

Ajnštajn je napisao formulu uspeha:

$$Q = X + Y + Z$$

X – veština da se dobro radi

Y – veština odmaranja

Z – veština ćutanja

1. UVOD

Savremeni menadžment ima danas dva dosta jasno izražena i uobličena stila koji su svojstveni dvema najrazvijenijim zemljama, *japanski i američki* stil menadžmenta. U opštem izrazu, ako bi se mogla davati određena ocena o vrednosti ovih stilova, uz određenu ogradu i uz određene uslove, može se reći da takozvani japanski menadžment postiže bolje rezultate i ima veću efikasnost. Zbog činjenice da ovaj stil menadžmenta unosi potpuno nove ideje upravljanja i odlučivanja i da uslovljava efikasnost najvišeg nivoa, to je razlog što se danas vrlo široko izučava.

2. ORGANIZACIJA KOJA ŽIVI

Na organizaciju preduzeća gleda se kao na ljudski organizam sa njegovim organima i funkcijama. Oni organizaciju posmatraju onakvu kakva je u stvarnosti to jest kao aktivnosti sa raznim saradnicima, a ne kao čvrstu strukturu. Organizacija se ne sastoji samo od robustnog i stabilnog skeleta. Ono što joj daje život jeste posmatrani odnos prema ciljevima preduzeća, lepoti proizvoda i usluga i ljubavi za posao. Međuljudski odnosi u neformalnoj organizaciji su isto tako jako važni jer oni bolje odgovaraju duhovnim potrebama čoveka i njegovom osećanju ponosa i afirmacije. Većina organizacionih oblika rada čine čvrsti deo struktuiranog sistema, a drugi deo čine neformalni ljudski kontakti, živeći paralelno u prirodnoj saradnji sa rutinskim poslovima formalne organizacione strukture. Sve ovo podseća na tip organizacije koja se zove projektna organizacija, kod koje su po pravilu zadaci vremenski ograničeni.

Što se tiče hijerarhije u organizaciji, može se reći da postoje priče o rušenju piramida i ukidanje iste. Teorijski i praktično hijerarhija je prirodno svojstvo svih živih sistema, svih organizacionih sistema. Zapravo greška nije u hierarhiji već može da bude velikih grešaka u tome kako se hijerarhija upotrebljava i koristi. Najčešći tip organizacione strukture za razvoj proizvoda je funkcionalna, projektna i matrična.

3. OSNOVNI PRINCIPI I KARAKTERISTIKE JAPANSKOG MENADŽMENTA

Najvažniji princip japanskog menadžmenta je sakupljati *mudrost* od ljudi koji rade u samoj kompaniji i koristeći to sakupljeno, graditi snagu kompanije. Da bi se ta prikupljena i akumulirana mudrost na poslu upotrebila, svi zaposleni moraju da imaju odgovarajuće sposobnosti da primene svoju pamet, nove ideje, a sistem mora da bude tako koncipiran da radnika motiviše da izvlači na površinu i zatim koristi tu pamet iskazanu kroz nove predloge, poboljšanja rada i uslova u celini. Kod prikupljanja predloga i ideja od strane zaposlenih stvoren je ceo sistem sređivanja i korišćenja tih predloga poznat kao "**krug kontrole kvaliteta – QC**", uz postojanje i drugih vidova prakse koji su usmereni na prikupljanje i korišćenje ove kolektivne pameti. Opšti cilj japanskog menadžmenta je da se stvori poverenje između rada i menadžmenta, što predstavlja jedan od ključeva preduzimljivosti radnika i izgrađivanje dobrih odnosa između njih i uprava kompanija. Najopštije bi se moglo reći da su japanski radnici visoko kvalifikovani, stručni, preduzimljivi i vredni. Kada kompanija postiže dobre rezultate onda se svi plodovi tog uspeha dele sa radnicima. Kada je pak kompanija u poslovnom smislu u teškoćama onda se maksimalno izbegava otpuštanje radnika i svi od predsednika kompanije do radnika prihvataju smanjenje plata. Želja i volja zaposlenih da vredno rade i doprinose uspehu kompanije zasniva se na njihovom uverenju da "kompanija pripada onima koji u njoj rade," jer im uglavnom obezbeđuje doživotno zaposlenje. Pored toga, kod japanskog menadžmenta postoji tendencija da se dobrobit zaposlenih uzima pre interesa samih akcionara, pri čemu ovo bukvalno podrazumeva da je odvojeno vlasništvo od kontrole nad kompanijom.

Rukovodioci na svim nivoima kompanije izgradili su pravila ponašanja i svoju organizaciju posla kroz specifičan stil .

1.Fleksibilan način završavanja poslova i upravljanja.

Pored toga što postoje opisi poslova i radnih mesta i priručnici za obavljanje istih, ipak su oni apstraktni prilikom donošenja odluka u praksi. Zbog toga oni koji odlučuju ponašaju se elastično, jer nisu ograničeni pravilima i pravilnicima.

2.U japanskom menadžmentu veliki značaj pridaje se razmeni vrednosti sudova i informacija.

Prihvaćene vrednosti i razmena informacija motiviše ljude i izvlači psihološku energiju koja se sigurno ne bi mogla ispoljiti putem formalnih naredbi, ili primenom pravila.

3.Procena menadžera

Procena menadžera i drugog zaposlenog osoblja vrši se na osnovu ispoljavanja sposobnosti u dugoročnom periodu uzimajući u obzir potencijalne sposobnosti pojedinca.

**---- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE
PREUZETI NA SAJTU WWW.MATURSKI.NET ----**

BESPLATNI GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI TEKST
RAZMENA LINKOVA - RAZMENA RADOVA
RADOVI IZ SVIH OBLASTI, POWERPOINT PREZENTACIJE I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJALI.

WWW.SEMINARSKIRAD.ORG
WWW.MAGISTARSKI.COM
WWW.MATURSKIRADOVI.NET



NA NAŠIM SAJTOVIMA MOŽETE PRONAĆI SVE, BILO DA JE TO **SEMINARSKI**, **DIPLOMSKI** ILI **MATURSKI** RAD, POWERPOINT PREZENTACIJA I DRUGI EDUKATIVNI MATERIJAL. ZA RAZLIKU OD OSTALIH MI VAM PRUŽAMO DA POGLEDATE SVAKI RAD, NJEGOV SADRŽAJ I PRVE TRI STRANE TAKO DA MOŽETE TAČNO DA ODABERETE ONO ŠTO VAM U POTPUNOSTI ODGOVARA. U BAZI SE NALAZE **GOTOVI SEMINARSKI, DIPLOMSKI I MATURSKI RADOVI** KOJE MOŽETE SKINUTI I UZ NJIHOVU POMOĆ NAPRAVITI JEDINSTVEN I UNIKATAN RAD. AKO U **BAZI** NE NAĐETE RAD KOJI VAM JE POTREBAN, U SVAKOM MOMENTU MOŽETE NARUČITI DA VAM SE IZRADI NOVI, UNIKATAN SEMINARSKI ILI NEKI DRUGI RAD RAD NA LINKU **IZRADA RADOVA**. PITANJA I ODGOVORE MOŽETE DOBITI NA NAŠEM **FORUMU** ILI NA

maturskiradovi.net@gmail.com