

قصة هزلية عن تيار التحسين قصة توريماتشبكة توري/الموقع الرسمي لمحافظة توتوري  
<http://www.pref.tottori.lg.jp/dd.aspx?menuid=149848>

## قصة مصورة عن تيار الكايزن أسطورة توريماتشبكة



# الفهرس

- ملخص القصة ..... صفحة ١
- الشخصيات الرئيسية ..... صفحة ٢
- الحلقة الأولى: عودة توريما ..... صفحة ٣
- الحلقة الثانية: ال QC Story، ال "5S" مستقبل الكايزن ..... صفحة ١١
- الحلقة الثالثة: المشكلة هي معرفة ماهية المشكلة ..... صفحة ١٩  
~ الخطوة الأولى في حكاية ضبط الجودة هي اختيار الموضوع ~
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن\*\*\* ..... صفحة ٢٨
- الحلقة الرابعة: الوسيلة ليست هي الغاية ..... صفحة ٣٥  
~ الخطوة الثانية في حكاية ضبط الجودة هي الإلمام بالوضع الحالي وتحديد الهدف ~  
~ الخطوة الثالثة في حكاية ضبط الجودة هي رسم خطة للأشطة ~
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن\*\*\* ..... صفحة ٤٢
- الحلقة الخامسة: التساؤل عن السبب مراراً وتكراراً ..... صفحة ٥١  
~ الخطوة الرابعة في حكاية ضبط الجودة هي التحليل ~
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن\*\*\* ..... صفحة ٥٨
- الحلقة السادسة: ليس هناك مقر من فعل المزيد والمزيد! ..... صفحة ٧١  
~ الخطوة الخامسة في حكاية مراقبة الجودة: إعداد وتنفيذ الخطوات الخمسة: التحقق من النتائج ~
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن\*\*\* ..... صفحة ٧٥
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن لثانياً\*\*\* ..... صفحة ٧٩
- الحلقة السابع: نحو كايزن يُسعد الجميع ..... صفحة ٨١  
~ الخطوة السابعة في حكاية مراقبة الجودة: التوحيد القياسي و التثبيت الإداري ~
- \*\*\*رمن ملحق الكايزن\*\*\* ..... صفحة ٨٤
- الحلقة الثامنة (الحلقة الأخيرة) : الكايزن إلى الأبد! ..... صفحة ٩١

# الصفحة الرئيسية

## هنا مبنى محافظة توتوري

بسبب المخاوف من كثرة العمل الإضافي للموظفين يتم المعنى قديماً نحو التغلّ خطوات لفعل شيء ما بهذا الصدد. وكبدائية لذلك، تم إرسال موظف (توريبا ساكاموتو) إلى إحدى شركات القطاع الخاص التي حققت نجاحاً كبيراً بفضل أنشطة التحسين الخاصة بها لاكتساب تلك الخبرة.

وبعد انتهاء تلك الفترة واكتساب "توريبا" للخبرة وعودته للمحافظة وبصقته قلدت مجموعة والمسئول عن توزيع الموظفين أصبح أيضاً مسئولاً عن المثابرة لتحسين أحوال العمل في تلك المجموعة.

وكانت المجموعة التي تم تنظيمها هي مجموعة المساعدات البحرية بقسم تعزيز التجارة والصناعة بإدارة العمالة الصناعية. فهناك يجتمع تحت إمرة قلدت المجموعة الفرعي "سايجو" عدد من الكوادر المميزة.

ففي مجموعة المساعدات البحرية - المسؤولة عن تمويل الشركات التي تُصنِّع منتجات المحافظة عبر الطرق الدولية - يعمل الجميع بجدٍّ كلٍّ على طريقته الخاصة ولكن هناك الكثير من الشكاوى حيال تأخر إجراءات التمويل. بالإضافة إلى ذلك، فإن ساعات العمل الإضافي الكثيرة بهذه المجموعة تعتبر الأكثر إفراطاً على مستوى المحافظة.

وفي الشركة كان "توريبا" - الذي اكتسب خبرة التحسين واتقنها - قد لاحظ المشكلات التالية: إن المكتب لم يكن منظماً، طريقة عمل الأفراد غير متناسقة، تعقيد طريقة التقدم بطلب للحصول على تمويل. وقرر إنشاء دائرة ضبط الجودة (١) بمجموعة المساعدات البحرية والقيام بأنشطة التحسين.

ولكن هل تغير حقاً العمل في مجموعة المساعدات البحرية بفضل أنشطة التحسين؟!

❖ دائرة ضبط الجودة: هي مجموعة صغيرة قائمة

على النهج التشاركي الذي يقوم فيه الأفراد المنتمون

لكيان ما بالتنوع للقيام بأنشطة التحسين فيه.

