

Воздействие системы just-in-time на работников организации

Научный руководитель – Панова Екатерина Александровна

Татарников Таир Витальевич

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра теории и методологии государственного и муниципального управления, Москва, Россия

E-mail: tair98t@gmail.com

Современная экономика отличается высокой конкуренцией. Один из способов увеличения конкурентоспособности компании - оптимизация организационных процессов. Существуют разные методы повышения эффективности производственных процессов. В рамках данных тезисов мы рассмотрим одну из таких разработок - систему Just-in-Time (*далее в тексте - JIT*).

Система JIT зародилась в кризисной послевоенной Японии во второй половине XX века. Основными лейтмотивами создания JIT были экономия и эффективность. Система JIT исходит из идеи построения всех производственных процессов таким образом, чтобы все необходимые исходные материалы, заготовки, комплектующие и т.п. поступали на определенные рабочие места в точно установленный срок. Именно чёткое соответствие материала и времени рассматривается как ключевой факторы выполнения производственной операции «точно в срок».

Успешный опыт внедрения системы JIT связывают с компанией Toyota. Именно японская скрупулезность и внимание к деталям позволили компании успешно внедрить данную систему, на практике доказав её эффективность. Впоследствии практику японских коллег переняли западные предприятия.

Эффективность JIT с экономической точки зрения подтверждается опытом. Примерами этого выступают компании «Harley-Davidson»[1], «КАМАЗ»[2] и другие. Позитивный экономический эффект от JIT усиливается тем, что для внедрения JIT необязательны капитальные вложения, главное - правильные изменения в менеджменте, производственных операциях[3]. Такие изменения сказываются на рабочих предприятия в четырех аспектах[4]: автономность рабочего, рабочие требования, социальный климат, физическое состояние и психологическое благополучие рабочего. Это влияние возникает из-за специфики трудового поведения, культивируемого подходом JIT[5].

Автономность рабочего. Внедрение практик JIT влияет на автономность рабочего через контроль времени работы и метода производства. Стандартизация ограничивает свободу действий в отношении темпа и методов работы, а желание сократить WIP усиливает контроль. Повышенная взаимозависимость между рабочими группами приводит к уменьшению свободы действий работников в сроках и темпах действий.

Рабочие требования. JIT меняет производственный процесс, заставляя работников решать новые задачи. Решение проблем и улучшение производственного процесса работниками, имманентный контроль качества - практики, на которых особенно настаивает JIT. С одной стороны, это положительно влияет на повышение компетентности рабочих. Однако рядовых рабочих парализует включение в процесс принятия решений, многие не готовы или не желают брать инициативу в решении проблем: страх ошибки не позволяет принимать такую ответственность[6]. Интенсификация работ и жесткая увязка с другими участками производства требует большей ответственности и компетентности работников.

К тому же повышенная интенсивность рабочего процесса сокращает микропаузы в работе, что влияет на время для отдыха.

Социальный климат. JIT предполагает командную работу, которая удовлетворяет социальные потребности работника. Однако высокие рабочие требования могут привести к внутри- и межгрупповому напряжению, связанным с необходимостью компенсировать дополнительными усилиями слабое звено в коллективе, которое не может выполнить стандарты.

Физическое состояние и психологическое благополучие. В целом система JIT негативно сказывается на состоянии персонала: повышается общий уровень стресса работников, повышаются риски для здоровья[7]. Адаптация к изменениям, высокие требования к работе, повышенная ответственность, рост вовлеченности в решение проблем повышают стресс. Стандартизация, высокая интенсивность, жесткие сроки создают дополнительное физическое напряжение для рабочих, что вредит здоровью.

Таким образом, результатом внедрения системы JIT становятся не только экономическая выгода, но и серьезное воздействие на работников. Игнорирование негативного воздействия эффектов внедрения JIT на работников предприятия может минимизировать экономическую выгоду данной системы[8]. Поэтому при внедрении системы JIT руководителям нужно задуматься не только о том, как успешно провести переход на новую систему, но и о том, как нивелировать ее негативные эффекты влияния на работников.

Список использованной литературы

[1] Аникин Б.А. Логистика: учебник / Б.А. Аникин. - Москва: Издательство ИНФРА - М, 1999. - 327 с.

[2] Стражев В.И. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: учебник. - 5-е изд. - Минск: Издательство Высшая школа, 2017. - 527 с.

[3] Gunasekaran, A., Lyu, J. Implementation of just-in-time in a small company: A case study // Production Planning & Control the Management of Operations. - 1997.

[4] Mullarkey, S., Jackson, P., Parker, S. Employee reactions to JIT manufacturing practices: a two-phase investigation // International Journal of Operations and Production Management. - 1995.

[5] Janice, D. Melendez-Rondon The Importance of Training and Mature Workforce in The Implementation of Just-in-time in an Organization // Inter Metro Business Journal. - 2015.

[6] Vidal, M. Manufacturing empowerment? "Employee involvement" in the labour process after Fordism // Socio-Economic Review. - 2007.

[7] Bouville, G., Alis, D. The effects of lean organizational practices on employees' attitudes and workers' health: evidence from France // International Journal of Human Resource Management. - 2014.

[8] Там же.