

Relations industrielles Industrial Relations



Japan's Managerial System : Tradition and Innovation, par
M.Y. Yoshino, Massachusetts Institute of Technology, 1968, 292
pages.

Laurent Bélanger

Volume 24, Number 3, 1969

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/028058ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/028058ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this review

Bélanger, L. (1969). Review of [*Japan's Managerial System : Tradition and Innovation*, par M.Y. Yoshino, Massachusetts Institute of Technology, 1968, 292 pages.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 24(3), 643–643.
<https://doi.org/10.7202/028058ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1969

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

Enfin, à ce résultat d'une recherche intensive, il ajoute, pour notre information, des extraits de rapports de commissions spécialement chargées alors d'étudier le problème du chômage et le développement des régimes d'assurance chômage. Ces textes, ajoutés à des notes bibliographiques très précieuses, aident à une meilleure compréhension de l'étude. Ajoutons à la valeur de ce livre que les études sérieuses se prêtent toujours à la construction d'une méthodologie presque universellement utilisable pour approcher le même genre de problèmes.

L. René PARENTEAU

Japan's Managerial System: Tradition and Innovation, par M. Y. Yoshino, Massachusetts Institute of Technology, 1968, 292 pages.

Si le Japon se classe au rang des puissances industrielles, c'est dû, en partie, au sens de l'organisation et de la gestion des ressources humaines et techniques. Ce sens du « management » s'est développé et modifié au cours de l'industrialisation de l'économie japonaise.

L'ouvrage du professeur Yoshino tente de retracer comment les idéologies, les politiques et les pratiques directoriales se sont adaptées aux exigences d'un contexte culturel, politique et socio-économique changeant.

A cette fin, un premier chapitre essaie de reconstituer brièvement l'époque d'un Japon artisanal, pré-industriel, où les valeurs religieuses du confucianisme imprégnaient les rapports sociaux.

Au cours des cent dernières années, le Japon a connu une industrialisation rapide de son économie. Des changements dans la taille des entreprises, dans la composition de la force de travail et l'élargissement des marchés ont provoqué chez les dirigeants une remise en question des fondements idéologiques de leur autorité sur les travailleurs et de leur fonction dans la société en général. Les chapitres II, III et IV consistent en une analyse assez élaborée du paternalisme qui régnait au début de l'industrialisation et de la montée du syndicalisme japonais. En délaissant l'idéologie paternaliste, les dirigeants se tournèrent, du moins officiellement, vers une plus

grande acceptation d'une responsabilité sociale à l'endroit de tous ceux qui sont impliqués dans la réalisation des buts des entreprises.

De l'analyse des idéologies directoriales, l'auteur passe à une longue réflexion (chapitres V et VI) sur la concentration industrielle et les défis posés aux dirigeants japonais par la concurrence récente sur le plan international.

Les principes et pratiques concernant l'organisation interne de l'entreprise s'apparentent à ceux qu'on peut retrouver dans l'entreprise nord-américaine. Les différences portent plutôt sur le fonctionnement de l'entreprise. Le sens d'un dévouement pour la communauté, et le sens de la collectivité, hautement développés chez les japonais, permettent le travail d'équipe au sein d'une structure traditionnellement et fortement hiérarchisée. Le chapitre VII analyse ces similitudes et différences.

La permanence d'emploi, la rémunération basée sur l'ancienneté et l'ingérence de la direction dans la vie privée des employés forment les principaux éléments de la politique en matière d'utilisation des ressources humaines. Le chapitre VIII présente une analyse assez détaillée des difficultés que pose l'application des politiques existantes en administration du personnel.

Un dernier chapitre traite des différences et similitudes entre la direction des entreprises japonaises et américaines au plan des principales étapes de la prise de décision.

Il est assez difficile de se faire une idée cohérente de la direction des entreprises au cours d'une première lecture de cet ouvrage puisque l'auteur a choisi d'approfondir certains aspects d'un sujet trop vaste sans réussir à établir des liens étroits entre les divers chapitres.

Laurent BELANGER

Le service d'entretien, méthodes actuelles de gestion, Entreprise moderne d'édition, Paris, 1968, 310 pp.

Ce volume est en fait la réunion d'un certain nombre d'articles déjà publiés par la revue *Technique de l'entreprise et des travaux neufs*. Rappelons ici les auteurs de ces articles : MM. Abeck, Gabriel