

3. Бойко В.В. Психология и менеджмент в стоматологии. Т. 2. Персонал — команда. — СПб, 2013. — 420 с.
4. Бойко В.В. Психология и менеджмент в стоматологии. Т.3. Врач и пациент. — СПб., 2013. — 580 с.
5. Горячев Д.Н., Варламов С.В., Горячев Н.А. Вопросы организации маркетинга в стоматологической практике// Вестник ТИСБИ. — 2016. — ¹1. — С.93.

УДК 005.32

ПРИМЕНИМОСТЬ ЯПОНСКОЙ МОДЕЛИ МЕНЕДЖМЕНТА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*В.В. Шаститко, студент группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – рассматривается суть японской модели менеджмента как элемента повышения уровня квалификации менеджеров, производительности труда и конкурентоспособности организации, определяется значимость применения такой модели для экономики Республики Беларусь. Выявлены пути реализации японской модели менеджмента для белорусских организаций.

Summary - The article reveals the essence of the Japanese model of management is considered as an element of raising the level of qualification of managers, labor productivity and competitiveness of an organization; the significance of applying the model for the economy of the Republic of Belarus is determined. The ways of implementing the Japanese management model for Belarusian organizations were identified.

Введение. Управление любым процессом, происходящим в той или иной сфере деятельности человека зависит прежде всего от самого управляющего фактора. Особенности культуры, истории, развития экономики, взаимоотношения людей в обществе накладывают отпечаток на создание эффективных методов управления. В каких-то областях японский и европейский менеджмент имеют точки соприкосновения, однако некоторые особенности национальных черт японцев приводят к тому, что модели управления имеют значительные отличия.

Основная часть. Япония – небольшая страна, однако и она превышает Беларусь по площади в 1,82 раза и по количеству населения в 13,5 раз, соответственно и плотность населения в 7,4 раза больше. Обе страны имеют ограниченный запас природных ресурсов. Кроме того, природные катаклизмы в Японии случаются чаще, что способствует развитию чувства единства и сплочённости у населения страны.

В различных видах деятельности просматриваются групповые ценности, предпочтение компромисса и гармонии при наличии конфликтных ситуаций, чувство долга и необходимость трудиться во благо своей организации в полную силу. Японские компании создали и поддерживают такой климат, где каждый работник является не только востребованным, но и является частью одной большой и дружной семьи, чувствует уважение к себе, как к личности, получает удовольствие от проделанной работы, зная, что его способности и результаты будут непременно оценены. Задача европейской и американской системы – максимальная прибыль, не прилагая особых усилий. Задача японской системы для достижения максимальной прибыли – повысить эффективность производства путем повышения производительности труда работников. Таким образом, японская система стимулирует работников на эффективное развитие производства, внедрение инновационных решений, развитие научной и изобретательской деятельности. Работа в команде всегда имеет преимущество в достижении цели. Японское общество пронизано духом коллективизма. Японцы всегда мыслят от имени групп. Личность осознаёт себя как члена группы, а свою индивидуальность – как часть целого [1]. Рассмотрим особенности управления организацией по японской модели: система пожизненного найма создает доверительную и стабильную обстановку в организации. Работники имеют постоянные возможности продвигаться по карьерной лестнице, не боятся остаться безработными; повышение взаимодействия и производительности сотрудников за счет присутствия гласности и ценности компании, например, качественное обслуживание, сотрудничество работников как с администрацией, так и между собой; отдельное внимание уделяется сбору информации о количественных и качественных показателях производительности труда, с целью предотвращения выявления каких-либо трудностей на раннем этапе; ответственность управляющего является рычагом, развивающим систему управления в направлении поставленных задач; решение проблем осуществляется по мере их поступления, так как менеджер находится непосредственно на производстве. Компания есть семья, которая значима для ее главы – отца; система контроля за выполнением поставленных задач осуществляется не путём принятия определенных директив, а путём оказания помощи слабым звеньям; концепция обучения является немаловажной чертой у японцев. С одной стороны, они уверены, что постоянно увеличивающийся объём знаний позволяет усовершенствовать своё мастерство в различных отраслях, ведь продвижение по карьерной лестнице и моральное удовлетворение выше материальной выгоды. С другой стороны, новые знания порождают новые идеи. Инновация – основа экономического роста страны, и японцы ей привержены. Они тщательно анализируют происходящие ситуации в мире, любят учиться на ошибках и извлекать из этого выгоду; чистота и порядок на производстве, что является гарантией качества и будет

