

ЯПОНСЬКА ФІЛОСОФІЯ «КАЙДЗЕН» ЯК ПРАКТИКА ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У даній статті розглянуто та проаналізовано японську методику вдосконалення кадрового потенціалу «Кайдзен» на підприємствах України. Досліджено основні принципи, за допомогою яких підвищується ефективність кадрового потенціалу на підприємствах.

Ключові слова: кадровий потенціал, «Кайдзен», принципи вдосконалення, ефективність.

Abstract

In this article the Japanese methodology for improving the human potential of Kaizen in Ukrainian enterprises is described and analyzed. The basic principles, which increase the efficiency of personnel potential at enterprises are investigated.

Key words: human potential, «Kaizen», principles of improvement, efficiency.

Вступ

Підвищення ефективності роботи персоналу було і залишається актуальною проблемою для будь-якого підприємства. Ефективність формування і використання кадрового потенціалу набуває все більш важливого значення як фактор підвищення конкурентоспроможності та довгострокового розвитку.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних і методичних підходів щодо дослідження японської методики вдосконалення кадрового потенціалу підприємства, як невід'ємної складової для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Результати дослідження

На сьогодні економіко-політична криза в Україні спричинює втрату якісного кадрового потенціалу. В умовах кризи стало очевидним, що використовувані методи управління на вітчизняних підприємствах порівняно із світовими значно застаріли, тому вітчизняним підприємствам варто впроваджувати та використовувати інновації в управлінні кадровим потенціалом. Однак, впровадження інновацій часто вимагає значних капіталовкладень. Криза зумовила істотне скорочення зовнішніх фінансових інвестицій. Тому у цих обставинах впровадження концепції постійного поліпшення «кайдзен», розробленої в японській компанії «Toyota», є перспективним напрямком організаційних змін в кризовій ситуації, оскільки дозволяє знизити нераціональні витрати. Досвід таких всесвітньо відомих компаній, як «Toyota», «Nissan», «Canon», «Honda», тому підтвердження.

Кайдзен (у дослівному перекладі – «постійне удосконалення») – це японська філософія, практика, основна ідея якої – безперервне вдосконалення процесів виробництва, розробки, допоміжних бізнес-процесів і управління, а також всіх аспектів життя організації [1, с.19].

Основна мета «Кайдзен» – підвищення ефективності процесу та зменшення, а згодом і зведення до нуля «відхилень» та «відходів».

Автором філософії «Кайдзен» є японський фахівець Масаакі Імаї.

Розглядаючи питання виживання підприємства, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності серед світових лідерів сьогодні, необхідно спільне використання підходу «Кайдзен» та інновацій на підприємстві для ефективної роботи кадрів.

Тому, у табл. 1 наведено порівняння інновацій та Кайдзен, з якого видно, що дані два підходи доповнюють один одного.

Таблиця 1 - Основні характеристики методів інновацій та «Кайдзен» [2, с. 54].

Інновації	Японська філософія «Кайдзен»
1	2
Творчість	Адаптивність
Індивідуалізм	Командна робота
Увага до великих стрибків	Увага до деталей
Орієнтація на технологію	Орієнтація на людей
Інформація: закрита, патентується	Інформація: відкрита, поширювана вільно

Для збільшення ефективної роботи кадрів та зростання кадрового потенціалу, вітчизняним підприємствам слід використовувати п'ять кроків японської філософії «Кайдзен» - «5 S», що складається з 5 ключових елементів [1, с. 25]:

Seiri – акуратність; Seiton – порядок; Seiso – чистота; Seiketsu – стандартизація; Shitsuke – дисципліна.

Вище перелічені елементи (принципи) можна використовувати не лише для зростання кадрового потенціалу, проте й підлаштовувати під всі аспекти життєдіяльності підприємства.

Яскравим прикладом використання даної філософії є компанія «Toyota», якій після закінчення Другої Світової Війни вдалося швидко відновитися і нагнати втрачені потужності, використовуючи такі принципи як: запровадження довгострокового мислення і планування, чітке визначення цілей і меж відповідальності, навчання через вирішення проблем, а також розвиток корпоративних цінностей і сприяння розвитку кожного з працівників [2, с.58].

