

LE MANAGEMENT DE TYPE KAIZEN

Gradinaru Puiu

L'Université de Pitesti, La Faculté de Sciences Économiques, 0745902875, gradinarupuiu@yahoo.com

Extrait:Le concept Kaizen désigne le perfectionnement continu du management et des activités de l'organisation qui impliquent l' employé , et inclue les exécutants mais aussi les managers . Kaizen représente une pratique managériale courante et constitue qui tente à définir la mentalité Japonnaise.

Motes clé:Le management visuel , le management est orienté vers la réingénierie des affaires, 5s, juste dans le temps (J.I.T) en maintenant une productivité totale (T.P.M),kanban teian .

Kaizen – Une Philosophie De Vie Qui S'adresse Aux Plus Bons Et Á Celles Supposaient Être Les Meilleurs

Le modèle Japonnais de conduite a démontré le fait que,le progrès se fait petit à petit mais rapidement , et apporte des victories sûres ,de longue durée. La méthode Kaizen,,implémentée aussi en Roumanie, apporte du satisfaction et beaucoup d' argents de poche;

Kaizen est un concept d'origine japonnaise, qui en essence justifie l' amélioration continue .

Le terme provient du bouddisme ,où ce terme signifie«rénouveau le Coeur et fait-le de plus en plus bon».Dans les armataux,pour «Kaizen cela signifie:`` avancer a petits pas,mais rapides``.La méthode s'étend de plus en plus dans le management .

A présent Kaizen s'étudie en dehors même du territoire japonnais , dans de grandes instituts des ÉTATS UNIS ,du Canada,de l'Europe de l'ouest et est considérée comme une voie entre deux (2) sortes de conduites traditionnelles: Le management de la qualité ,est orienté en conformité avec le standard préétabli,,et le management orienté vers la réingénierie des affaires ,basé par un changement majeur du processus, ou même dans la structure de l'organisation..

Le management orienté vers la régénération des affaires nécessite une grande consommation des ressources pour la réalisation d'un changement d'un BOND type, mais à la fin le succès n'est pas au rendez-vous .

Dans l'abordation du type kaizen ,on met l'accent sur la fluence du processus d'amélioration et de l'efficantisation .La seconde importante difference est que, pour Kaizen ,la responsabilité des processus et la qualité des produits sont stictement propre à la compagnie et à ses spécialistes .

Dans cet esprit d'innovation ,plus ou moins fiable ,les travailleurs ,les masteurs, les ingénieurs ,et les managers sont impliqués.

La méthode Kaizen a été implimentée aussi á J.T.I Roumanie.Le processus a débuté dan les années 1999 en impliquant prèmierement le management de top niveau mais aussi le management moins de la compagnie.La partie introductif du système a nécessité une prèparation de 6 mois,dans ce temps on a fait l'armonisation avec les pratiques du management de type J.T.I. Roumanie:le système I.S.O.,le cercle de la qualité ,les programmes de suggestion etc.Au début on a employé les instruments:5S et le management visuel-qui ont eu une grande force sur les emplyés,parce que,par ces méthodes,les employés ont vu et ont compris des aspects élémentaires de conduite,dans leur activité quotidienne.

5.S. –représente une série d` étapes qui a la forme des concepts liés à l'organisation du lieu de travail et le déploiement de l`activité:

1. La classification=la séparation des lieux utiles de ceux inutiles;
2. L'ordonation=l'arrangement des choses essentielles,pour pouvoir les retrouver et les employer plus facilement.
3. Le nétoisement=mentenir les appareils et le lieu de travail propres,(identifier les causes et l'inspection individuel continue)

4. La standardisation= des méthodes entières /de procédures a éviter l'apparition dans le future des problèmes de type S1,S2,S3, identifiés et solutionnés.
5. L'autodiscipline= le respect en permanence des règles établies (les étapes S1,S2,S3,qui doivent devenir une routine)

