

2. Шемаєва Л. Г. Категорійний апарат управління стратегічною взаємодією підприємства та суб'єктів зовнішнього середовища / Л. Г. Шемаєва // Проблеми науки. – 2007. – №7. – С. 39-46.
3. Чикуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки :Монографія / А. Д. Чикуркова. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зловейко Д.Г., 2012. – 456 с.

Ващенко Д.В.,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 6.030601 «Менеджмент» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: асистент Новіцька Л.Є.

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕМЕНТІВ ЯПОНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Україні зараз життєво необхідний прорив в економіці. Нам потрібно буквально створити “українське економічне диво”. Щоб бути здатними конкурувати і впевнено перемагати на світовому ринку. Щоб стати не тільки сильною, але і багатою країною, тому необхідно вивчати і наслідувати досвід тих країн, які є лідерами на світовому ринку, серед яких особливо можна виділити Японію та її систему менеджменту.

Японський менеджмент вивчають і наслідують не лише в країнах Азії, а й Америки та Європи. Причиною є швидка відбудова та динамічний розвиток економіки Японії після Другої світової війни, вихід на передові економічні позиції в світі. Динамічний її розвиток завдячує застосуванню специфічної системи менеджменту. Англійський політолог Е. Мортимер, не без підстав, писав: “Якщо XVIII ст. було сторіччям французьким, XIX - англійським, а XX - американським, то чи не стане XXI ст. сторіччям японським?” Учені з різних

позицій намагаються пояснити “таємниці” технічної і економічної могутності цієї країни [4].

Більшість фахівців виділяють декілька характерних рис японського менеджменту, які існують протягом багатьох десятиліть і сьогодні японський менеджмент постійно використовує найбільш корисні концепції керування західних країн, їхні методи й техніку, пристосовуючи їх до своїх національних особливостей, зберігаючи й підсилюючи свої цінності й сприяючи встановленню особливого стилю мислення й методів, які властиві тільки японським менеджерам.

Як зазначає Є. Пантелєєва, у першу чергу, увагу привертає ставлення роботодавця до своїх співробітників. Влаштуваючись на роботу, кожен японець точно знає, які перспективи на нього чекають. Ця впевненість народжується завдяки такому підходу, як “довічний найм”. Сутність якого полягає в тому, що фірма наймає працівників один раз на рік, навесні, коли молодь закінчує середні та вищі навчальні заклади. Як правило, молоді спеціалісти проходять стажування шість місяців у різних підрозділах компанії під керівництвом менеджерів середнього та вищого рівнів управління. У Японії заохочується вірність своїй фірмі, що виражається в системі заохочень і просування по службі. Чим довше ти працюєш – тим вище твій ранг, а отже, і заробітна плата. Зарплата працівникам доповнюється щорічними надбавками, що диференціюються. Крім зарплати фірма надає своєму персоналові певний набір інших виплат, послуг і пільг. В основу японського менеджменту покладено трудову дисципліну, виховану на базі колективної психології, яка забезпечує слабким допомогу сильних, а рівним дозволяє не вбачати один в одному суперника [2].

В останні роки в багатьох країнах світу впроваджується японський досвід раціоналізації виробництва - так звана система “Канбан”, яка була розроблена в 1920 році Фордом і застосована на його заводі. Ця система передбачає широке використання методів оптимізації виробництва, за допомогою яких визначають виробничі цикли, тривалість підготовчо-заклучних операцій, вирівнюють

завантаженість виробничих потужностей. За японською системою “Канбан” виробничі замовлення-наряди виконуються не за тижні, а протягом дня і навіть годин. Система “Канбан” є кроком вперед у розробці системи “точно в термін” (just-time, виробництво без запасів), що являє собою досконалу організацію управління матеріальними запасами і виробничими процесами. Ідея концепції “точно в термін” проста: виробляти і поставляти готові вироби як раз до моменту їх реалізації, комплектуючі вузли - до моменту збирання готового виробу, окремі деталі - до моменту виготовлення деталей. У чотирьох японських машинобудівних фірмах, які застосовували цю систему, матеріальні міжопераційні запаси скоротилися на 16-45%, тривалість виробничого циклу – на 20-50%, продуктивність праці зросла на 50-80% [1].