повышать производительность [2]. Применение японской системы менеджмента для белорусских предприятий не только возможно, но и в некоторых отраслях крайне необходимо. От результатов работы одной технологической смены существенно зависит результат работы последующей и в целом эффективность работы предприятий. При таком режиме очень важна работа в единой команде, технологический персонал должен быть единой семьей, учиться на ошибках и извлекать отсюда выгоду, совершенствовать свое мастерство. Итак, для того, чтобы японская система менеджмента была успешно применена в Республике Беларусь, следует: применить её с учётом характера и традиций белорусского народа. Руководство должно обеспечить такой климат внутри компании, чтобы работник был уверен в завтрашнем дне, мог реализовать себя и проявить свои способности в полной мере. Чувство уважения, востребованности и социальной защиты заставит сотрудника осознать, что работа является не только средством заработка, но и предметом удовлетворения моральных потребностей; руководитель организации должен относиться к подчинённому как отец к сыну. Работнику важно понимать, что он всегда может получить необходимую помощь, подсказку, совет в разрешении различных проблем. Однако, как и в семье, младший должен уважать старшего, а старший следить за младшим. равенство – одно из ключевых принципов, к которому следует придерживаться для поддержания благоприятного климата в коллективе.

Заключение. Применение японского метода управления сможет помочь белорусским предприятиям, организациям, а также бизнесменам тщательно разобраться в проблемах экономики своей страны, что, безусловно, поспособствует совершенствованию производства, повышению эффективности производительности труда, улучшению взаимоотношений между руководством и работниками, усилению духа преданности своему предприятию либо организации, что обеспечит стабильную занятость, а также ротацию кадров внутри фирмы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Голубчиков Е. Подготовка управленческого персонала для работы за рубежом: опыт японских корпораций // Проблемы теории и практики управления - №6 - 2005г. - С.25 - 30.

2. Семенова И.И. История менеджмента: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 222 с.

УДК 658.310.7

РОЛЬ ДИЗАЙН-ПРОЕКТА ПРОДУКТА В СНИЖЕНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАТРАТ

*В.Д. Шишковец, студент группы 10508116 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – Дизайн в многих странах современного мира стал одним из ключевых моментов разработки продукции, тогда как на постсоветском пространстве сохраняется тенденция недоверия к данной деятельности. Связано подобное явление с незнанием, недоверием к работе дизайнера. У людей сложились неверные стереотипы, мнение, что работа дизайнеров связана только с внешним видом продукта, в большей степени с его окрасом. Тогда как, в действительности, дизайнер должен принимать участие в создании продукта еще на этапе разработки, и наряду с инженерами-конструкторами и технологами, принимать решения о конструкции детали, удобстве пользования (эргономике) и обслуживания (в случае необходимости).

Summary – In big amount of countries design became one of the key steps of product creation, whereas Post-Soviet countries keep the trend of distrust to this activity. This phenomenon is associated with lack of knowledge, distrust of designer's work. People have wrong stereotypes, opinion that designer's work is connected only with product appearance, mostly with its colour. While, in fact, designer should take part in product creation from the development stage, along with design-engineers, technologists make decisions about detail construction, usability (ergonomics) and serviceability (if it's necessary).

Введение. Главной задачей любого коммерческого предприятия является максимизация прибыли, которая представляет собой разность между полученной выручкой от продаж и затратами, необходимыми для производства. Для увеличения прибыли, следовательно, стоит стремиться не только к увеличению выручки, но и, что главнее, к увеличению разрыва в их значениях. Для снижения производственных затрат предприятия могут прибегать к разным методам: использование более дешевых материалов, наращивание объемов производства, модернизация методов организации работы, оптимизация размещения оборудования и т.п. Дизайн продукции также немаловажен в вопросе снижения затрат. Задача дизайнера в данном случае сводится к оптимизации дизайна продукта под существующие возможности предприятия.

Основная часть. Существует множество вариантов изменения уже существующего продукта, применение которых приведет к снижению затрат. Пример возможных вариантов: уменьшение размера продукта, рационализация формы при производстве заготовок, использование вторичных материалов, максимальное упрощение формы, упрощение окраски, использование тектонических свойств материалов, снижение требований по точности обработки, где отсутствует в ней необходимость.