

*СИСТЕМА «КАЙДЗЕН» В УПРАВЛЕНИИ
КАЧЕСТВОМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ*

А.И. НЕДУГОВ, Д.В. СКУЛЬЧЕС

*Кубанский государственный технологический университет
350002, Российская Федерация, г. Краснодар, ул. Московская, 2
электронная почта: skulches.d@gmail.com*

В статье рассмотрены основные принципы системы «Кайдзен» и перспективы системы на предприятиях. Сделан вывод о том, что в любой организации успех использования «Кайдзен» обуславливается непрерывностью применения данной системы.

Ключевые слова: управление персоналом, система «Кайдзен», улучшение, мотивация, персонал, уникальность, усовершенствование

Сегодня как никогда ранее необходимо обратить внимание на проблему качества в экономике в ее тесной взаимосвязи с новыми экономическими реалиями.

Настало время, когда производители продукции должны понять, что путь к выживанию и благополучию в условиях жесткого глобального рынка – это создание продукции высокого качества, конкурентоспособной как на внутреннем, так и на внешнем рынке. Именно поэтому назрела необходимость обращаться к стратегии «Кайдзен» [1, с. 199].

Этот термин появился в Японии для обозначения системы действий для улучшения качества системы управления процессов и продукта и стал известен миру благодаря японцу Масааки Имаи, написавшему и издавшему в Англии в 1986 году книгу «Кайдзэн: ключ к успеху японских компаний». В современном понимании «Кайдзен» – это непрерывная система улучшения качества, а так же всех остальных элементов организации в виде технологий, культуры, надежности, менеджмента, лидерства и т.д. Принцип системы «Кайдзен» нацелен на управление персоналом, и эта система увлекает в процесс улучшения каждого работника компании. При этом каждый сотрудник организации предлагает, хоть и не большие, но значимые изменения на

регулярной основе. В итоге большое количество этих маленьких изменений приводят к большому изменению качества.

В основе системы «Кайдзен» лежат пять ключевых элементов. Первое – это «командная работа», которая гласит, что все сотрудники должны работать на достижение общей цели, как одна команда. Поэтому работа в команде требует постоянного обмена информацией, взаимного обучения и своевременного исполнения своих обязанностей. Второй элемент – это «персональная дисциплина». «Кайдзен» требует, чтобы человек повышал свою самодисциплину во всех аспектах труда, а именно: в управлении своего времени, в качестве исполнения работы, в соблюдении требований и регламентов. Еще одним элементом является «моральное состояние», который утверждает, что персонал должен поддерживать свой моральный дух, вне зависимости от успеха компании. Для этого руководство должно внедрять инструменты мотивации. Так же большое значение имеет элемент под названием «кружки качества», в состав которого входят работники разного уровня, где они имеют возможность обмениваться идеями, технологиями, навыками и другими важными, для успеха компании, ресурсами. Последним элементом является «предложения по улучшению». Необходимо дать сотруднику предлагать любые улучшения для компании, вне зависимости от их ранга и положения в организации. В этом и заключается суть системы «Кайдзен» – большое количество малых, незначительных улучшений приводит к существенному улучшению качества.

Все вышеперечисленные элементы «Кайдзен» помогут достичь больших результатов в области производства и качества продукции. Отсюда, выявляются следующие преимущества «Кайдзен»:

- не способность конкурентов заметить развитие бизнеса, так-как шаг изменения происходит изнутри;
- внедрение интереса персонала в процесс улучшений;
- улучшение качества услуг и продукции;
- сокращение издержек на внедрение;

– применения технологий на предприятиях любого размера [5].

Непрерывная система улучшения «Кайдзен» требует от персонала быть максимально проинформированным о своей компании, ведь желаемое отношение и дисциплина работников, напрямую связана от понимая и принятия миссии компании, ее ценностей, культуры, опыта работы и планов[5, 6, 7]. Каждый сотрудник, после проведенных операций по усовершенствованию компании, в которой он работает, заметит повышение комфортности, то он не остановит попытки улучшения организации. Стоит подметить, что эта универсальная программа должна работать непрерывно, стоит остановить процесс хотя бы на месяц и все вернется к тому, с чего все начиналось.

