

Философия кайдзен пред полагает, что наша жизнь в целом (трудовая, общественная и частная) должна быть ориентирована на постоянное улучшение.

Выделяют разное количество ключевых принципов, на которых осно вывается кайдзен с точки зрения разных авторов. Фокус на клиентах, не прерывные изменения, пропаганда откры тости, создание рабочих команд, открытое признание проблем, управление проектами при помощи меж функциональных команд, формирование “поддерживающих взаимоотно шений”, развитие по горизонтали, развитие самодисциплины, самосовер шенствование, информирование каждого сотрудника, делегирование пол номочий каждому сотруднику, управлять, анализ происходящего на пред приятии и действие на основе фактов, устранение основной причины и предотвращение рецидивов, встраивание качества в процесс как можно раньше, стандартизация - это основные принципы стратегии.

В конце 2000-х годов система "Кайдзен"стала набирать популярность в индустрии разработки программного обеспечения. В частности, один из создате лей методологии Scrum Джефф сазерленд рассматривает кайдзен как процесс устранения помех силами команды (не одного скрам-мастера). На ретроспективном совещании идентифицируется наиболее серьезная поме ха, и задача по её устранению вносится в следующий резерв спринта на равне с другими историями, то есть вместе с оценкой трудозатрат и приемочными тестами.

Рассмотрим куда в производственном процессе тратятся ресурсы.

Лишние движения. Часто работникам приходится много передвигать ся по цеху в поисках нужного материала.

Дефекты. Бывает, что на начальном этапе производства они упускают ся из виду. На их устранение уходят силы и средства. Лучше решать такие вопросы в самом начале.

Излишки. если объем продукции больше, чем объем продаж, остатки хранятся на складе. Это еще одна статья расходов. Не стоит забывать и о временных ресурсах. Любая часть производства занимает время. Преиму щество есть у тех работников, которые могут их сократить.

По словам всемирного изобретателя, чьим лозунгом было "Автомобиль для всех", отмечал, что процветанием своей компании он обязан сотрудни кам. Так как именно их идеи он реализовывал. Люди были заинтересо ваны в улучшении производства, поскольку знали, что предложения шед ро поощряются.

Следует заметить что для участия персонала в развитии компании, ему необходима мотивация. Мало кто из работодателей понимает это. В результате сотрудники «на автомате» выполняют работу, не задумываясь о том, что будет дальше. Одним из направленных условий предлагает руко водителям прислушиваться к предложениям работников, даже в тех слу чаях, когда они кажутся незначительными, предполагает под собой систе ма "Кайдзен".

Литература

1. <https://lifemotivation.ru/samorazvitie/sistema-kajdzen#i-8> - система Кайдзен – новый способ управления производством.
2. <https://yandex.kz/turbo?text=https%3A%2F%2Fru.wikipedia.org%2Fwiki%2F%25D0%259A%25D0%25B0%25D0%25B9%25D0%25B4%25D0%25B7%25D0%25B5%25D0%25BD> - Кайдзен.
3. Р.С. Каренов - Управление технологиями. Книга четвертая.

Макишева Д.Г., 1 курс студенті (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарМУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Иманбекова А.М.

ҚАРАҒАНДЫ ОБЛЫСЫНЫҢ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ КОНЪЮНКТУРАСЫН ТАЛДАУ

Дамудың қазіргі кезеңінде, экономика, Қарағанды қаласы ұшырайды елеулі трансформационным өзгерістерге. Еңбек нарығының өзгеруі ерекшелік емес. Еңбек нарығы конъюнктурасының өзгеруіне байланысты динамикалық процестер оған куәлік.

Еңбек нарығының конъюктурасы - бұл сұраныс пен ұсыныстың арақатынасымен және оларға әсер ететін факторлардың белгілі бір уақытта қалыптасқан жағдай.

Еңбекке деген сұраныс пен оның ұсынысына әсер ететін еңбек нарығының конъюктурасы қалыптасатын ажырамас бөліктер болғандықтан, еңбек нарығының осы басты конъюктурасын бағалау мен талдау жүргізуге болады.