Важливою складовою у японській методиці «Кайдзен» є принцип «однієї хвилини», використання якого дозволить покращити ефективність кадрового потенціалу на підприємствах України. Суть принципу полягає в тому, що працівник займається певною справою рівно одну хвилину, щодня і в один і той же час, оскільки одна хвилину часу – це зовсім мало, то виконання певної хвилинної щоденної справи є можливим для будь-якого працівника. Ця методика підходить саме для навчання працівників. Коли час обмежений однією хвилиною, заняття не здаються важко здійсненними, а навпаки, приносять радість і задоволення, є систематичними. А роблячи маленькі кроки, кожен працівник поступово вдосконалюється і досягає результатів. Поступове збільшення хвилин заняття сприятиме досягненню поставленої мети, адже як відомо, глобальна ціль досягається маленькими підцілями [2, с. 59].

Використання даної філософії на вітчизняних підприємствах сприятиме зростанню професійного рівня працівників, підвищенню корпоративної культури, морального клімату в колективі, а також підвищить конкурентоспроможність як окремих підприємств так і галузей економіки в цілому.

Для збільшення ефективності кадрового потенціалу підприємства згідно з філософією «Кайдзен» доцільно застосовувати такі основні принципи [1, с.116]:

1. Сортування. Необхідно добре подумати і скласти список того, що необхідно поліпшити і те, що заважає працювати ефективніше на підприємстві. Згідно даного принципу працівник не повинен виконувати зайвої, «не своєї роботи». Для цього якусь частину справ скорочують до мінімуму (перевірка пошти, робота з документами), іншу делегують тим працівникам, до компетенції яких ці справи більше відносяться.

2. Установка порядку. Даний принцип полягає у тому, що кожен працівник впорядковує процес своєї роботи, зазначивши справи в необхідному порядку. Основне правило таке – якщо у працівника 2-3 важливих справи, краще поставити їх на той час, коли працівник має найвищу продуктивність.

3. Прибирання або «полірування». Після закінчення робочого дня кожен працівник повинен не забувати прибирати свій офісний стіл та класти все на свої місця. Знайти потрібні речі і документи набагато простіше, коли все лежить на своїх місцях.

4. Стандартизація (систематизація). Передбачає систематизацію робочого процесу кожного підлеглого.

5. Підтримування практики. Коли перші 4 процеси виконуються і стають новим способом роботи, то самим важливим стає дотримання нових принципів, наміченого шляху, без поворотів назад до старих звичок і методів.

Думаючи про новий метод, працівник, швидше за все, буде думати про те, які ще зміни можна внести для підвищення ефективності. І таким чином знову буде переглядати перші 4 аспекти, вносячи зміни в процес. Таким чином працівник буде постійно удосконалювати методи своєї роботи. І це - вірний шлях, тому що основна мета «Кайдзен» - це постійне, безперервне вдосконалення.

Висновки

Встановлено, що конкурентоспроможність підприємства визначається якісним і продуктивним потенціалом його працівників. Розуміння підприємцями важливості ролі кадрового забезпечення у досягненні стратегічних цілей та вкладення інвестицій в людський капітал організації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Концепція «Кайдзен» є філософією безперервного вдосконалення усередині самого підприємства, коли поліпшення досягаються постійними невеликими кроками, але сумарний ефект від цих поліпшень є не менш вагомим, ніж ефект від великих інвестицій в нове устаткування, що є досить значною перспективою для діяльності будь-якого підприємства України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Масаакі Імаї. Кайдзен: Ключ до успіху японських компаній [Електронний ресурс]/Пер. з англ. – М.: «Альпіна бізнес букс», 2004. – 274 с. – Режим доступу: <http://www.gmpua.com/Management/Kaidzen/KaidzenMasaaki.pdf>

2. Козаченко Г.В. Управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія / Г. В. Козаченко – К.: Лібра, 2016. - 320 с.

Чумаченко Олена Валеріївна – магістрант групи МОз-17м, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: Chumachenkolena@ukr.net

Науковий керівник: **Благодир Лілія Миколаївна** – доцент кафедри менеджменту і моделювання в економіці, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Chumachenko Olena V. — Department of finance and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: Chumachenkolena@ukr.net

Supervisor: **Blagodyr Lilija M.** — Docent of the Chair of Management and Modeling in Economy, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia