

Yalın Üretim
TPM, 6 Sigma

Kalite
Gıda Güvenliği

Çevre
İş Güvenliği

Veri
Analizi

Türkiye'nin En İyi:
Doğru ve Etkili Sistem Kurmak
İsteyenlerin Tercihii

Tedarikçi
Denetimi

Etik Ticaret
Sosyal Sorumluluk

İnsan
Kaynakları

Kişisel Gelişim
Koçluk

www.okyanusdanismanlik.com
"Akıllı Yönetim Sistemleri kurar"















Dr. E. Deming ve
Japonya

1950 yılında Japon bilimadamları ve mühendisleri birliği Japon mallarındaki kalite arttırmaya çalışırken Dr. Deming'i konferans vermek üzere Japonya'ya çağırır. Dr. E. Deming Japon JUSE'de aşağıdaki ilkelere anlattı ve anlattıklarını uygularlarsa 5 yıl içinde ekonomik açıdan rekabet yaratacakları ve Dünya çapında sadık müşteriler edineceklerini söyledi. İlk konferanstan 18 ay sonra Japonlar ürünlerinde ve verimliliklerinde büyük ilerlemeyi gördüler. Japon GSMH'si 1950'de 10 milyar\$ iken, 1980'lerin sonuna kadar yılda ortalama %9 büyüyerek, 1970'de 1.7 trilyon\$, 1987'de 3.4 trilyon\$, 2000'de 4.7 trilyon\$ ve 2007'de 5.2 trilyon \$'a ulaştı (Türkiye GSMF'si 1923'de 0.57 milyar\$, 1938'de 1.5 milyar\$, 1950'de 3.4 milyar\$, 1970'de 19 milyar\$, 1987'de 85 milyar\$, 2000'de 201 milyar\$, ve 2007'de 700 milyar dolara ulaştı). Toyota'nın 2007 cirosu 230 milyar \$, ve çalışan sayısı 316 bin, karı 15 milyar\$, çalışan başına cirosu 727 bin\$ ve çalışan başına 47 bin\$ kar elde etti. Dr. E. Deming Japonya'da Japon kalitesi ve mucizesinin mimarı olarak anılmakta, Toyota'nın girişinde Toyota'nun kurucusundan daha büyük resmi bulunmakta ve kalitede başarılı firmalara Dr. Deming Ödülü vererek ona teşekkür etmekte.

Not: * 1950'de Türkiye'de kişi başı milli gelir 160 \$ iken Japonya'da 130 \$'di.
* 2007'de Türkiye'de kişi başı milli gelir 10000 \$ iken Japonya'da 41 000 \$'a ulaştı. Bir Japon 4.1 Türk kadar ciro üretmektedir.
* 1950 yılına göre 2007 yılına kadar Türkiye 117 kat, Japonya ekonomisi 520 kat büyüdü.1970'lerin Japonya'sı 2007'nin Türkiye'sinden 1 trilyon dolar daha büyük.
* Çin'in GSMH 1970'de 100 milyar\$, 1987'de 370 milyar\$, 2000'de 1.2 trilyon\$, 2007'de 2.3 trilyon\$'a ulaştı. Çin 2005'te 1.7 trilyon\$'lık milli gelirinin yarısı kadar 800 milyar dolar yatırım (Türkiye'nin 2007 milli gelirinin tamamından fazla) yaptı ve sürekli yapmakta. Yıllık %8-9 büyümeye oranı ile her on yılda bir milli gelirini 2'ye katlamakta. Çin 2005'te 700 milyar\$ ihracat yaptı.
* Saatlik işçilik ücreti Çin'de 0.2\$/sa, Türkiye'de 3\$/sa, Amerika'da 32\$/sa.
(Kaynakça: List of regions by past GDP (PPP), http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_countries_by_past_GDP_(PPP)#1950; http://www.ers.usda.gov/Data/Macroeconomics/HistoricalMacroTables: Japon Mucizesinin mimarı, R. Aguayo, Form yayınları, 1994; Kalkınmanın sırrı; Gündüz Aktan, http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=167026; 15 Ekim 2005 ; Gündüz Aktan, Türkiye'nin geleceği (1), http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=157301; http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2008/full_list/; Türkiye Ekonomisinin Dönüm Noktaları ve Beklentiler, Mustafa Akid, http://makidis.pamukkale.edu.tr/TREconomy.htm)