Le manager de la compagnie J.T.I. Roumanie,réconnaît qu'il a été une provocation entre communiquer et faire impliquer réellement les ouvriers et non formellement dans ce processus.On a établi que chacun doit accomplir des objectifs bien définits, avec des indicateurs de performance et d'évaluation faites au cours de l'année.La meilleure modalité d'attirer les employés est celle d'afficher des choses plus intéressantes, pour eux,ou ils contribuent ,pour aussi voir comment s'impliquent ils.Petit a petit,les gens ont accepté le jeu, non seulement parce qu'ils ont été enseignés et soutenus par des consultants et la totalité du management de la compagnie, mais aussi, parce qu'ils ont participé à la prise des décisions; on a tenu compte de leur point de vue,on a appliqué leurs suggestions et ils sont récompensés individuellement par leurs efforts fournies.

Après ça,l'introduction des systèmes J.I.T.(juste dans le temps)ou T.P.M (maintenance totale de la productivité) a été qu'une question de temps.Les mentalités étaient dépassées.Les gens sont devenus plus réceptifs à l'amélioration continue.Les sondages d'opinion effectués ont démontré une augmentation réelle de la satisfaction des employés a tous les niveaux de l'organisation.Différemment en 1999,il y a une baisse de 50%, mais la productivité a augmenté de 4%. ,pour pouvoir atteindre cette performances le processus est soutenu en permanence.Chaque année on fait 3-4 révisions suivant le model de deployment de l'activité et on fait des pronostiques dans le plan de l'amélioration .

Les Médicaments Kaizen Pour L'Amélioration De Ses Performances

7W.-la réduction des dépenses avec les 7 pertes

5S.-La maintenance d'un environnement de travail propre et plaisant,mais aussi la maintenance d'un climat de travail stimulant;

V.M.-L'amélioration interne de la communication dans la compagnie,l'amélioration et la motivation des employés en reconnaissant leurs mérites.

J.I.T.-L'élimination des stocks et la réduction de la production /la prestation du travail;

T.P.M.-L'amélioration et la disponibilité de la technologie ,pour la réduction des heures de défection ,les réparations ,etc;

Knaban-La manifestation par des marquages des matérielles ou du processus pour l'amélioration de leurs qualités;

Teian-Une système d'amélioration continue d'organisation basé sur l'application des suggestions des employés;

J.I.T - La réponse rapide aux commandes

Toyota est bien connue par la qualité et la fiabilité de ses véhicules.La compagnie a reçue le prix du journal américain ``Forbes`` pour l'année2002 comme la compagnie qui a le management le plus grand au monde et avec la meilleure qualité de sa production.Ça, parce que Toyota a développé pendant des décennies le système de production J.T.I.(juste dans le temps),système qui a permis la réduction de la durée de répondre aux commandes faites par des clients,de 3 semaines (la durée initial)à 2 jours!On a fait ça dans des conditions d'amélioration continue, la fiabilité des véhicules et l'augmentation du période de la garantie.des véhicules a 3 ans .

T.P.M. - Moins de défection

Pour les efforts d'implementations du type T.P.M,réalsés dans les companies japonaise Waseda , est spécialisée dans la production des composants mécaniques et réduit le temps total des interruptions occidentales des équipements de dix mille minutes à 30 minutes ,et a réalisé au moins un taux de 1.5 million de dollar en 6 mois.

Teian- Tout opinion est importante

Aux ÉTATS UNIS,et en Europe ,on emploie les même méthodes mais basés en principe „une bonne idée pour un bon bonus!., .L'étude comparative a ces méthodes ,a été réalisée en 1999,par l'association Américaine pour le système de suggestions et d'association japonnaise des ressources humaines ,a montré qu'un échantion de 555 compagnies de différents pays , le nombre total de suggestion enrégistré aux États unis étaient de 996 mille ,au moment ou au japon , on utilisait la méthode kaizen-Tein, cela dépassait 60 millions . Aux ÉTATS UNIS, la bénéfice realiée en appliquant 100 suggestions était de 22.800\$,mais au japon ce chiffre dépassait de 365.000\$.

