

نظرات برخی از شرکت‌کنندگان در برنامه های آموزشی ژاپن:

محمدرضا رستمی

رئیس هیئت مدیره لیزینگ ایران خودرو

- این دوره بسیار مفید و موثر برای شرکت‌کنندگان دوره می‌باشد. چرا که عملاً تطابق تئوری‌های مدیریت را با آنچه که در کف کارگاه اتفاق می‌افتد، می‌توان مشاهده نمود.
- ژاپنی‌ها به دلیل نداشتن منابع طبیعی کافی و کمبود جا، یادگرفته‌اند که با استفاده بهینه از منابع و حداکثر بهره‌وری، ضایعات را به حداقل ممکن برسانند. همچنین نظم و مقررات سرلوحهء کارشان باشد و با سختکوشی و اراده و حسن انجام کار در جهت موفقیت حرکت کنند. این موضوع در فرهنگ کاری آنها نهادینه شده است.
- سازمان‌های ژاپنی و صنایع آنها با بکارگیری نظام‌های مدیریتی از قبیل S^o و کایزن و عمق بخشی به آنها با تکرار و تمرکز در مقام عمل، این نظام‌ها را پیاده نموده‌اند و بهره کافی را از تمرکز و تکرار و عمق بخشی آن به کلیه کارکنان می‌برند. لذا با توجه به شرایط بازار کار، انعطاف‌پذیرتر از گذشته عمل می‌کنند.
- ژاپنی‌ها انسان‌های صادق، مسئولیت‌پذیر، منضبط و صرفه‌جو هستند که البته نقش مدیران در گره زدن منافع ملی کشور به منافع افراد بسیار حائز اهمیت می‌باشد و سینرژی ناشی از جامع‌نگری در نظام برنامه‌ریزی کل و برنامه‌ریزی عملیاتی در سطح بنگاه، کاملاً مشهود می‌باشد.

فرزاد هاشمی :

مدیر عامل شرکت فراگامان صنعت و تجارت

- اکثر مطالبی که در این دوره و دوره‌های دیگر تدریس می‌شود عمدتاً مطالب مجموعه مهندسی صنایع و مدیریت است که در دانشگاه‌های ایران تدریس می‌شود. اگر اکثر مطالب همان است که ما می‌دانیم. پس اختلاف در کجاست؟ در این دوره به خصوص بازدیدها، این امکان فراهم شد که ببینیم و یاد بگیریم که آنچه را خود نیز می‌دانیم آنها چطور می‌توانند بکار بگیرند. ما ابزار را داریم ولی نگرش اجرایی کردن دانسته‌ها را نداریم. که این دوره فرصت بسیار خوبی بود برای دیدن و یادگرفتن چگونگی بکارگیری ابزار و دانسته‌ها.
- اگر دوره دیگری متناسب با فعالیت ما پیش بیاید حتماً استفاده خواهیم کرد و دوره‌های جدید را پیگیری می‌کنم.
- آنچه در فرهنگ ژاپنی شاخص است، این است که آنها ارائه خدمت به مخاطب را افتخار می‌دانند. با افتخار کار می‌کنند، به افتخار به خواسته‌ات گوش می‌دهند و با افتخار اجرا می‌کنند.
- آنچه که ما لقب تئوری به آن می‌دهیم، سازمان‌های ژاپنی آنها را اجرا می‌کنند.
- «کارکنان ژاپنی خودشان و مجموعه‌ای که در آن کار می‌کنند را یک پیوندی از هم می‌دانند. همان حسی که صاحبان مجموعه نسبت به مجموعه دارد، همان حس را کارکنان نیز دارند.»
- ژاپن به صنعت خودرو خود و بعضی صنایع شناخته شده مانند سونی می‌بالد. در این دوره امکان بازدید از صنعت خودرو و چند صنعت شناخته شده مهیا شد.