* Bu 14 ilke, endüstriyel dönüşümün temeli ve yönetimin ticaret hayatında kalıma, ortakları ve çalışanların işlerini koruma kararında olduğunun güçlü bir göstergesidir. Dr. Deming
* Japonya'daki başarının temel nedenlerinden birisi **MÜŞTERİLERİN tasarım, satınalma, üretim, sevkiyat, dağıtım aşamalarına dahil edilmesi** ve müşterilerden gelen bilgiler doğrultusunda bu aşamaların geliştirilmesidir. Dr. Deming

Deming'in 14 Yönetim İlkesi

-  1. Sürekli Geliştir **Rekabetçi olmak, iş hayatında kalıcı olmak ve yeni iş sağlamak üzere ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi amacıyla değişmez bir şekilde oluşturun.**
-  Yönetimin Değişimde Liderliği **Yeni bir yönetim biçimi oluşturun. Yeni bir ekonomik çağdayız. Batıdaki yönetimler durumun farkına varmalı, sorumluluklarını öğrenmeli, değişim liderliğini yapmalıdır.**
-  Kaliteyi Oluştur **Kalite için kontrole bağlılığı ortadan kaldır. Yapıldığı ilk yerde kalite oluşturarak kontrole ihtiyacı büyük oranda ortadan kaldır.**
-  Tek Tedarikçi **Fiyata göre satınalma kararlarını yönlendirmek yerine toplam maliyetleri azalt. Herhangi bir malzeme için, tek tedarikçiyile, bağlılık ve güvene dayalı olarak, uzun vadeli ilişki oluşturmaya çalış.**
-  5. Üretim - Hizmet SİSTEMİNİ Geliştir **Kalite ve verimliliği arttırmak ve böylelikle maliyetleri düşürmek için, üretim ve hizmet SİSTEMİNİ kararlılıkla ve sonsuz bir şekilde geliştir.**
-  Beceri Geliştir **İşbaşı eğitimleri oluşturun.**
-  YARDIM Et **Liderlik et (Madde 12 ve bölüm 8'e bakınız). Yönetim gözetiminin amacının çalışanlara, makinelere ve aletlerine daha iyi iş yapmaları için YARDIM etmek olması daha iyidir. Yönetim gözetimi gözden geçirerek gerekli tamirler/değişiklikleri yapma ve üretim çalışanlarını geliştirilme ihtiyacıdır.**
-  Korkuyu Yoket **Çalışanların, şirket için, etkili bir şekilde çalışmalarını sağlamak için korkuyu yoket.**
-  Üretim-Kullanım Sorunlarının Çözülmesi: Bölümlerarası Ekip Çalışması **Bölüm arası engelleri kaldır. Ürün veya hizmette olabilecek üretim ve kullanım sorunlarını çözmek için araştırma, tasarım, satış ve üretim çalışanları ekip olarak çalışmalıdır.**
-  Hedef yerine LİDERLİK **İşçilere yönelik slogan, prim, ve sıfır hata ve yeni bir verimlilik seviyesi gibi hedefleri ortadan kaldır. Bu sloganlar işçilerin karşı karşıya gelmesine neden olur ama düşük kalite ve düşük verimliliğin ana nedeni olan sistemdir ve sistem işçilerin yetki alanı dışındadır. İşçi seviyesinde iş standartlarını - hedefleri ortadan kaldırıp yerine liderliği koy. Hedeflerle yönetimi ortadan kaldır. Sayılarla ve sayısal hedeflerle yönetimi ortadan kaldır. Yerine liderliği koy.**
-  İşle Gurur Duymak **İşçilerin yaptıkları işle gurur duymasının önündeki engelleri ortadan kaldır. Amirlerin sorumluluğu sayılardan ziyade kalite (-yi sağlamak/geliştirmek) olmalıdır.**
-  Yönetim ve Orta Kademeyi Rakamlarla Değerlendirme **Yönetim ve mühendislik alanlarındaki çalışanları yaptıkları işle gurur duymasının önündeki engelleri ortadan kaldır. Bu yıllık veya yarıyıllık değerlendirmesinin ve hedefler yönetimin yapılmasıdır.**
-  Çalışanı birey olarak geliştir **Yoğun bir eğitim ve kendi geliştirme programı oluşturun.**
-  Dönüşüm herkesin sorumluluğudur. **Şirket içindeki herkesi dönüşümü sağlamak için çalışmakla görevlendir. Dönüşüm herkesin sorumluluğudur.**

www.okyanusbilgiambasi.com

Dr. Murat Özdemir, 22Ekim08/D01
www.okyanusdanismanlik.com
Okyanus@okyanusdanismanlik.com

www.okyanusdanismanlik.com

© Copyright 2008 Okyanus Danışmanlık. Her hakkı saklıdır.
İzinsiz, basılı ve sanal ortamlarda, kullanılamaz, çoğaltılamaz.