

Кулбосынова Ж., Нуржуманина И.

Университет международного бизнеса

Управление на основе совершенствования системы стимулирования малого предприятия

Введение

Стимулирование труда занимает одно из ведущих мест в системе управления предприятием и считается основным критерием его экономического роста. Как известно, стимулирование-это использование стимулов по отношению к человеку для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в решении задач, стоящих перед организацией, и включение соответствующих мотивов. Деятельность сотрудников и, следовательно, результаты деятельности компании зависят от хорошо спланированной системы стимулирования персонала. Мотивация и стимулирование работы в организации играют важную роль в управлеченческой деятельности. Они позволяют в полной мере реализовать индивидуальный подход к персоналу и реализовать личностный потенциал как руководителя, так и всех остальных сотрудников для достижения целей организации.

Ключевые слова: стимул, мотивация, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, персонал, кайдзен.

Усиление конкуренции в различных сферах экономической деятельности местной экономики заставляет рационально управлять ресурсной базой местных предприятий. Сотрудники являются одним из важнейших источников любого предприятия, независимо от размера и сферы его деятельности, поскольку главным фактором и источником эффективности и конкурентоспособности современного предприятия являются их знания, опыт и

навыки. Поэтому одна из основных задач современных предприятий - найти эффективные методы управления персоналом, повысить эффективность. В этом случае важным фактором эффективности сотрудников является эффективная система мотивации сотрудников. Особенно это актуально для малого бизнеса, так как малый бизнес не может похвастаться большим количеством сотрудников, услуг и товарооборота.

Актуальность темы заключается в том, что проблемы системы мотивации влияют на методы и приемы мотивации сотрудников, в первую очередь, на повышение эффективности сотрудников малых предприятий. Основным вознаграждением за работу персонала является заработка плата, то есть денежный эквивалент части стоимости товаров или услуг, полученной создателями этого продукта или услуги. Общая система мотивации также включает нематериальные стимулы, которые очень важны. Мотивация состоит в том, чтобы мотивировать сотрудников быть успешными и продуктивными для достижения целей отдельного человека и небольшой компании. Чтобы успешно завершить процесс мотивации, важно понимать потребности людей (материальные и нематериальные) и вознаграждения, ожидаемые за работу. Целью выпускной квалификационной работы является разработка комплекса мер по совершенствованию системы мотивации персонала

На наш взгляд, важным недостатком наших местных предприятий является недооценка человеческого потенциала и интеллектуальных ресурсов. Человеческий потенциал можно назвать главным преимуществом конкуренции. Ведь в наше время важно, чтобы все сотрудники организации действовали как одна команда, которая ясно понимала свою важность и мотивацию для независимых действий. Основная цель этой команды является достижение общих целей, которые ведут к решению судьбы малого предприятия.

Система Кайдзен возникла после Второй мировой войны. Для восстановления японской экономики оккупационные силы США привлекли своих специалистов. Их задачей было проведение тренинга для менеджеров со

статистическими методами производственного контроля. Статистический курс был разработан под руководством Гомера Сарасона и Чарльза Протцмана, работа которого продолжалась Уильямом Эдвардсом Демингом. Развитием управлеченческих навыков занимался Лоуэлл Меллен. Главной задачей учебных групп является просмотр учебного фильма о рабочих инструкциях, методах работы и отношениях на рабочем месте. Фильм называется "Четыре шага". Четыре шага к улучшению, япон. - Кайдзен Ино Йон данкай). Это были первые породы, после которых развивалась система кайдзен. Постепенно система кайдзена была интерпретирована и распространена во многих развивающихся странах.

Как писал Масааки Имай кайдзен это-ключ к конкурентному успеху в Японии. Постепенно система кайдзена интерпретируется и широко распространяется во многих развивающихся странах. В 1986 году вышла книга Масааки Имаи "Кайдзен: ключ к соревновательному успеху Японии" - "Кайдзен: ключ к японскому успеху. Термин" Кайдзен " стал популярным во всем мире и стал брендом из основных понятий теории управления. Система "Кайдзен" в области менеджмента является дополнительной формой. Мотивация персонала в случае достижения определенных результатов организации с учетом всего или его конкретного раздела, а также личных сбережений конечные результаты рабочего. Основное внимание уделяется системе Кайдзен "индивидуальное качество", потому что качество продукции и услуг зависит от производителя. Такая система вовлекает каждого сотрудника от высшего сотрудника-в процесс улучшения до рядового. Каждый сотрудник организации постоянно предлагает небольшие улучшения на основании. Рекомендации составляются не периодически, а регулярно в течение месяца или года. Суть системы Кайдзен заключается в следующем-большое количество небольшие, незначительные улучшения приводят к значительному улучшению качества.

Система менеджмента качества считает сотрудников организации одним из основных видов ресурсов. Работа зависит не только от самой системы качества, но и эффективность, работоспособность и благосостояние организации в целом. Репутация является ключевым элементом системы стабильного качества. Лицо организации участвует во всех процессах: простых, сложных и трудоемких. Либо чем эффективнее работает система управления персоналом, тем эффективнее работа организации. Ниже приведена схема обеспечения качества.

Рисунок 1. Обеспечение качественным персоналом.



Основным требованием стандарта к персоналу является наличие у каждого сотрудника, назначенного на определенную работу, знаний, подготовки, навыков и опыта, необходимых для выполнения этой работы. На основании этого требования возникает ряд других взаимосвязанных требований:

- Руководство организации: определяет компетенции персонала, необходимые персоналу;
- обеспечивает обучение и подготовку персонала;
- оценивает эффективность проводимых мероприятий по персонала;
- информирует и привлекает сотрудников для достижения целей качества;
- создает необходимые записи об обучении, подготовке и практике персонала. Предложения по улучшению, сделанные сотрудниками, не ограничиваются определенной областью, такой как производство или маркетинг. Технология Кайдзен основана на внесении изменений, которые могут привести к улучшению в предприятии.

Согласно философии системы, трудности важны для их преодоления. Понимание проблемы, попытка ее решить и успех приносят радость. Принципы кайдзена соответствуют мотивам человека-он делает то, что вы делаете, и с каждым разом становится лучше. Если человек видит, что после улучшения ему стало очень удобно работать, он продолжает эти улучшения. Если дело сложное, высшее руководство должно прилагать много усилий: ставить высокие цели и достигать их. Система Кайдзен используется для компаний любого формата и размера, необходимо помнить только об одном: работать с системой нужно не останавливаясь ни на минуту.

Список литературы:

1. Богомолова Е.В. Управление персоналом: поиск, отбор, оценка эффективности. Проблемно-тематический сборник / Е.В. Богомолова – Москва: ИНИОН РАН, 2014. – 543 с
2. Хант Д. Управление людьми в компаниях. Руководство для менеджеров / Д. Хант – Москва: Олимп-Бизнес, 2011. – 364 с.
3. Масааки И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний / И. Масааки – Москва: Альпина Бизнес Букс, 2012. – 250 с.