غلامرضا توکلی‌نیا-رئیس تعمیرگاه مرکزی فولاد آلیاژی ایران

- یکی از ویژگی‌های دوره برنامه‌ریزی و اجرای دقیق و بموقع کلیه کلاس‌های تئوری و بازدیدها بود. اما با توجه به حجم مطالب ارائه شده اگر مدت زمان دوره‌ها افزایش یابد بهتر است.
- کشور ژاپن بلحاظ امکاناتی از قبیل معادن، منابع غذایی و کشاورزی بسیار محدود است ولی همان‌طور که مشاهده می‌شود این کشور یکی از بزرگترین قطب‌های اقتصادی جهان می‌باشد و تحقق این امر بجز داشتن پشتکار و تعلق سازمانی و حس میهن پرستی و روحیه انجام کارهای تیمی میسر نمی‌گردد که این موارد از خصوصیات بارز فرهنگ ژاپن می‌باشد.
- درگیر شدن مدیران عالی سازمان در کارهای جاری، نظم و انضباط کاری و رعایت سلسله مراتب و تاکید بر انجام کارها بصورت گروهی از جمله ویژگی سازمان‌های ژاپنی است

کیومرث مصطفایی - سرپرست مدیریت امور اداری بیمه دانا

- وجود مترجم در دوره، عامل بسیار مهم و خوبی بود. در عین حال حضور یک فرد مطلع و آشنا به نظام‌های اداری و سازمان‌های ژاپنی و سازمان‌های ایرانی و همچنین شرایط برگزاری دوره، به عنوان هدایت کننده تیم، می‌تواند در ارتقاء کیفیت دوره موثر باشد.
- آنچه که از ژاپن شنیده بودیم به عینه دیدیم. ویژگی بارز فرهنگ ژاپنی در بخش کارکنان، علاقه فردی آنها به کار و احساسی تعلق خاطر به سازمان بود.
- نظام مدیریت ژاپن و حساسیت خاصشان به آموزش کارکنان از جمله موارد جالب توجه سازمان‌های ژاپنی بود.

ناصر فلاح - رئیس مهندسی صنایع و تضمین کیفیت فولاد آلیاژی ایران

- برنامه ریزی دوره دقیق و برنامه‌های آموزشی و بازدیدها اجرای منظمی داشتند. لیکن فرصت کوتاه برگزاری دوره و ارائه برنامه منجر به فشرده شدن مطالب می‌شد.
- ژاپن کشوری است که علیرغم محروم بودن از خیلی از منابع خدادادی (نفت، گاز، مواد معدنی و) توانسته است با تلاش و کوشش، زیر ساخت‌های صنعتی خود را بگونه‌ای ایجاد و تقویت کند که با واردات مواد اولیه حیاتی مورد نیاز خود و انجام فرآوری روی آن، ضمن برطرف نمودن نیازهای داخلی خود، از تولید و صادرات محصولات متنوع به سایر کشورها، بعنوان یکی از بزرگترین قطب‌های صنعتی جهان درآید که اینها همگی مدیون فرهنگ خودباوری، تلاش، سخت‌کوشی، نظم و انضباط، پایبندی به قوانین و مقررات، مدیریت صحیح امور، شایسته سالاری و وقت شناسی و قناعت مردم ژاپن می‌باشد.

سعید فتح الهی - مسئول بخش نظام های مشارکتی ساپکو

- خوش برخوردی، احترام به دیگران و حقوق آنها و روحیه همکاری و کمک رسانی ژاپنی‌ها بسیار چشمگیر است. نکته حائز اهمیت دیگر صرفه‌جویی در مصرف انرژی است که در این کشور یک الزام بوده و مورد رعایت همگان است.
- ویژگی بارز دیگر ژاپنی‌ها که عکس ایرانی‌هاست تمرکز آنها به شغل خود و بی‌اطلاعی آنها از دیگر فعالیت‌ها و موضوعات سازمانی است.

