

Ежемесячное вознаграждение мастера за работу с предложениями (кроме мастера по административно-хозяйственной деятельности и мастера производственно-диспетчерской службы) составляет 150 рублей за каждые 0,1 балла УК, достигнутого в текущем периоде. Рассчитывается по формуле:

Вмастера = 150 руб. х целая часть от (УК/0,1)

Пример: Вмастера = 150руб. х (0,83/0,1) = 150 х 8 = 1200руб.

Ежемесячное вознаграждение менеджера составляет 600 рублей за каждые 0,1 балла УКп, достигнутого в текущем периоде. Рассчитывается по формуле:

Вменеджера = 600 руб. х целая часть от (УКп/0,1)

Выплачивается при условии достижения каждым мастером цеха показателя УК - не менее 0,4 балла.

Пример: Вменеджера = 600руб. х (0,53/0,1) = 600 х 5 = 3000руб.

Дополнительно к этому вознаграждению мастер и менеджер могут также получать и авторское вознаграждение за собственные предложения по повышению эффективности производства.

Вывод

В заключение следует привести результаты работы системы кайдзен-предложений на ОАО «УАЗ» за 2013 г. За отчетный период всего подано почти 18 тыс. идей по повышению эффективности производства (в среднем 1500 в месяц), из которых 97,8% признаны перспективными, из них уже успешно внедрено 92,4%. Экономический эффект от реализации этих предложений составил более 170 млн рублей, что наглядно подтверждает влияние методологии кайдзен на инновационное развитие производственного процесса компании. В процессе улучшения деятельности предприятия на равных участвовали как рабочие (51% от поданных предложений), так и руководители совместно со специалистами (49%). Методология кайдзен способствует развитию инновационного и креативного мышления у сотрудников компании. Успешное использование методологии кайдзен ОАО «УАЗ» говорит о целесообразности внедрения данной методологии на аналогичных предприятиях отрасли.

Литература

1. Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании - пер. с англ. / В. П. Джеймс, Д. Т. Джонс. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2013. – 476 с.
2. Годовой отчет ОАО «УАЗ» за 2013 год. Электронный ресурс: <http://www.uaz.ru/company/investors>
3. Кайдзен: Ключ к успеху японских компаний - пер. с англ. / М. Имаи. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2014. – 274 с.
4. Менеджмент - Виханский О.С, Наумов А.И. – М.: Инфра-М, Москва, 2011 г., 670 с.
5. Сендеров В.Л., Ширяев Д.В. Теоретические аспекты применения инновационных технологий в учебном процессе // Международный научно-исследовательский журнал. 2015. № 2-3 (33). С.88-92
6. Стратегический менеджмент - Маленков Ю.А. – М.: Проспект, Москва, 2011 г., 224 с.
7. Ширяев Д.В. К вопросу использования инновационных технологий в образовательной деятельности // В сборнике: Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы III международной научно-практической конференции. 2015. С. 67

Конфликты и их влияние на конкурентоспособность и инновационное развитие организации

Боханцева И.А., Елизарова Н.С.

Университет машиностроения,

Гуманитарно-экономический институт им. В.С. Черномырдина,

Аннотация: Суть конфликтов проста – либо они расшатывают систему, либо еще больше укрепляют ее. В данной статье анализируется влияние конфликтной ситуации внутри организации на весь «организм» фирмы, и каковы последствия ее присутствия по отношению к таким факторам, как конкуренция.

Ключевые слова: конфликт в организации, конкурентоспособность, конфликтная ситуация, столкновение

Актуальность данного исследования выражается в позиции конфликта, как неотъемлемого элемента функционирования любой организации. Основу конфликтных ситуаций на предприятии составляет столкновение интересов, мнений и целей, а также различных представлений о форме их достижения. В системе управления организацией конфликтные ситуации не являются редкостью и поэтому переосмысление вариантов их разрешения остается актуальным всегда.

Что такое конфликт? На протяжении столетий ученые всего мира спорят между собой о природе данного термина. У каждого своя интерпретация и свое видение значения слова «конфликт».

