

УДК 338.2

Христина Бакса – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ФІЛОСОФІЯ “KAIZEN” ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

Науковий керівник: к.т.н., доцент Галушчак М. П.

Khrystyna Baksa, student

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

PHILOSOPHY “KAIZEN” AS MODERN QUALITY MANAGEMENT METHOD

Scientific supervisor: Ph.D., Associate Professor Halushchak M.P.

Перед підприємствами та організаціями в умовах ринкової економіки стоять схожі завдання: отримання прибутку в довгостроковій перспективі, стійкий розвиток, забезпечення переваги над конкурентами. Але якщо одні підприємства досягають значних успіхів у вирішенні цих завдань і стають лідерами ринку, то інші - змушені постійно боротися за виживання або навіть зникають.

Для вітчизняних підприємств, щоб залишатися конкурентноспроможними, першочерговим завданням повинна стати зміна філософії менеджменту. При цьому, одним з можливих напрямків розвитку сучасного менеджменту є впровадження в Україні японської практики.

Опрацювання інформації [2-4] дозволяє стверджувати, що якщо на Заході компанії змінюються за рахунок інновацій – значних, але непостійних перетворень, то в досвіді Японії прийнятий зовсім інший підхід. Згідно з ним компанії змінюються протягом усього свого життя, постійно, повільно, непомітно, вдосконалюючись щохвилини. Вся система японського менеджменту ґрунтується на тому, що людина повинна постійно шукати можливості для покращення своєї роботи. Тому в японському бізнесі й з'явилося поняття “kaizen” (кайзен). У перекладі з японської слово “kaizen” означає “безперервне вдосконалення”, тобто постійне покращення методів роботи і особистої ефективності.

Автором стратегії “безперервне вдосконалення” по праву вважають Масаакі Імаї [1]. Подальший розвиток теорії відображено в працях Синго С. У загальному “kaizen” – це формальний документ, в якому кожен працівник компанії описує своє зауваження, проблему, яку він побачив, або формулює ідею, свої пропозиції щодо покращення власної роботи або роботи обладнання, чи будь-чого іншого. Працівник подає “kaizen” своєму керівнику, після чого створюють робочу групу, яка оцінює проблему. Якщо виявляють раціональне зерно, дається “добро” на те, щоб ці пропозиції впроваджувалися. Такий підхід пов'язаний зі ставленням японських працівників до організації: вони повинні любити свою роботу та думати, як можна зробити її та компанію загалом більш ефективною. Водночас, працівник не може сам змінити процеси, адже він бачить свою роботу звужено, а не в рамках всієї організації. Тому рішення про оптимізацію роботи приймають колегіально, а не індивідуально [2].

Яскравим прикладом адаптації правил “kaizen” є підхід до організації виробництва, в основі якого лежить цикл PDCA (Plan – Do – Check – Act), що означає:

планування – дія – перевірка – доробка, також відомий як принцип Демінга-Шухарта. Його, зокрема, застосовує у своїй системі менеджменту японський автогігант Toyota Motor Corporation. Він передбачає систематичне, циклічне повторення певних алгоритмів. Система PDCA дозволяє збалансувати високу якість продукції та ефективно впровадження змін.

Можна виділити три правила, які гратимуть ключову роль при впровадженні “kaizen”, це:

1. Підтримання порядку (розвиток навичок самодисципліни, без якої важко створити продукцію або надати споживачу послугу високої якості.).

2. Усунення втрат (найбільш рентабельний спосіб збільшення продуктивності праці та зниження виробничих витрат.).

3. Стандартизація (стандарт – це той правильний шлях, що забезпечуватиме гарантовану якість кожної операції та виключатиме повторення помилок) [3].

На наш погляд, аби забезпечити успішність при впровадженні “kaizen” для вітчизняних підприємств варто керуватись певними рекомендаціями, які є основою даної системи:

– ні дня без покращення, яке можна реалізувати в будь-якій сфері діяльності підприємства;

– у першу чергу якість, а не прибуток; підприємство зможе досягнути успіху за умови, якщо споживач задоволений від купівлі товару чи послуги;

– визнання того, що будь-яка компанія має проблеми і що необхідним є створення такої культури, за якої працівник може вільно визначити наявну проблему та запропонувати вдосконалення;

– відношення до вирішення проблем із системних позицій міжфункціональної взаємодії та співробітництва;

– орієнтація мислення на покращення процесу;

– формування управлінської системи, яка підтримує та оцінює зусилля працівників щодо удосконалення.

Філософію “kaizen” називають найсильнішою філософією японського менеджменту. Для українських підприємств філософія “kaizen” може стати гарантом для вирішення багатьох проблем: раціоналізувати виробництво і робоче місце, скоротити витрати, підвищити ефективність працівників та стимулювати їх до генерації нових ідей.

Ця система є абсолютно прийнятною для будь-якого українського підприємства незалежно від розміру та сфери діяльності. Проте слід враховувати, що якщо найбільш важливою турботою вищого керівництва є збільшення прибутку протягом найближчого кварталу, то ніякого позитивного результату досягти не вдасться. Впровадження системи “kaizen” - це довгостроковий процес, проте, на відміну від масштабних інновацій, він характеризується невисоким ризиком і забезпечує гарантований поступальний прогрес.

Використана література

1. Масааки Имаи. Кайдзен: ключ к успеху японских компаний / Масааки Имаи; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006.

2. Матюхин П. В. “Кайдзен” – ключевая стратегия японского менеджмента / П. В. Матюхин // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2009. – №5.

3. Нічітайлова Н. С. Концепція кайзен як мало витратний інструмент впровадження системи екологічного менеджменту / Н. С. Нічітайлова // Механізм регулювання економіки, 2009. – №3(2).

4. Садченко О. В. Екомаркетингові дослідження стратегії «кайзен» / О.В. Садченко // Механізм регулювання економіки, 2009. – №4(2).

УДК 331.22

Христина Бакса – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Науковий керівник: к.е.н., доцент Гарматюк О. О.

Khrystyna Baksa, student

Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

FOREIGN EXPERIENCE FOR AN EFFECTIVE PAYMENT SYSTEM AT THE ENTERPRISE

Scientific supervisor: Ph.D., Associate Professor Harmatiuk O.O.

Процес удосконалення організації оплати праці на вітчизняних підприємствах, обґрунтування її встановленого розміру є постійно актуальним за умов розвитку ринку праці в Україні. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників і є найсильнішим стимулом розвитку трудового потенціалу підприємств.

Таким чином, завжди буде актуальним пошук нових ринкових підходів до визначення сутності соціально-економічного значення поняття заробітної плати, процесу її формування та організації.

Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснювали такі вітчизняні вчені-економісти: Д.П. Богиня, В.М. Данюк, А.В. Калина, Е.М. Лібанова, В.М. Нижник, Н.О. Павловська, Ю.О. Палкін. Серед вчених високорозвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А.Маршалл, В.Майєр, А. Маслоу, К.Р.Макконелл, Е. Мейо та інші.

Країни з розвинутою економікою крок за кроком віддаляються від традиційних форм оплати праці, які залежні від індивідуального виробітку. Це зумовлено тим, що в умовах науково-технічного прогресу стає все складнішим процес виміру особистого внеску окремого працівника в загальний процес, з одного боку, а з іншого – на перший план висуваються завдання щодо стимулювання взаємовиручки та співпраці всередині трудового колективу, спроможності членів до сприйняття нововведень та відчуття відповідальності за надійність та якість виготовленої продукції чи наданих послуг.