прямо на вокзальной площади, во весь голос поют школьный гимн.

Далеко не всем рекрутам нравится система обучения в школе. Но большинство, несмотря на жестокую муштру, считают ее несомненно стоящей, остаются довольны обучением и пребывание в школе рассматривают как полезное и нужное дело.

Наряду с описываемыми формами в Японии широко практикуется подготовка менеджеров непосредственно в производственных условиях.

Есть все основания считать, что причина популярности “обучения на производстве” связана с вековыми традициями ученичества. Путь новичка в фирме неизменно начинается на переднем крае производства. Где им передают опыт старшие коллеги. И отсюда начинается восхождение к менеджерским постам. “У руля управления все большего числа передовых фирм находят менеджеры, имеющие богатый технический опыт. Другими словами, речь идет о руководителях, искушенных во всех сферах деятельности компании благодаря собственной практике, охватывающей работу на участках, требующих физических нагрузок, на производстве или в опытно-конструкторских отделах. Сегодня именно эти специалисты все чаще руководят делом в рамках всей организации.

Богатый опыт практической работы – одно из главных условий выдвижения в административный аппарат японской компании. Однако практический опыт – это только один из трамплинов для занятия менеджерской деятельности. Другой такой трамплин – занятия в системе формально образования. Совершенствование молодого менеджера может проводится и на фирменных курсах и семинарах, где поставлено изучение основ человеческих отношений, психологии, социологии и т.п.

Совершенствоваться ему поможет специфическая японского форма шефства – опека со стороны умудренных опытом управляющих. Суть шефства в японской фирме состоит в том, что к каждому молодому менеджеру приставляется опекун. Он обычно выбирается из авторитетных руководителей, находящихся в пенсионом возрасте, но продолжающих трудовую деятельность. Опекуном не может быть непосредственный начальник или кто-либо из менеджеров, работающих в подразделении вместе с опекаемым. Опекун – фигура объективная, действующая как бы из вне. Он знакомит опекаемого с тонкостями функционирования фирмы, помогает ему ориентироваться в управленческой иерархии, подсказывает, какую линию избирать в межличностных отношениях. Сфера деятельности опекуна беспредельна: она охватывает и производственное и внепроизводственное существование подопечного.

Список использованной литературы.

1. Громека В.И. “Современная Япония”, 1984 г.
2. Курицын А.Н. “Управление в Японии”, 1991 г.
3. Якокка Ли “Карьера менеджера”
4. Зарубежные центры