Соперничество, борьба, столкновение интересов, конкуренция сил – конфликты проявляются в деятельности всех социальных слоев общества и играют одну из ключевых ролей в жизни человека, коллектива, государства и общества в целом. Будь то религия, финансы, научные феномены, каким средством лучше всего мыть посуду или во сколько ребенку надо приходить домой после прогулки – везде нас преследуют конфликты.

По общему мнению конфликт – негативное явление. Он ассоциируется с агрессией, спорами, угрозами и враждебностью. Многие полагают, что конфликт необходимо по возможности немедленно разрешать. Но теперешняя психология смотрит на конфликт и в позитивном ключе: как способ развития организации, группы и отдельной личности, выделяя в противоречивости конфликтных ситуаций позитивные моменты, связанные с развитием и субъективным осмыслением жизненных ситуаций.

Один известный ученый писал: «Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже может быть и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер, но во многих ситуациях он помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д. Это делает процесс принятия решений группой более эффективным, дает людям возможность выразить свои мысли, тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти. Это также может привести к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов, поскольку обсуждение различных точек зрения на эти документы проходит до их фактического исполнения.

Таким образом, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации.»

Морально-психологический климат является одним из важнейших условий эффективности труда и качества выпускаемых товаров и услуг. Именно морально-психологический климат является показателем степени развития коллектива.

Поэтому, когда речь заходит об обеспечении конкурентоспособности предприятия, весьма остро встает вопрос о разработке мероприятий по снижению уровня конфликтности в организации. В более частном смысле, речь идет о различных тренингах, семинарах, деловых играх, которые ставят перед собой цель – предупредить появление конфликтных ситуаций, выявить причину и мирный способ их разрешения.

Конкурентоспособность предприятия - это фактор, представляющий собой преимущество по отношению к другим предприятиям. Сейчас, для того чтобы организация была конкурентоспособна, требуются совсем иные, новые подходы к организации не только производства, но и управления, в отличие от тех, на которых руководители полагались раньше. Стабильная конкурентоспособность является гарантией получения высокого дохода. При этом у организации существует цель – предоставить себе такой уровень конкурентоспособности, с которым она бы оставалась на плаву достаточно долгое время.

Конкуренция (от лат. «conspicere») – сталкиваться, что делает ее похожей на конфликт (от лат. «conflictus») – столкновение. Эти два понятия не только схожи, но и родственны по природе своей, выступая разновидностью агонального взаимодействия (от греч. «агон» - борьба). Различие состоит в том, что конкуренция безлична сама по себе, она непрерывна. Конфликт, в свою очередь, носит временный характер и больше уходит в сторону личностного фактора. Но именно из конкуренции вытекает конфликт.

Часто, участники конфликта усиливают имеющиеся различия, игнорируют точки соприкосновения, что усугубляет развитие конфликтной ситуации. Между сторонами возникает резкое сокращение контактов, что несет за собой последствия, которые могут затронуть всю организацию. В специальной литературе по этому поводу предлагается модель решения – привести конфликтующие стороны к совместному решению проблемы. Для этого руководитель должен выступить в качестве нейтралитета, чтобы направить диалог в нужное русло и найти решение, которое удовлетворило бы обе стороны конфликта.

Если вовремя не обратить внимание на зародившийся в организации конфликт – это может сильно повлиять на дальнейшую судьбу всей организации. А именно в ослаблении конкурентоспособности организации.

Конфликт – это тот же вирус. Он возникает в маленькой ячейке организации, и если его не «лечить», он начинает расти и расти, поглощая и инфицируя все, что затрагивает на своем пути. В скором счете он может достигнуть таких масштабов, что инфицирован будет весь «организм» организации, что повлечет за собой ослабление защитной оболочки «организма», а в данном примере это наша конкурентоспособность.

Поэтому руководитель должен четко знать и понимать, что за фрукт это понятие «конфликт» и какими методами можно избавиться от него на любой стадии его протекания.

