

الفصل الثاني : [خصائص التجربة اليابانية]

يعتبر النظام الإنتاجي 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 الإنتاجي الياباني وجعلت نموه متسارعا بشكل ساهم بصورة فاعلة في تحقيق المكانة السوقية التي يتميز بها الاقتصاد الياباني .

* خصائص النظام الإنتاجي في التجربة اليابانية :

- إن اعتماد الأسس التي اكتسبها النظام الإنتاجي في اليابان وهذا من شأنه يحقق الأبعاد التطويرية المستهدفة للبناء وسط آفاق التحديات التي تعيشها المجتمعات الإنسانية حالياً ويمكن إبراز أهم الخصائص التي يتسم بها النظام الإنتاجي في اليابان ما يلي :

- (١) القيم الثقافية والتربوية للمجتمع الياباني : أستمد النظام الإنتاجي في اليابان مقوماته الأساسية من خلال القيم الثقافية والتربوية. وكما كان لطبيعة المجتمع وروح الأمة المرتكز في إعطاء النظام الإنتاجي صفة متميزة عن الأنظمة الأخرى السائدة في العالم . فكان دور الياباني يقوم على إقامة وتسخير التكنولوجيا المستوردة وفقا للمتطلبات الفكرية السائدة لدى اليابانيين .
- (٢) نقل التكنولوجيا المستوردة : تطلعت اليابان لنقل التكنولوجيا المستوردة بعد الحرب العالمية الثانية فسعى الشعب الياباني للاستفادة من التكنولوجيا وعزلها عن الأبعاد الأيدلوجية والخلفية الفكرية. لذا قد تميز الشعب الياباني عن سائر المجتمعات الشرقية في التعامل مع التكنولوجيا وتطويرها وفقا لطبيعة الثقافة والبناء الفكري الياباني وحاجاته الأساسية.
- (٣) تطوير الأدوات و المواد : استطاع النظام الإنتاجي في اليابان من تطوير أدواته ومواده من خلال النهوض الهادف وعدم الانسياق وراء تجارب الأمم واقتباس آفاق النهوض من خلال الانطلاق الفن و الإنتاج من القاعدة الهادفة للتطوير والبناء بروح جماعية متفاعلة.
- (٤) القاعدة العلمية التقنية الصناعية : اعتماد اليابان على بناء القاعدة العلمية التقنية الصناعية معتمده في هذا المجال على كافة الجوانب المرتبطة بأساليب التدريب المهني وعدم اعتمادها على الجوانب النظرية .
- (٥) 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 إلى العاملين والمشرفين في ورشة العمل الفاشلة كأنهم جزء من الآلات و المكانن و يطلب منهم القيام بالعمل حسب المعايير المحددة للأداء.
- (٦) أسلوب التشغيل مدى الحياة : Long-Term Employment : اعتماد المؤسسات والشركات اليابانية على أسلوب مدى الحياة مما يجعل حركة انتقال العاملين مقيدة بأعراف العمل السائدة. فعند قيام العامل بترك المنشأة التي يعمل بها والذهاب إلى أماكن أخرى للعمل فإن على العامل أن يبدأ من أسفل السلم الوظيفي للترقية وهذا ما يجعل حركة دوران العمل في الشركات اليابانية بطيئا . لهذا تهتم بمسألة التدريب الفني والإداري اهتماما كبيرا.
- (٧) أسلوب الترقية و التقويم : تعتمد الأنظمة الإنتاجية اليابانية على أسلوب الترقية والتقويم البطيء للعاملين، وتقوم الأساليب التقويمية على أساس اعتماد المعايير والمؤشرات التالية :
 - المساهمة في تطوير العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية .
 - درجة الارتباط العضوي للفرد العامل ف المؤسسة ودرجة ولائه .
 - مدى رغبته ومساهمته في تعليم العمال الآخرين من زملائه في العمل .
 - المهارة والكفاءة الذاتية للفرد ومنها تحصيله الدراسي وتعليمه الجامعي .

٨) العنصر الإنتاجي : اعتبره المركز الأساسي لتطوير الإنتاج و الإنتاجية واعتماد الفرد في إطار المجموعة العاملة. وتعتبر من أهم السمات التي تنفرد بها المؤسسة الإنتاجية اليابانية عن غيرها من المؤسسات العاملة في المجتمع الإنساني حيث يتم التركيز على الفرد من خلال المجموعة العاملة بالإضافة إلى مبدأ التعاون والتفاعل.