Соңғы жылдары елдің қоғамдық-саяси өмірінде әлеуметтік-еңбек саласын өзгерткен түбегейлі өзгерістер болды. Еңбектің жалпыға бірдей және міндеттілігі принципіне сәйкес келетін іс жүзінде толық жұмыспен қамтылудан нарықтық шаруашылықтың өлшемдеріне жауап беретін экономикалық (тиімділік) белсенділік жүйесіне көшу орын алды. Кәсіби Жұмыспен қамту жұмыс күшіне нақты сұранысқа тәуелді және дискретті болды. Еңбек нарығындағы сұраныс пен ұсыныстың сәйкес келмеуі және еңбек ұтқырлығы мен көші-қондағы бар шектеулер жұмыссыздықтың едәуір ауқымына себеп болды. Кәсіпорындар мен ұйымдарда жұмыспен қамтуды реттеудің әртүрлі тәсілдері қалыптасты: қысқартылған жұмыс кестелері, уақытша жұмыспен қамту нысандары қолданыла бастады, формальды және формальды емес жұмыспен қамту арасындағы шекара жоғалып кетті. Бойынша аталған себептерге байланысты уақытша емес, жұмыспен қамту және жұмыссыздық ақталды заң бойынша, ал жұмыс іздеу ретінде қарастырылады элемент экономикалық белсенділіктің. [1].

Өткен бес жыл ішінде экономикалық белсенді халық саны жалпы артты (көрсеткіштің ең көп өсуі 2014 жылы – 751,1 мың адам белгіленді) 2012 жылы ол 630,1 мың адамды, ал 2013 жылы – 693,7 мың адамды, 2016 жылы – 751,1 мың адамды, 2014 жылы – 747,4 мың адамды және 2018 жылы – 748,3 мың адамды құрады. Бұл көрсеткіштің ең көп артуы 2016 жылы – 751,1 мың адам немесе 2018 жылмен салыстырғанда 2,8% - ға жоғары. экономиканың нақты секторының дамуы, ұлттық жалпы өнімнің өсуі соңғы жылдары экономикалық белсенді халық санының өсуіне алып келді.

Қарағанды облысындағы қазіргі заманғы еңбек нарығы ерекшеліктерінің бірі ретінде өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың болуын есептеуге болады. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың бір мезгілде өсуі кезінде жыл сайын жалдамалы қызметкерлердің үлесі ұлғаяды. Егер 2013 жылы жалдамалы қызметкерлер 445,5 мың адамды құраса, 2014 жылы – 451,0, ал 2015 жылы – 477,2 мың адам және 2018 жылы - 484,9 мың адам, яғни 2017 жылмен салыстырғанда 2018 жылы ол 39,4 мың адамға ұлғайды. Өз бетінше жұмыспен қамтылған халық, атап айтқанда кәсіпкерлер өздерінің еңбек қызметін ұйымдастыра отырып, қосымша жұмыс орындарын құратынын атап өту керек.

Көмек алған жұмыссыздар түрлі қызмет түрлерімен айналысты: 56 адам – өнеркәсіп өнімдерін өндірумен, 173 – халыққа Көлік және тұрмыстық қызмет көрсетумен, 147 – сауда-сатып алу қызметімен, 5-халық кәсіпшілігімен, 727 жұмыссыз материалдық көмек алған, жеке қосалқы шаруашылықтарды және басқа да қызмет түрлерін дамыту үшін қаражат пайдаланды.

Ішкі нарықты қорғауды реттеу мақсатында шетелдік жұмыс күшін тарту белгіленген квота шегінде жүзеге асырылды – 500 бірлік. 01.01.2019 ж. жағдай бойынша 24 ұйымда 421 шетелдік маман тартылды, бұл ұйымдарда 58 мыңнан астам қазақстандық азамат жұмыс істейді. Шетелдік мамандардың басым бөлігі Үндістан, Түркия және Қытай, Украина, Өзбекстан елдерінен тартылады.

Әлеуметтік серіктестік шеңберінде Департамент облыстық үшжақты комиссия тараптарының өкілдерімен бірлесе отырып, Қарағанды облысының әкімі, кәсіподақтар (қызметкерлер) бірлестіктері, облыстың кәсіпкерлер және жұмыс берушілер қауымдастығы арасында 2017-2018 жылдарға арналған облыстық Келісімге салтанатты қол қою ұйымдастырды.

Жұмыс тобының 5 отырысын және әлеуметтік әріптестік жөніндегі облыстық үшжақты комиссияның 3 отырысын өткізу ұйымдастырылды, онда 11 жоспарлы мәселе қаралып, облыстық Келісімнің мәтіні бекітілді.

Облыстық 3 жақты келісімнің және ТББ шешімдерінің орындалуын бақылауды ұйымдастыру бойынша жұмыстар жүргізілді. Орындаушылар атына ОҮК шешімдері, хаттар және 2017-2018 жылдарға арналған облыстық үшжақты келісімді іске асыру жоспары жіберілді.

Әр жартыжылдықтың қорытындысы бойынша атқарушы билік органдарының өкілдерімен, кәсіподақтармен және жұмыс берушілермен облыстық үшжақты Келісімнің орындалуын талдау және ақпарат жинау бойынша жұмыс жүргізілді.

Әдебиеттер

1 «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты. ҚР Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына үндеуі. Егемен Қазақстан. 2012 жыл 12 желтоқсан.