\* ملاحظات المترجم:

١. الكايزن: تحسين العمل

٢. QC Story: حكاية ضبط الجودة أو قصة QC

## الشخصيات الرئيسية

### (توريما ساكاموتو (القائد))

قائد مجموعة المساعدات البحرية. وهو بطل هذه القصة. تم إرساله من محافظة توتوري إلى إحدى شركات القطاع الخاص لتعلم تقنية التحسين. وبعد عودته لمجموعة المساعدات البحرية يقسم تعزيز التجارة والصناعة بإدارة العالة الصناعية فرر لتنظيم المجموعة و التحضى فلما نحو التحسين.



### (تاكاشي سايجو (القائد الفرعى))

القائد الفرعى لمجموعة المساعدات البحرية. ذو شخصية لطيفة، ولكنه لا يوجد لديه بُعد نظر فهو لا يرى سوى ما يوجد أمامه.



### (ساي تشيبا (أنجو\*))

عضوة في مجموعة المساعدات البحرية. تلعب دور الشقيقة الكبرى التي يُعتمد عليها.



### (تشيوتا كوندو (السيد تشو))

عضو في مجموعة المساعدات البحرية. شخص لديه حماس ولكنه خامل بعض الشيء.



### (ريوكو تيرانا (أوريو))

عضوة في مجموعة المساعدات البحرية. بطيئة الحركة قليلاً ولكنها موثوق بها في إنجاز ما تريد فعله.



### (شوجي جوتو (شو))

عضو في مجموعة المساعدات البحرية. موظف جتيد ملئ بالحماس.



### (جتارو إيواماكي (السيد جن))

موظف مؤقت في مجموعة المساعدات البحرية. عاد إلى العمل مجدداً - كموظف مؤقت - بعد تقاعده ليساهم بخبرته ومعارفته التي كونها حينما كان موظفاً بمجموعة المساعدات البحرية.



\* معرفة:

تعني كلمة "أنجو" في اللغة اليابانية: الشقيقة الكبرى.

# ◆ الحلقة الأولى : عودة نورينا

في صفاة عا في الأواء مع شهر ابريل



مدرسة نورينا

صباح الخير !!

معلمون الجادة والصاحبة

نورينا صالمة في القالب



مدرسة نورينا / اذنا العصابة الصاحبة  
معلمون الجادة والصاحبة /  
الصاحبات الجادة









في الواقع إقترحت اعتقد أنه القائد قد تم إرساله إلى إحدى شركات القطاع الخاصة التي حققت نجاحاً كبيراً بفضل أنشطة التاييز الخاصة بها لأكتساب تلك الخبرة ومحايد بعد أن اقتنعنا.

ولله حزن لو كانت الأمور على ما يرام في تلك الشركة هذا تعقد أنه مع الطعنة استخدام أساليب تلك الشركات الخاصة في المطالب الحكومية؟

إن التاييز هو التخصص مع كل الأعمال جديدة الجدى التي لا معنى لها

وتحويل القوى العاملة إلى أنشطة ذات قيمة إضافية وأعمال ضرورية

في الواقع مع المفضل أن نخالط لطافة عمالية جديدة - لكي يتم التخصص مع حصة العمل الزائد - للبدأ في أنشطة التاييز ولكن هذا غير مجدى للعمل. ففي النهاية حتى وإن صار العمل سهلاً أنه يصبح التاييز حيناً جديداً ؟؟؟

نتيجة ذلك بأنه الآن هو العمل صعباً !!

على التخصص مع كل تلك الأقسام جديدة جدى متخصصة بالأعمال

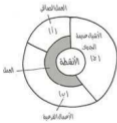
في الواقع .... صحيح إنه ذلك





إتا صنفنا الأنشطة التي صيغها  
 بها الأفراد فمكونه كالأثر-  
 هي أنشطة نو نتخلص منه الأشياء  
 صيغة الجسدي فيها ونحولها إلى  
 طاقة أعماله تان قيمة وهذا  
 ما يطلق عليه "الكايزن"

مفهوم عدم الجسدي في الكايزن



( أ ) الأعمال الصالح:  
 الأعمال التي تجلب قيمة إضافية .

( ب ) الأعمال القربية:  
 بها أعمال ضرورية ولكنها لا تجلب قيمة إضافية .

( ج ) الأشياء صيغة الجسدي:  
 الأنشطة الغير ضرورية .

تحويل الأنشطة إلى عمال

الكايزن هو التخلص من الأشياء صيغة الجسدي  
 الجسدي و العمل الإضافي ليعت قيمة العمال