٩) الإدارة بالأهداف : اعتماد الإدارة اليابانية للنظام الإنتاجي على الأساليب الإدارية والتنظيمية الحديثة كالإدارة بالأهداف , مع اعتماد نظام المعلومات والتخطيط الفعال للأداء. كما أنها تركز على استخدام الأسس الموضوعية في العملية الإنتاجية بدلا من سيادة العلاقات الشخصية في اغلب المنشآت في الدول النامية .

١٠) المركز السوقي للمنشأة : لا تعتبر الربحية هدفا رئيسيا بحد ذاته وإنما لابد وأن تحقق المنشأة المركز السوقي بين المنشآت المنافسة أو ذات المنتجات البديلة لكي تحظى بالاستمرار في السوق. إن هذا المنطلق السائد في المنشآت اليابانية أدى إلى خلق الشعور بالمسؤولية بين العاملين وجعلهم أكثر عطاء و إبداع في الأداء الإنتاجي .

١١) الثقة والتعاون : اعتماد التعاون والمودة والثقة بين العاملين و الإدارة وتعميق أسس التفاعل والتكامل البناء لديهم من أجل تحقيق أهداف المنشأة, حيث يستطيع العامل أن يعمل ما يعتقد إنه قادرا من خلاله على تحقيق أهداف المنشأة بعكس القيك تلني تفرزها النظرية البيروقراطية في الإدارة .

*** 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 ف نظام المنشآت اليابانية لا يمكن أن يطرد أو يفصل من العمل إلا لأساليب جهرية كالحكم عليه بجريمة معينة .

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

*** إذا من النتائج المتحققة من جراء التشغيل مدى الحياة :**

١- الاستقرار الاقتصادي والمادي للفرد الياباني وتطوير نمط معيشته على ضوء الأجور الثابتة.

٢- الأمان والاطمئنان حول المستقبل العائل والأسري.

٣- التكيف الاجتماعي والنفسي .

٤- خلق قاعدة نفسية حول تراكم الخبر الفنية و الإدارية .

ثانيا : التدرج الوظيفي ف العمل :

➤ إن مبدأ التدرج الوظيفي وفقا للخبرة المتراكمة يعتر من العوامل الأساسية لتطور المؤسسات اليابانية و احتلالها المكانة السوقية المرموقة ، حيث أن اعتبار تقدم الفرد في مجال العمل التنظيمي أو التقني يعتمد الخبرة المتراكمة و المهارة و ليس لأي اعتبار آخر .

ثالثا : استحداث حلقات السيطرة النوعية :

➤ لعبت حلقات السيطرة النوعية دورا كبيرا في تطوير المنشآت اليابانية ودورها في تعميق كفاءة الأداء وتطوير العاملين وزرع جوانب الثقة والمودة بينهم في إطار تفاعلهم الهادف نحو تحقيق أهداف المنشأة وتطويرها وتحسين إنتاجيتها .

رابعاً : التحديث المستمر في التكنولوجي 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 الياباني يتطور باستمرار.

خامساً : حجم الاستثمار في الصناعة :

➤ أن حجم الاستثمار في الصناعات اليابانية على المستوى القوم تعادل ١٨% 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 و التربوية و الثقافية في المجتمع :

(١) الحرص التام على أداء العمل بكفاءة وفعالية عالية .

(٢) انخفاض نسبة الغيابات عن العمل.

(٣) عدم التطلع للمراكز الإدارية والفنية العالية .

سابعاً : العلاقة الإيجابية المتفاعلة بين الإدارة و النقابات العمالية و العاملين :

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

ثامناً : احترام الزمن :

اعتماده كوسيلة تطويرية هادفة من خلال التعاون والمسؤولية بالمشاركة في السياسة الاقتصادية و الإدارية للمنشأة .

