

Студент 4 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

ПРИНЦИП "КАЙДЗЕН", ЯКИЙ НЕОБХІДНО ВПРОВАДИТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ "ГІПРОКОКС"

Анотація. Запропоновано принципи для підприємств, які допоможуть покращити свої результати та показати високий рівень у економіці.

Аннотация. Предложены принципы для предприятий, которые помогут улучшить свои результаты и показать высокий уровень в экономике.

Annotation. The article suggests the principles for businesses aimed at improving their results and achieving a high level in economy.

Ключові слова: принципи, принципи для підприємства, принцип "Кайдзен", колектив, команда, робоча сила.

Кайдзен (яп. 改善 Кайдзен, Ромадзі Kaizen) – японська практика, яка фокусується на безперервному вдосконаленні процесів виробництва, розробки, допоміжних бізнес-процесів і управління.

Принципи "Кайдзен" було розглянуто російськими, українськими та зарубіжними авторами, це такі, як: Масааки Імаї, І. Каору, П. Веллінгтон, М. Коленсо, Куликов Г. В., Мельникова Е. В.

Метою роботи є розкриття сутності концепції ощадливого виробництва, а також аналіз можливостей упровадження та функціонування ощадливого виробництва на підприємстві.

Принципи "Кайдзен", які необхідно використовувати на підприємстві при впровадженні інновацій в організації виробництва, такі [1]:

1. Фокус на клієнтах – для компанії, що використовує "Кайдзен", важливо, щоб їх продукція (послуги) задовольняли потреби клієнтів. Слід зазначити, що хоча основний фокус "Кайдзен" сконцентрований на якості продукту, відмінності між виробництвом якісних продуктів і задоволенням потреб клієнтів не проводиться – якість обслуговування є невід'ємною частиною ланцюжка "виробництво-збут".

2. Безперервні зміни – принцип, що характеризує саму суть "Кайдзен", тобто, безперервні малі зміни у всіх сферах організації – постачанні, виробництві, збуту, особистістих взаємин тощо.

На підприємстві, пошук шляхів удосконалення не повинен припинятись після того, як було запроваджено чергове поліпшення. При цьому кожне вдосконалення процесів розробки, виробництва або менеджменту реалізується як новий формальний стандарт.

3. Відкрите визнання проблем – всі проблеми відкрито виносяться на обговорення. (Там, де немає проблем, удосконалення неможливо).

У будь-якої компанії є проблеми, для кожної робочої команди стає прийнятним винесення проблем на відкрите обговорення. Тут вони можуть бути розглянуті всіма членами команди, відділу – і кожен зможе висловити свої пропозиції щодо їх вирішення.

4. Створення робочих команд – кожен працівник стає членом робочої команди та відповідного гуртка якості (новий для організації працівник входить також до складу клубу "перволіток").

Кожен індивідум, що використовує "Кайдзен", належить до робочої команди, управління якою здійснює її лідер. Індивідум також бере участь в одному або більше гуртку якості – постійно діючому або створеному для якої-небудь мети, а також у міжфункціональних командах, створених для реалізації окремих проектів. Приналежність до різних команд – у певному сенсі, мережна структура – залучає працівника в життя компанії і підкріплює почуття колективної відповідальності і центральної ролі компанії.

5. Формування "підтримують взаємовідносини" – для організації важливі не тільки і не стільки фінансові результати, скільки залученість працівників до її діяльності та хороші взаємини між працівниками, оскільки це неминуче (хай і не в цьому звітному періоді) призведе організацію до високих результатів. Ключовий фактор на підприємстві – це увага до процесу управління. Необхідно прагнути до отримання фінансових результатів.

6. Самовдосконалення. Привчи себе визначати питання, за які відповідаєш ти особисто, на відміну від тих, за які відповідають інші, і починай з вирішення власних завдань.

7. Інформування кожного співробітника – весь персонал повинен бути повністю інформований про свою компанію. "Кайдзен" вимагає, щоб весь персонал був повністю інформований про свою компанію (як у період введення в посаду, який в японських компаніях є критично важливим, формальним, докладним і тривалим процесом, так і протягом своєї подальшої роботи). Ідея полягає в тому, що правильне ставлення та поведінка залежатимуть від повного розуміння і прийняття місії компанії, її культури, цінностей, планів і досвіду роботи.

8. Делегування повноважень кожному співробітнику – передача певного обсягу повноважень кожному співробітнику. Під "делегуванням повноважень" мається на увазі, що кожному співробітнику даються навички і можливість діяти відповідно до наданої йому інформації.

Тому підприємствам потрібно спеціалізуватися не тільки на технологічних інноваціях, а й приділяти дуже велику увагу в організаційних інноваціях на виробництві.

Наук. керівн. Захаров В. А.

Література: 1. Что такое Кайдзен? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.biztimes.ru/index.php?artid=907>. 2. Бізнес в стилі "Кайдзен" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/cm/cm024.html>. 3. Інноваційний менеджмент : підручник / під ред. проф. В. А. Швандара, проф. В. Я. Горкінкеля. – М. : Вузівський підручник, 2006. – 382 с.