Работа выполнена в рамках I Научно-методической конференции, посвященной всемирному дню качества: «Стратегия качества в эффективном менеджменте: опыт построения системы менеджмента качества», КубГТУ, 10 ноября 2016.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чуланова О.Л. Консалтинг персонала: учебное пособие/ О.Л. Чуланова. - Сургут.гос.ун-т. ХМАО-ЮГРЫ. – Сургут: ИЦ СурГУ, 2013. – 164 с.
2. Чуланова О.Л. Современные технологии консультирования в области управления персоналом / О.Л. Чуланова // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2014. - Том 91. - С.262-271
3. Ключков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А.К. Ключков — Москва: Эксмо, 2010. — 160 с. 5. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента / Э.А. Уткин – Москва: Экмос, 2014. – 278 с.
4. Богомолова Е.В. Управление персоналом: поиск, отбор, оценка эффективности. Проблемно-тематический сборник / Е.В. Богомолова – Москва: ИНИОН РАН, 2014. – 543 с.
5. Lean Consult [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://leanconsult.com.ua/?page_id=161
6. Klochko E.N., Rybyantseva M.S., Ignatova O.M., Yarushkina E. A.

Accounting and methodical provision of management accountance in the kaizen concept // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5, September 2015. - P. 35-44

7. Klochko E.N., Rybyantseva M.S., Ignatova O.M. The essence of kaizen's basic elements // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5, September 2015. - P. 25-34

REFERENCES

1. Chulanova O.L. Konsalting personala: uchebnoe posobie/ O.L. Chulanova. - Surgut.gos.un-t. KhMAO-YuGRY. – Surgut: ITs SurGU, 2013. – 164 s.

2. Chulanova O.L. Sovremennye tekhnologii konsultirovaniya v oblasti upravleniya personalom / O.L. Chulanova // Nauchnye trudy Volnogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii. – 2014. - Tom 91. - S.262-271

3. Klochkov A. K. KPI i motivatsiya personala. Polnyy sbornik prakticheskikh instrumentov / A.K. Klochkov — Moskva: Eksmo, 2010. — 160 s. 5. Utkin E.A. Osnovy motivatsionnogo menedzhmenta / E.A. Utkin – Moskva: Ekmos, 2014. – 278 s.

4. Bogomolova E.V. Upravlenie personalom: poisk, otbor, otsenka effektivnosti. Problemno-tematicheskiiy sbornik / E.V. Bogomolova – Moskva: INION RAN, 2014. – 543 s.

5. Lean Consult [Elektronnyy resurs] - Rezhim dostupa: http://leanconsult.com.ua/?page_id=161

6. Klochko E.N., Rybyantseva M.S., Ignatova O.M., Yarushkina E. A. Accounting and methodical provision of management accountance in the kaizen concept // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5, September 2015. - P. 35-44

7. Klochko E.N., Rybyantseva M.S., Ignatova O.M. The essence of kaizen's basic elements // MCSER Publishing, Rome-Italy, Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5, September 2015. - P. 25-34

*THE KAYDZEN SYSTEM IN MANAGEMENT
QUALITY OF PERSONNEL OF THE ORGANIZATION*

A.I. NEDUGOV, D.V. SKULCHES

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya St., Krasnodar, Russian Federation, 350002,
e-mail: skulches.d@gmail.com*

In article the basic principles of the Kaydzen system and prospect of system at the enterprises are considered. The conclusion is drawn that in any organization success of use of Kaydzen is caused by a continuity of use of this system.

Key words: personnel management, Kaydzen system, improvement, motivation, personnel, uniqueness, enhancement.