* مقارنة بين الإدارتين اليابانية والأمريكية :

الرقم	المنظمة اليابانية	الرقم	المنظمة الأمريكية
١	التوظيف الدائم	١	التوظيف قصير المدى
٢	البطء في التقويم والترقية	٢	السرعة في التقويم والدقة
٣	عدم التخصص في الحياة الوظيفية	٣	التخصص في الحياة الوظيفية
٤	إتباع وسائل الرقابة الضمنية	٤	إتباع وسائل الرقابة فردياً
٥	اتخاذ القرارات جماعياً	٥	اتخاذ القرارات فردياً
٦	المسؤولية الجماعية	٦	المسؤولية الفردية
٧	الاهتمام الشمولي بالعاملين	٧	الاهتمام الجزئي بالعاملين
٨	الاهتمام الشمولي بالسيطرة النوعية	٨	الاهتمام الجزئي بالسيطرة النوعية

* النتائج المستوحاة من التجربة اليابانية :

- تعتبر السبل الإيجابية للتعرف على واقع التجارب الإنسانية إحدى صور التفاعل الإنسانية ومرتكزا أساسيا لنقل

التكنولوجيا وتطويرها وفقاً لطبيعة المجتمعات الإنسانية .

- المجتمع الياباني استطاع الاستفادة من خبر العديد من المجتمعات الصناعية المتقدمة الأخرى , وساهم ف تطوير العديد

من التجارب الوطنية بما ينسجم مع الطبيعة التربوية والثقافية للمجتمع الياباني .

*** يمكن إنجاز السبل المستوحاة من تحليل واقع التجربة اليابانية بما يلي :**

- ١ إجراء دراسات تحليلية للأنظمة الإدارية والصناعية اليابانية والتوصل إلى استنتاجات بشأن الاستفادة منها .
 - ٢ إدخال تجربة حلقات السيطرة النوعية و إدارة الجودة الشاملة و اعتمادها سبيلا هادفا في تطوير المنشآت الصناعية و الخدمية .
 - ٣ التعرف على واقع العمل و ضماناته في اليابان ومدى أثره الكبير في تحقيق الزيادة الهادفة في الإنتاجية وتحسين جوانب نوعية .
 - ٤ إعطاء الجوانب المعنوية والمادية في التحفيز دورا كبيرا في إدامة الصلة بين العامل والمنشأة التي يعمل بها.
 - ٥ الابتعاد عن سبل الترقية والتدرج الوظيفي وفقا للاعتبارات غير الموضوعية .
 - ٦ المشاركة الفاعلة للعاملين في مختلف مستوياتهم الفنية و الإدارية في تطوير المنشأة.
 - ٧ تحسين سبل الخدمات المقدمة للعاملين و اعتبارها أحد جوانب التحفيز المعنوي في تطوير الأداء وتحسينه .
 - ٨ استهداف التطور التدريجي في التصنيع وعدم الشروع في القفز فوق اعتبارات بناء العقلية الصناعية خصوصا في البلدان الناهضة .
 - ٩ السعي نحو بناء العلاقات الاجتماعية في داخل المنشأة بما يعزز الثقة والمودة بينهم.
 - ١٠ اعتماد الطاقات المؤمنة لدى المجتمع وتعزيز البناء التربوي و الثقافي بما يحفز الأفراد العاملين بأهمية الانتماء للمجتمع .
 - ١١ إعطاء التدريب المهني في العمل أهمية استثنائية قادرة على خلق التراكم المعرف علميا و تقنيا .
 - ١٢ إدخال الأساليب الحديثة في المعرفة الإنتاجية إداريا و فنيا وتعميق سبل استخدامه في تطوير المنشآت.
 - ١٣ إعطاء الفرد العامل أهمية استثنائية واعتبار أسس التطور المستهدف لا يمكن أن يحقق إلا من خلال تطوير الكفاءة الإنسانية وتعزيز دورها في التخطيط للسياسات والبرامج.
- * إن اعتماد الأسس التي يمكن استقراءها من التجربة اليابانية وأبعادها الإنسانية الهادفة لتطوير الإنتاج و الإنتاجية وتحسين النوعية من شأنها أن تحقق الأبعاد التنموية الهادفة للمجتمعات الناهضة عموما والمجتمع العربي خصوصا مستهملين القيم والعادات والأعراف السائدة والتي هي إفرازات الحضارة العربية والإسلامية أساسا .**

تلخيص و تنسيق وترتيب : عيون سحاب ..~