Однією з причин всесвітньої популярності японської техніки є висока якість продукції. І дійсно, такої системи контролю якості немає ні в одній іншій країні. Підхід до проблем контролю якості продукції називається “Дзідока”, або автономний контроль якості безпосередньо на робочому місці самим виконавцем чи робітником на технологічних операціях; той, хто першим безпосередньо виявив дефект виробу, повинен миттєво вжити заходів для усунення причин, які викликали появу браку. Внаслідок чого спеціальні контролери виконують дуже незначну кількість перевірок. Здебільшого перевірка кінцевої продукції здійснюється не для виявлення дефектів, а для виявлення відхилень від споживчих властивостей або для удосконалення управління виробництвом. Японські робітники всі як один відчувають особисту відповідальність за вироблену ними продукцію. З метою контролю якості створюються так звані гуртки якості, члени яких повинні постійно самоудосконалювати власні знання та вміння. Кожен співробітник має право вибору – вступати чи не вступати в подібний “гурток”.

Говорячи про японський менеджмент, неможливо обійти увагою той факт, що в кожній корпорації існує гласність інформації. Будь-який співробітник може ознайомитися з планами організації на майбутнє, з поставленими цілями і перспективами розвитку. Для цього створюються спеціальні стенди або

буклети, де відображаються графіки та етапи розвитку корпорації. Такий підхід обумовлює гармонійність відносин в колективі і зміцнює корпоративні зв'язки.

Матеріали спостережень спеціалістів з менеджменту показують, що кожен працівник японської фірми витрачає на тиждень в середньому 15 год. позаробочого часу на розвиток професійних знань, вивчення спеціальних курсів. Кожен менеджер регулярно, раз в 3-4 роки переводиться на іншу посаду, в інший підрозділ фірми. Японські методи засновані на національних особливостях науки, виховання, освіти і культури. На діловий менеджмент в Японії значно впливає національний менталітет, історичні традиції, шанобливість до старших, працелюбство, безмежна цілеспрямованість, прагнення гарно виглядати перед світом. Разом з тим, вдумливий менеджер-неяпонець знайде в японській системі управління багато корисного, що може бути з успіхом використано в конкретних соціальних та економічних умовах здійснення бізнесової діяльності в Україні [4].

Таким чином, з японського досвіду для України є актуальним наступний ряд ідей та рішень: важливо втілити в життя ідею передачі досвіду новим поколінням; забезпечити працівникам гарантію зайнятості і створити обстановку довіри; важливо запровадити заощадливе користування ресурсами, технології утилізації відходів, системи енергозбереження, системи забезпечення безпеки та запобігання нещасним випадкам; корисним є використання на українських підприємствах досвіду та технологій управління якістю від загальних ідей зменшення браку і особистого контролю якості до впровадження чіткого процесу управління якістю та ін.

Список використаних джерел

1. Михайловська О.В. Операційний менеджмент: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / О.В. Михайловська. – К.: Кондор, 2008. – 549 с.
2. Пантелеева Е. Современный японский менеджмент // Управление персоналом, 2009. - №14. - с.32–33.

3. Юхименко П. І. Міжнародний менеджмент / П. І. Юхименко, Л. П. Гацька, М. В. Півторак та ін. : навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 488 с.
4. Сучасний американський та японський менеджмент / <http://dsam.donetsk.ua>.

Гах Оксана Володимирівна,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент», Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: старший викладач Заборовський В.П.

ОСНОВНІ ЕТАПИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОВАРНИХ БІРЖ УКРАЇНИ

Історія біржової торгівлі в Україні нерозривно пов'язана з розвитком товарних бірж колишнього СРСР. Що ж стосується першої товарної біржі на території України, то вона була відкрита в 1796 р. в Одесі. Цю дату можна вважати початком першого етапу біржової торгівлі на Україні .[1]

Проте ні Одеська, ні створені в наступні кілька десятиліть ряд товарних бірж, не відігравали помітної ролі в оптовій торгівлі - торги на них проходили в'яло при невеликому скупченні покупців і продавців.

Предметом біржової торгівлі були, в основному, зерно і мануфактура.

Другий етап біржового руху на території України пов'язаний з реформою 1861 р., яка стимулювала підвищення і розширення товарно-грошових відносин. Товарні біржі почали виникати практично у всіх торгових центрах, причому багато з них спеціалізувалися на торгівлі окремими групами товарів (хлібом, фруктами, м'ясом, худобою, вином, яйцями, лісом, маслом тощо).

До 1914р. на території України було розміщено 11 товарних бірж (в Києві, Одесі, Запоріжжі, Харкові, Херсоні, Маріуполі, Бердянську). Найбільшою з них була Київська товарна біржа , відкрита у 1865 р. (основний обсяг її біржових угод припадав на цукор). З початком першої світової війни