Для этого в организациях должна существовать специально разработанная система управления конфликтными ситуациями, целью которой должно быть улучшение морально-психологического климата в коллективе. Сотрудники этой системы должны быть информированы о новых методиках упразднения конфликтных ситуаций, проводить тренинги и обучающие семинары, направленные на обучение персонала в вопросах конфликтных ситуаций.

Работник должен понимать - любая конфликтная ситуация может перерасти в глобальную и пошатнуть всю систему организации, что повлечет за собой непоправимые последствия.

В целом, для эффективного решения конфликтных ситуаций необходимо сочетание разных методов разрешения конфликта.

Руководителям не стоит делать скоропостижных выводов и считать причиной конфликтных ситуаций простое различие в характерах сторон конфликта. Конечно, это различие может быть причиной конфликта в каком-то конкретном случае, но оно - лишь один из факторов, которые могут вызвать конфликт. Руководителю следует сперва начать с анализа фактических причин, а затем использовать соответствующую методику.

Вывод

В завершении, хочется напомнить, что конфликт всегда был и останется частью функционирования абсолютно любой организации. Без него, кажется, не обходится ничто, и система управления особенно. Конфликт имеет очень большое влияние на все аспекты деятельности организации. Поэтому разрешение конфликтных ситуаций должно быть возведено в приоритет ценностей организации

Литература

1. Косаренко Н.Н. Трудовое право: курс лекций / Н.Н. Косаренко. – М.: Волтерс Клувер, 2010
2. Крекова М.М. Методологические особенности философско – экономического анализа управления человеческими ресурсами / Вестник АСКОР №1, М., 2012
3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. - 6-е изд., пере-раб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011

Конкурентоспособность российского автопрома

Бутусов И.Ю., Бородачева Л.В.

Университет машиностроения,

Гуманитарно-экономический институт им. В.С. Черномырдина,

кафедра «Менеджмент»,

Задорнова Н.А.

Университет машиностроения,

Гуманитарно-экономический институт им. В.С. Черномырдина

кафедра «Экономика и организация производства»,

г. Москва, Россия

lyubov.borodacheva@mail.ru, +7 (910) 460-82-37

Аннотация. В написанной статье, рассказывается об основных аспектах конкуренции и конкурентоспособности. Считаю эту тему наиболее интересной для современного общества, ведь современный рынок невозможен без конкуренции и, соответственно, для получения прибыли от производства своей продукции необходимо ее выдерживать.

Ключевые слова: конкуренция, конкурентоспособность, рынок, организация, товар.

Автомобильная промышленность в России – важная отрасль отечественного машиностроения, она способна оказывать определяющее воздействие на уровень экономического развития нашей Родины. Доля автопрома в основном макроэкономическом показателе страны (валовом внутреннем продукте) составляет, по разным оценкам, от 0,9 до 1,7%, а это примерно 150 млрд рублей[1].

Например, крупный город на берегу Камы – Набережные Челны напрямую зависит от производства собственной продукции. В 1976 году там начал работу завод КамАЗ – крупный производитель грузовых автомобилей, а в последствие автобусов, тракторов и другой автомобильной промышленности, в том числе, оборонной направленности. За последние полвека город стал настолько зависим от завода (80 % населения города так или иначе связаны с КамАЗом), что в случае прекращения работы может повторить историю американского Детройта.

Автомобильная промышленность Детройта пострадала из-за глобальной конкуренции, что привело к снижению заработной платы работникам предприятия, безработицы и оттоку жителей из города. Сейчас в Детройте один из высочайших уровней преступности в США. Значительные области города брошены людьми. Банкротство Детройта в 2013 стало самым масштабным муниципальным банкротством в американской истории[2].

Чтобы наши города, в которых автомобильные предприятия являются градообразующими, не повторили историю банкротства города, находящегося по ту сторону океана, а так же отечественный автопром приносил прибыль и помогал нашей стране развиваться, нам необходимо в кратчайшие сроки сделать свою продукцию конкурентоспособной на мировом рынке.