

# КОРПОРАТИВ НА КУЛЬТУРА ЯПОНІЇ

Підготувала:

Учениця групи 16 АТ 3/9

КППК ім.А.Макаренка

Грицюк Катерина

Перевірила:

Казимир Я.В

Японія для багатьох є якимось містичним і абсолютно ідеальним символом бізнес-успіху. Управлінці, вважаючи що японський менеджмент несе в собі якісь таємні знання, мріють їх застосувати в своєму бізнесі, щоб довести свої компанії до рівня японських. Багато людей мріють працювати в японських компаніях, припускаючи досягти своїх кар'єрних і професійних цілей, якими вони представляються в найсміливіших мріях і ідеях



# Жити ,щоб працювати

Стандартний робочий день японського менеджера починається о 9 ранку і закінчується саме до цього часу 8-9 вечора, в реальності багато засиджуються до 10-12 вечора і нерідкі випадки коли залишають офіс далеко за північ. Самі японські співробітники приймають це як належне - трудоголізм міцно закріпився в генах. З боку такий стан речей виглядає як незвичайна працездатність і продуктивність.



# **Робота заради роботи ,а не заради результату**

**Основний принцип японського бізнесу: завжди треба щось робити, здійснювати якусь активність. Неважливо навіть, чому і яким буде результат і як він буде використаний, головне щоб була діяльність, процес, зайнятість.**



# Коллективність прийняття рішень

Будучи керівником будь-якого напрямку ви не маєте права прийняти навіть просте рішення, не порадившись і не отримавши схвалення керівництва. Менеджери в японських компаніях не приймають рішень - вони збирають інформацію, доповідають її вище за ієрархією і чекають вказівок.



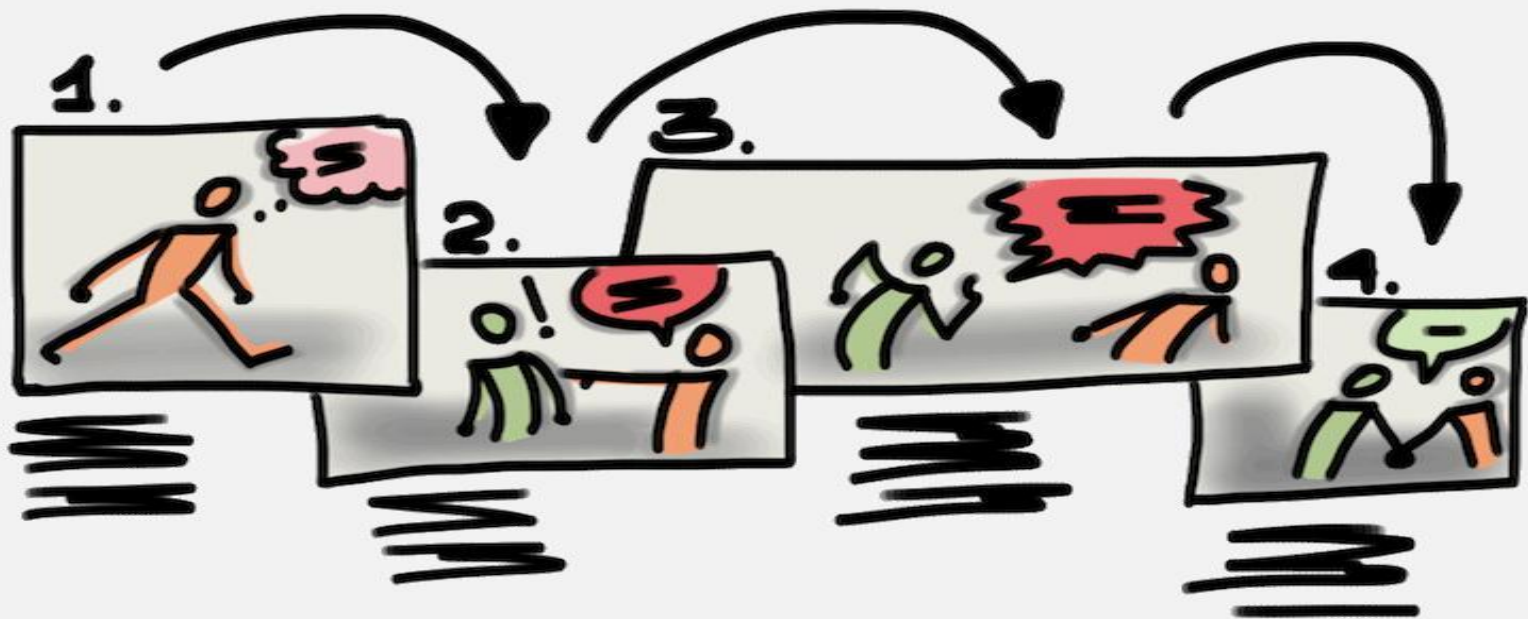
## Заперечення професійної думки

Трапляються ситуації, коли доводиться доводити правильність використаної для розрахунку формули і пояснювати, що цю формулу вивели ще сотню років тому і тепер вона викладається на першому курсі будь-якого інституту. Тут слід зауважити, що багато японських менеджери не мають вищої освіти і прийшовши в компанію прибиральником приміщень або механіком, досягли своєї посади виключно завдяки висідке років. Кожне твердження потрібно розкласти буквально на молекули і при цьому кожна думка або просто представлена інформація можуть бути поставлені під сумнів з вимогою уточнити, довести, пояснити.



# Повсюдна ротація

Так улюблений багатьма інструмент управління активно і часто практикується в багатьох японських компаніях. Практично всі працівники середньостатистичної японської компанії за свою кар'єру встигають попрацювати і там і сям. Для компанії ротація безумовно має цінність, а от для співробітника, який володіє власними професійними і життєвими цілями, планами і амбіціями це великий мінус. Ротація без згоди, обліку бажань і думки самого співробітника підриває лояльність, знижує



## Повна неповага до особистості окремого співробітника

Такі поняття як відпустка вважаються розкішшю, а про графік відпусток в принципі мало хто згадує. Особисті інтереси і бажання співробітника особливо не беруться до уваги, оскільки в японській компанії працевлаштування це фактично оплачуване рабство. До співробітників навіть звертаються в Японії - за прізвищами.





**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ**