

ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Новиков Д.Ф. (ХНЭУ, Харьков)

The paper deals with the organization of collective activities in the enterprise

Актуальность. С каждым днем все большее развитие на Украине получает такая сфера деятельности как поставка иностранного оборудования, инструментов и приспособлений на отечественные предприятия. В связи с тем, что конкуренция на данный момент уже слишком велика, то каждое предприятие стремится разработать и внедрить новые подходы к организации своей деятельности для повышения конкурентоспособности. Одним из направлений, является усовершенствование подхода к организации коллективной деятельности на предприятии. Внедрение данного подхода позволяет сократить время от нахождения предприятия-покупателя до конечной поставки ему товара.

Цель работы – проведение сравнительного анализа американского, японского и украинского подходов к организации коллективной деятельности на предприятии.

Организация коллективной деятельности – это функция управления предприятием, суть которой заключается в координации инициативной деятельности руководства предприятия, направленной на организацию коллективной работы, создание групп в подразделениях предприятия [1, стр. 15].

Самых больших результатов в теории организации коллективной деятельности добилась Япония. Каждый, кто имел дело с японским предприятием, выделяет слаженную работу всего персонала предприятия. Больше всего это проявляется при работе в “кружке качества”. Понятие “кружок качества” появилось в послевоенное время, когда качество японских товаров было низкое, а использование статистических методов контроля, представленных американским специалистом У.Э. Демингом, не дало ожидаемого результата. С одной стороны, добровольное вступление в “кружок качества”, а с другой – постоянная поддержка этих кружков как на уровне предприятия, так и на уровне страны, позволяет раскрыть творческие способности сотрудников предприятия и направить их на улучшение деятельности предприятия. Эти предложения могут быть направлены не только на повышение качества товаров, но и на улучшение управлением предприятием. Еще одним путем развития коллективной деятельности является создание малых самоуправляемых групп на предприятии. Особенностями данных групп является то, что они сами должны ставить себе задачи по достижению общей производственной цели, решать и контролировать их выполнение. Сделать это невозможно без взаимопонимания и слаженности членов группы. Поэтому соперничество между членами группы не одобряется. В то же время поощряется конкуренция между группами, что, в конечном счете, также благотворно влияет на групповую солидарность.

Американский подход кардинально отличается от японского подхода в вопросе коллективной деятельности. Сама американская модель менеджмента предполагает индивидуализм в работе каждого сотрудника. Поэтому руководи-

тели и бизнесмены, которые используют американскую модель, и сотрудничают с японскими предприятиями, отмечают большое количество отличий во взаимоотношениях сотрудников предприятия. В американской модели если и создаются малые группы, то они являются в большей степени формальными, т.е. руководство предприятия постоянно может оказывать влияние на группу, требует отчета через определенные периоды времени о деятельности малой группы.

В Украине коллективная деятельность регулируется законодательством, а именно Конституцией, Кодексом законов о труде, Законом Украины о коллективных договорах и соглашениях.

В 43 статье Конституции Украины заложено право каждого человека на труд и получение за него заработной платы. Исходя из статьи 43 Конституции Украины и Кодекса законов о труде, с каждым сотрудником должен быть заключен трудовой договор. Дополнительно между руководством предприятия и общественной организацией, занимающейся защитой прав трудящихся на данном предприятии, может быть заключен коллективный договор или соглашение. При составлении этих документов следует перечислить все особенности взаимодействия руководства и сотрудников. Указание этих условий поможет в дальнейшем в организации эффективной коллективной деятельности, в регулировании спорных моментов, возникающих в работе.

Статья 252 Кодекса законов о труде регулирует взаимоотношения внутри бригады и взаимодействие с руководством.

В пункте 1 статьи 252 говорится о том, что новым членом бригады может стать работник только после одобрения всеми другими членами бригады. Но бригада не может отказать во вступлении в бригаду сотрудникам, которые имеют социальную защиту (молодые специалисты, выпускники, лица, освобожденные из мест лишения свободы ...).

В пункте 7 статьи 252 оговариваются условия начисления и распределения заработной платы между членами бригады. Основным условием является ненарушение Закона "Об оплате труда". В пункте 8 статьи 252 рассматривает условия распределения ответственности внутри бригады.

Выводы. Рассматривая две основные модели менеджмента в области организации коллективной деятельности необходимо отметить, что Япония достигла значительных результатов за счет того, что предоставляет своим сотрудникам право на самостоятельное управление малыми группами. Американская модель предполагает все же наличие возможности контролировать малые группы руководством предприятия. В Украине самостоятельность малых групп очень невелика. Чтобы осуществлять деятельность в малых группах, как минимум следует соблюдать все условия, перечисленные в законодательстве и в договорах, подписанных сотрудниками.

Список литературы: 1. Конституция Украины. 2. Кодекс законов о труде Украины. 3. Гриньова В.М. Організація виробництва: підручник / В.М. Гриньова, М.М. Салун. – Х.: ВД "ІНЖЕК", 2007. – 576 с. 4. Карякин А.М. Командная работа: основы теории и практики / А.М. Карякин. – Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2003. – 136 с. (стр. 95-96). 5. Пшеников В.В. Японский менеджмент. Уроки для нас. Научно-популярное издание / В.В. Пшеников. – М.: Из-во "Япония сегодня", 2000. – 215 с. (стр. 23-26).