- در ژاپن محیط کار و کارفرما از تقدس و احترام خاصی نزد کارکنان برخوردار است. چرا که محل کسب روزی آنهاست.
- JIT (تولید به موقع) یک نیاز شرکت های ژاپنی بود که تحت فشار کمبود مکان بودند. این فلسفه و تکنیک در سازمان های ژاپنی تسری زیادی یافته است.
- در سازمان های ژاپنی مانند تمامی شرکت های موفق دنیا، از نوع دیکتاتوری پذیرفته شده است. بدین معنی که مدیریت مقصد را انتخاب می کند و کارکنان اگر علاقمند هستند که مسافر این اتوبوس باشند خواسته های مدیریت را اجرا می نمایند و الا از اتوبوس باید پیاده شوند.
- یکی از نکات مهم و مشترک تمامی بازدیدها این بود که این شرکت ها همگی برای هر کاری اعم از کایزن، نظام پیشنهادات، TPM و ... از همان ۵S که همان نظام و ترتیب است شروع کرده اند مورد جالب دیگر که در تمام بازدیدها مشاهده می شود استفاده از ماتریس مهارت ها برای تک تک کارکنان و پیوند آن با سیستم های پرداخت است.

مهناز ظهیرامامی - معاونت فنی و بهره برداری شرکت تولیدی صنعتی فراسان

- بهترین دستاورد آشنایی با فرهنگ و آداب و رسوم کشور دیگر آشنایی با برخی مفاهیم مدیریت منابع انسانی در شرکت های ژاپنی و بازدید از آنها
- کشور ژاپن یک کشور پیشرو که با پیاده سازی نظام های جدید مدیریتی توانسته در جهان حرفی برای گفتن داشته باشد ولی حالا که برگشته ام متوجه شدم که اطلاعات و دانش ما ایرانی ها در خیلی زمینه ها بیشتر است ولی چه حیف که عالم بی عمل هستیم ژاپنی ها چیزهایی را که از نظر ما ایرانی ها شاید بی اهمیت و ناچیز باشد به آن ارزش می گذارند یعنی به کوچک ترین مسائل توجه کرده و بدون اهمیت و بی توجه از آن نمی گذرند به عنوان مثال زمان برای ما ایرانی ها خیلی مهم نیست ولی آنها برای لحظه لحظه خود برنامه ریزی می کنند .
- باز دید از شرکت های پاناسونیک - نیسان - NBL - مورینگا (تولید کننده شکلات و مشتقات آن) و همچنین بازدید از مدرسه فنی آنها که تقریباً شبیه سازمان فنی و حرفه ای خودمان در ایران است، صورت گرفت . چیزهایی که جالب بود این بود که هر کس به هر سازمانی که وارد می شد مایل بود که تا زمان بازنشستگی در آن شرکت ماندگار باشد.
- آنچه می توانیم از شرکت های ژاپنی بیاموزیم، تعلق خاطر سازمانی افراد شرکت بهره وری نیروی کار - اطاعت بی چون و چرا از مافوق و حرکت در یک جهت و همسو، به نظر می رسد که ژاپنی ها بیشتر از اینکه به فکر منافع شخصی خود باشند به فکر آینده و سرافرازی کشورشان هستند. تصور ایشان این است که با هر قدمی که شرکت های صنعتی ژاپن رو به جلو بر می دارند

یک قدم کشورشان را در مسیر تعالی به جلو می‌برند و شاید یکی از رازهای موفقیت کشوری چون ژاپن که از داشتن ذخایر خدادادی بی بهره هستند در همین طرز فکر ایشان است در حقیقت یک ژاپنی موفقیت شرکتش را در موفقیت خودش و در نهایت موفقیت کشورش می‌داند.

علیرضا یآوری فر- نماینده مدیرعامل در تعالی و نظام‌های ایران خودرو

- برخی شرکت‌های مورد بازدید از جمله کائو، مدیریت هزینه را بر نیروی انسانی، انرژی و تولید متمرکز نبوده‌اند. و به منظور کاهش هزینه‌ها، طراحی، تولید و تعمیرات تجهیزات خطوط تولیدی را خود به عهده گرفته‌اند.
- همچنین ۵s کاملاً رعایت می‌شود و تبدیل به فرهنگ عمومی و صنعتی آنان شده است.

