

УДК 658.336

Бакса Х. – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ФІЛОСОФІЯ «KAISEN» – АЛЬТЕРНАТИВА ВІТЧИЗНЯНИЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

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

Baksa K.

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

PHILOSOPHY «KAISEN» – ALTERNATIVE DOMESTIC STAFF MOTIVATION

Supervisor: Ph.D.Garmatiuk O.O.

Ключові слова: мотивація, продуктивність праці, економіка.

Keywords: motivation, labour productivity, economy.

Вітчизняні підприємства та організації всіх форм власності відчули, що постійний розвиток та подальший успіх неможливі без пошуку нових форм мотивації та стимулювання працівників. Успіх підприємства безпосередньо залежить від якості роботи кожного окремого працівника. Тому, необхідною умовою та об'єктивною потребою є формування нової системи мотивації праці, а також розроблення та запровадження нових підходів до побудови моделей стимулювання працівників.

На нашу думку, доцільно звернути увагу на систему мотивації у японському менеджменті, яка полягає у тому, що людина повинна постійно шукати можливості для покращення своєї роботи. Відповідно, в японському бізнесі з'явилося поняття «кайзен» (кайзен). У перекладі з японської, слово «кайзен», означає “безперервне вдосконалення”, тобто постійне покращення методів роботи і особистої ефективності.

Автором стратегії “безперервне вдосконалення”, вважають Масаакі Імаї. Подальший розвиток теорії відображено в працях Синго С.

Формулу «кайзен» можна записати як суму мотивації та самодисципліни. Система «кайзен», що ґрунтується на ідеях і навичках персоналу, веде до підвищення ефективності роботи компанії, а працівники з іншого боку, відчуваючи особисту значущість в діяльності компанії – підвищують свою продуктивність. Важливий момент в системі «кайзен» полягає в тому, що в якості стимулу для генерування та впровадження нових ідей використовується система заохочення працівників. Зокрема, для заохочення використовуються: оголошення подяк за високу продуктивність або старанну довгу службу, подячні листи від президента компанії, забезпечення безпеки, організація спеціальних вечірок, дні спільного відпочинку та розваг, ін.

Отже, доцільно запропонувати заходи щодо впровадження системи «кайзен» на вітчизняних підприємствах:

- здійснити залучення всіх категорій працівників та створити єдину корпоративну стимулюючу культуру;
- забезпечити залучення персоналу до системи пропозицій;
- підвищувати механізми стимулювання та самодисципліни;
- формувати бажання працівників та керівництва до змін;
- виробити зрозумілі вимоги до працівників і їхньої продуктивності.