Le Management D'efficient Se Construit Du Jour Au Jour Et D'employé En Employé

Pour qu'un style de management ait des résultats dans le temps,il est important que tous les ouvriés de la compagnie soient impliqués dans le processus de la production continue. Mais il est plus important que les managers de top soient les premiers a s'impliquer ,parce qu'ils sont, ceux qui influencent la plus grande partie de la compagnie.

La majorité des managers de top pensent que l'action s'arrête uniquement dans leur bureau,mais cette pensée est fausse. Les manager doivent toujours être au terrain ,, ,d'après le professeur Masaaki Imai, Fondateur de l'institute Kaizen.Le professeur disait que les managers d'efficiencient devraient visiter en permanence le centre où les locaux de la production,le lieu de vente mais également vérifier les donnès fournies dans l'ordinateur.

En parlant de la philosophie Kaizenne,Masaaki Imai dit que cette philosophie consiste l'application de quelques principes conduisant l'amélioration graduelle du management de la compagnie mais avec l'implication des employès ,de bas niveau jusqu'au top management. Mais cela se fait par des observations ponctuelles du lieu de production ,c'est là ou se trouve la base des affaires ou des donnès mais on peut aussi remédier les petites erreurs .

D'habitude ,on pourrait adopter après 6 mois voir un an les résultats du principe Kaizen.Par exemple, il ya des compagnies qui ont rèduit de 30% leur prix de vente après 6 mois et ont augmenté leur productivité a 100%. A la différence d'autres philosophies du management qui ont tendance a détruire les principes d'administration antérieures, Kaizen ne se propose pas a créer des révolutions dans le processus de conduite qui tente à se construire à côté de ceux qui existaient déjà , et s'améliorent du jour au jour.

L'abordation de la méthode Kaizen suppose être la continuation des performances du passé , l'amélioration graduelle de ces résultats de durèe ,différemment des changements qui proviennent des résultats rapides,qui devient éphémères en longue terme

En Roumanie,,jusqu'à present,il y a plus de 15 compagnies qui ont adopté la philosophie du management de type Kaizen.

Parmis ces compangies il y a des compagnies qui travaillent dans le domaine de l'automobile, dans le domaine bancaire,où des compagnies qui offrent des services de projection ,de l'architecture ou du marketing,mais aussi des departments publiques dans les conseilles nationaux d'état..

Cet intérêt pourrait être expliqué par le fait que le management de type Kaizen suppose faire des efforts d'amelioration de la production , la plus part des employés de la compagnie ,le progrès se voient et se mentient dans le temps.

Le spécte est large,il y a des compagnies multinationales qui ont développé ce type dans les pays où ils ont des sites de travail.Ils sont venus en Roumanie non-seulement pour profiter du fait que la Roumanie est un pays low-cost,mais aussi ils profitent du management intelligent dès ressources humaines de tous les types .Mais aussi il y a des compagnies Roumaines avec un managerRoumain intégrant,qui ont développé des affaires à un haut niveau ,spécialement dans le domaine de la production à l'aide de la philosophie de type Kaizen.

Biographie

1. Gradinaru,P.- Le Management,Édition Université de piteste, 2002
2. Nicolescu, O.-Le Management comparé l'Union Européenne, au Japon et les USA,Édition Économique, Bucarest,1998

3. Nicolescu,O –Les nouveautés dans le management international , Édition Technique, Bucarest, 1992
4. Burbus, E.-Le management comparè.deuxième édition , ădaugită și îmbunătătită,Économique, Bucarest,1998
5. Mihalcea, R.,Androniceanu,A.- Le Management, les fondamment. Les interferences. Les Études de caz . Les solutions,L`Édition Économique , Bucarest,2000