

УДК 159:9:65.012.32(477)

ПОТЕНЦІАЛ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КАЙДЗЕН В УКРАЇНІ

Студ. Д.О. Асонов

Національний медичний університет імені О.О.Богомольця

Доц. А.О. Дворецький

Київський національний університет технологій та дизайну

Будь-яка соціально-економічна система у своєму енергетичному балансі має втрати – мовою системного мислення дисипативну складову, а з точки зору філософії кайдзен – «муда». Це явище комплексне й спричинене недосконалістю функціонування організацій, а також дією об'єктивних законів, змінити які не під силу людині. В Україні, як засвідчує практика, дана проблема особливо гостра в площині реалізації людського капіталу.

Наразі в нашій країні домінує культура трудової діяльності, яка перешкоджає навіть досвідченим фахівцям працювати з високою ефективністю, що породжує значні втрати в масштабах економіки. Науковцями напрацьований багатий методичний інструментарій, покликаний забезпечити вирішення даної проблеми. Проте значна частка розроблених пропозицій базується на західному підході, який передбачає одержання короткотермінової вигоди від інвестицій. На жаль, вони виявилися нежиттєздатними на фоні хронічного браку ресурсів для їх фінансування. З огляду на сучасну складну ситуацію, необхідним є такий підхід, який би забезпечував високу ефективність і був маловитратним. Таким, на нашу думку є кайдзен.

Кайдзен концентрує увагу на безперервному вдосконаленні в процесах (у їх широкому змісті, а не на результаті) та команді (управління, стосунки, організація роботи, мислення, підходи до роботи). Обидва зазначені аспекти передбачають значний обсяг роботи з людьми. У даному контексті постає питання, чи спроможні українські працівники та менеджери психологічно сприйняти дану філософію та ефективно впровадити її.

Проблеми починаються вже на рівні ідеології. Необхідно вибудувати нову систему мотивації, яка б заохочувала ініціативу виконавців працювати, орієнтуючись на процес, а не на результат, і підкріплювала б прагнення до безперервного вдосконалення. Постійні зміни мають стати чимось звичним, навіть буденним. В Україні досі залишається стійким уявлення про необхідність досягнення певної абстрактної «стабільності». Цей патерн мислення необхідно замінити іншим задля психологічної підготовки як менеджерів, так і працівників для втілення кайдзен: «Відсутність постійного розвитку є застій та регрес». Ще одним стереотипом мислення є шаблон: «У нас це не приживеться», – який слугує виправданням небажанню навчатись нового та незвичного.

Одним із найбільших недоліків менеджменту багатьох українських підприємств є відсутність зворотного зв'язку від працівників. Його адекватне налагодження сприятиме не тільки подоланню вищезазначених психологічних проблем, а й реалізує ще один із принципів кайдзену: справжнє співробітництво між менеджерами й робітниками.

Кайдзен не є чимось суто японським. Його витoki в ідеях «ощадливого виробництва», висловленого американським науковцем Е. Демінгом. Те, що вони принесли перші результати саме в Японії, зумовлено особливостями менталітету. Проте з 1980-х рр. дана філософія успішно застосовується у світі в різних сферах: виробництві, наданні послуг, державному та муніципальному управлінні, отже, може впроваджуватися й в Україні.

Таким чином, масштабне впровадження методології кайдзен спроможне підвищити ефективність людського капіталу та значно знизити рівень втрат у масштабах країни. Для цього необхідно знайти відповідь на ряд проблемних питань, деякі з них, найбільш загальні у психологічній площині, наведені у даному дослідженні. Їх глибший аналіз та пошук найбільш сприятливих шляхів вирішення, з урахуванням українських реалій, а також широке розповсюдження відомостей про потенціал безперервного удосконалення складає перспективу подальшої науково-практичної діяльності авторів даної роботи.