محمد مهدی افلاطونیان- مدیرعامل شرکت جهان الکترونیک

- بر اساس تئوری‌های معرفی شده در دوره اول "نوآوری مدیریت تجاری ژاپنی در سیستم تولیدی" که در تهران برگزار شد دوره ژاپنی فرصتی جهت آموزش سیستم‌های تولیدی و فرهنگ سازمانی که در کارخانه‌های ژاپنی به کار گرفته می‌شود محسوب می‌شد که از طریق سخنرانی اساتید برجسته، بازدید از کارخانه‌ها و بحث‌های گروهی حاصل شد.
- از بازدید کارخانه‌های ژاپنی و نیز شهر توکیو آموختیم که چگونه اصولی به ظاهر ساده مانند سادگی، استانداردسازی، سرعت و مسئولیت‌پذیری می‌تواند موفقیت و افتخار را برای یک کشور به ارمغان بیاورد.
- مهمترین عامل در پیشبرد پیاده‌سازی سیستم تولید ناب، فرهنگ حاکم بر سازمان‌هاست که در پس نمودهای فعالیت‌ها پنهان است. نظر به اینکه فرهنگ جامعه ژاپنی، خود بر مسئولیت‌پذیری و اطاعت از قوانین تاکید دارد، لذا بستر پیاده‌سازی فرهنگ کایزنی در سازمان‌های ژاپنی را میسر می‌سازد.

زهره ظهیرامامی- معاونت مالی اداری پشتیبانی و مدیر تعالی شرکت تولیدی صنعتی فراسان

- کارکنان ژاپنی با تعهدی که به سازمان خود دارند در قالب کار تیمی و مشارکت با یکدیگر و تبعیت از رهبریت واحد، انجام امور محوله خود را با درایت و نظم برنامه‌ریزی کرده و با بهبود مستمر آن وفاداری خود را نسبت به سازمان به اثبات می‌رسانند.

- آموزش و یادگیری به‌عنوان مهمترین و قدرتمندترین ابزار برای رسیدن به اهداف شخصی و سازمانی مورد استفاده همه افراد است.
- نیازهای آموزشی کارکنان ژاپنی متناسب با استراتژی‌های شرکت و قابلیت‌های شغلی و کار راهه شغلی آنان از طریق خود اظهاری کارکنان و سرپرست مستقیم آنان تعیین می‌شود. اکثر آموزش‌ها به صورت OJT و در صورت نیاز به صورت OFJT است. رئیس مستقیم اثربخشی آموزش‌ها را از طریق عملکرد فراگیران تعیین می‌نماید.
- در مجموع انسان ژاپنی در مقایسه با انسان ایرانی از هوش و خلاقیت پایین‌تری برخوردار است. اما آنچه موجب شده که سازمان‌های ایرانی نسبت به سازمان‌های ژاپنی عقب‌تر بمانند شاید به این دلیل باشد ما ایرانیان قبل از ایجاد بستر عقلانیت (قانون‌مندی، چارچوب‌ها، دستورالعمل) بستر خلاقیت (نوعی آزادی و اختیارگرایی ...) را ایجاد می‌نماییم.
- از دست اندرکاران این گردهمایی تشکر نموده و امید است متناسب با نیاز شرکت‌کنندگان نسبت به اجرای برنامه‌هایی که بتواند مفید فایده قرار گیرد اقدام نمایند .

سید فرداد موسوی-شرکت فن آوران پارسیان

- پیشنهاد من "تداوم آموزش‌ها از طریق برقراری بازدیدهای صنعتی از صنایع موفق دنیا" و "تداوم آموزش‌ها و برگزاری دوره‌ها در راستای دوره‌های برگزار شده" است