

3. Рудьєв В.А. Управління персоналом: [навч. посіб.] / В. А. Рудьєв, С.О. Гуткевич, Т.Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с
4. Лозинський І. Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства / І. Є. Лозинський, Л. О. Єлісеєва // Економіка і регіон. - 2012. - № 3.
5. Коpecь Г.Р. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку вітчизняних підприємств на засадах маркетингу та логістики / Г.Р. Коpecь, Г.В. Рачинська, К.О. Дзюбіна [Електронний ресурс] . – Режим доступу : [http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29365/1/026\\_168\\_175.pdf](http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/29365/1/026_168_175.pdf).

УДК: 331.1

*Данилевич Н.С.,*

канд. тех. наук, доцент

кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ КАЙДЗЕН**

Правильна організація робочих і виробничих процесів в компанії не менш важлива для її ефективності, ніж розвинена система продаж або залучена маркетингова стратегія. Чим чіткіше організована робота і чіткіші розподілені обов'язки, тим більш продуктивною є компанія. Саме організованості, прозорості та дисциплінованості бракує українському бізнесу, і українській державній системі в цілому.

Одним із перспективних принципів організації роботи підприємства з акцентом на удосконалення організації праці робітників та підтримання якості продукції є японська концепція Кайдзен. Концепція Кайдзен – це концепція забезпечення постійних поліпшень у всіх аспектах діяльності підприємства або його окремих підрозділів за рахунок внутрішніх резервів, без залучення зовнішніх інвестиційних ресурсів [1].

Ключовими компонентами даної системи є: постійне і акцентоване скорочення всіх видів втрат, спрямоване на безперервне підвищення ефективності

роботи і скорочення витрат; раціональна організація робочих місць за допомогою системи 5S (Seiri – акуратність; Seiton – порядок; Seiso – чистота; Seiketsu – стандартизація; Shitsuke – дисципліна), що дозволяє досягти максимально можливого порядку, ефективності і продуктивності; контроль якості в масштабі всієї компанії, причому поняття якості включає не лише якість продукції, а ширше поняття якості самої роботи; стандартизація — діяльність по стабілізації і підтримці досягнутих результатів покращення за рахунок навчання і дисципліни, забезпеченню стабільно високих результатів роботи [2].

Вкрай важливим елементом філософії Кайдзен є постійна участь абсолютно всіх співробітників компанії у вдосконаленні організаційних процесів. Всі, від рядових службовців до вищого керівництва та власників компанії. Всі вони, в рамках своєї компетенції, повинні вносити покращення в організацію виробничих процесів. Тому ще одним значимим елементом філософії є наявність системи мотивації, що дозволяє встановлювати відповідні цілі та мотивувати співробітників досягати їх відповідно до принципів Кайдзен.

Потенціал застосування цієї концепції у всіх сферах бізнесу та державного управління не обмежений.

Кайдзен починається з проблеми, чи, точніше, з визнання того, що вона існує. Якщо проблеми не виявлено, значить, немає потреби в удосконаленні. У цьому відмінність Кайдзен від традиційного менеджменту американської та європейської моделі, а саме – вирішення всіх проблемних ситуацій безпосередньо в місці їх виникнення, тобто там, де продукту (послугі) додається споживча цінність.

Філософію Кайдзен підтримують такі японські корпорації, як «Toyota», «Mitsubishi», «Nissan». Таким чином, досвід успішних інновацій провідних компаній світу доводить, що найбільше ефективності можна досягти, враховуючи організаційний аспект розвитку. Але і на українських підприємствах Кайдзен не рідкість. Багато компаній вже працюють за цією системою, упорядкувавши внутрішні процеси на підприємстві і отримуючи більш високий рівень прибутку. Деякі тільки знайомляться з концепцією і роблять перші кроки.

Щодо рекомендацій для застосування Кайдзен в Україні, слід зазначити, що необхідно для початку правильно зрозуміти суть даної методики, при необхідності підлаштувати її під себе та своїх працівників і певну роль відіграє саме HR-служба. Вона відповідає за всі процеси, пов'язані з управлінням персоналом і саме вони мають адаптувати даний підхід до управління підприємством. HR-фахівці допомагають в пошуках необхідної інформації щодо виробничих процесів, обґрунтовують економічний ефект від запропонованих заходів, організують комунікації на всіх рівнях підприємства. HR-служба спонукає працівників до дій в необхідному напрямку – формування в колективі свідомості та забезпечення відповідного рівня знань з методології Кайдзен і її фундаментальних інструментів. Співробітники, в свою чергу, стають більш уважними до проблем підприємства, більш вимогливо підходять до організації свого робочого місця, підтримують оптимізацію всіх виробничих процесів. Як показує досвід впровадження Кайдзен результати починають проявлятися після декількох років ретельної праці. Впровадження Кайдзен на промислових підприємствах, якщо воно здійснюється системно, дозволить збільшити продуктивність праці і ефективність функціонування підприємства, знизити рівень аварійності устаткування; знизити рівень браку продукції; покращити організацію роботи у виробничих цехах; удосконалити організаційну структуру. Підвищення свідомості і кардинальна зміна менталітету працівників, удосконалення організаційної культури та іміджу фірми, покращення співпраці з клієнтами та постачальниками – результати цього ефекту будуть відчувати всі. Концепція Кайдзен передбачає постійне й безперервне поліпшення якості діяльності підприємства на всіх рівнях. Основою такого поліпшення є виробничий персонал, котрий формуючи власні ідеї та пропозиції щодо цих змін, допомагає в оптимізації усіх сфер діяльності підприємства. До того ж, Кайдзен сприяє підвищенню рівня самодисципліни та особистої відповідальності між працівниками, що дає додаткові стимули до розвитку як особистості, так і корпоративного розвитку. Впровадження концепції Кайдзен на українських

підприємствах є необхідним, однак потребує якісних перетворень їх організаційної структури разом із прийняттям нових корпоративних цінностей.

### *Література*

1. Чорненька В. Г., Курінна І. Г. Концепція постійного покращення KAIZEN як перспективне спрямування в подоланні кризи вітчизняних підприємств і забезпечення конкурентоспроможності на міжнародному ринку – [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4\\_chornenka.htm](http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_chornenka.htm).

2. CTR Group / Концепції-Кайдзен – [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ctrgroup.com.ua/ua/concept/detail.php?ID=430>.

УДК 336.14; 336.13

*Іваненко Є. О.,*

аспірант,

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки

Міністерства економічного розвитку і торгівлі України

## **ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Охорона здоров'я, з одного боку, є важливою складовою держави загального добробуту, її соціальної політики, яка покликана забезпечити доступність медичної допомоги для всіх членів суспільства незалежно від рівня їх доходів, а з іншого – об'єктом державного регулювання та інтегральним показником успішності функціонування державних інституцій.

За таких обставин зростає необхідність забезпечення державних зобов'язань у сфері охорони здоров'я, задекларованих у Конституції України та інших правових актах, відповідним обсягом фінансових ресурсів [4].

Фінансові ресурси галузі охорони здоров'я формуються за рахунок багатьох джерел. Відповідно до закону України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» № 2801–ХІІ від 19. 11. 1992 р. виокремлюють державні (надходження державного та місцевих бюджетів, доходи фонду обов'язкового