ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА НА КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

СУЙНАЛИЕВА Г.М.
ТТИ КГТУ им. И. Раззакова

Предусматривающие компании считают, что единственный путь к конкурентно способности идет через участие всех служащих

Successful companies thin the only nay competition active partition all employees

Одна из самых горячих тем бизнеса сегодня – это постоянное изменение. Компаниям приходится меняться. Людям приходится меняться. Прошли те дни, когда сегодняшняя работа ничуть не отличалась от вчерашней, когда люди, их деятельность и продукция не менялись месяцами.

Конкурентная борьба заставляет компанию осознать, что имеются определенные проблемы в их деятельности. В условиях конкуренции компания внедряет новые изделия и осваивает новые рынки, а также внедряет новые технические и технологические изменения. Но какие бы прекрасные идеи, новейшие технологи, самые благоприятные внешние условия не существовали – без хорошо подготовленного персонала высокой активности добиться невозможно. Именно люди делают работу, подают идеи и позволяют предприятию существовать.

Цель исследования помочь предприятиям, компаниям найти наилучший способ требовать повышения качества, выносить растущее давление мировой конкуренции, добиваться большей эффективности и производительности и реагировать на результаты быстрых перемен.

Чтобы быть конкурентоспособными, компании должны производить продукт или услугу высокого качества по максимально низкой цене в максимально короткое время и быть готовыми к изменению показателя любой части этого уравнения по первому требованию. Преуспевающие компании считают, что единственный путь к конкурентоспособности идет через участие служащих. Компаниям при принятии решений и развитии качества необходимо руководствоваться следующими ценностями:

- уважение к личности;
- помощь потребителю как наше предназначение;
- высочайшие стандарты интеграции;
- новаторство;
- работа в команде.

Контроль работы, проводимый в соответствии с принципами управления качеством, идеально сочетается со стремлением к постоянному совершенствованию. Мнение, превалирующее среди экспертов по

качеству, заключается в том, что аттестация работы поддерживает повышение качества при следующих условиях:

1. Аттестация работы должна быть определена от системы оплаты труда. Цель аттестации работы – улучшить работу с помощью коммуникации. Улучшение становится выгодным, а потрудиться ради выгоды естественно.

2. Аттестация работы должна основываться на измеримых действиях и результатах. Определение и использование ключевых показателей – это принцип управления качеством, который имеет точно такое же значение для служащего, оценивающего свою собственную работу, какое и для служащего, оценивающего работу своего штамповального пресса. В обоих случаях цель – улучшить работу, а не критиковать исполнителя. И в обоих случаях служащий должен определить, что измерять, а затем собирать данные.

3. Аттестация работы должна включать своевременный отзыв. Ежегодный контроль работы проводится слишком редко для того, чтобы способствовать постоянному совершенствованию и предотвращению брака. Отзыв должен быть конкретным, не медлительным позитивным и относиться к той работе, которую служащий может контролировать.

4. Аттестация работы должна способствовать участию в этом служащих. Роль руководителя в аттестации работы – помочь служащему понять оценку, работать вместе со служащим над новыми целями и планом действий, исследовать возможности карьерного роста и поощрять служащего на отзыв о работе руководителя, непосредственно касающейся данного служащего. Служащий является не пассивным слушателем, а активным участником процесса.

Новый способ контроля работы – естественное расширение принципов, принятых лидерами в области качества. Служащие не являются больше вещами, которыми Вы что-то делаете, они – ценные внутренние потребители и поставщики, ответственные за постоянное совершенствование. Аттестация работы, которая поддерживает и поощряет их вклад, становится важным инструментом в процессе повышения качества

Исследования показали, что те служащие, которые выполняют задания по производству продукта или услуги:

1. Имеют самое выгодное положение для обеспечения и повышения качества.

2. Имеют наилучшие возможности понизить стоимость, сократив производственных процессов, сокращая время цикла.

3. Являются идеальными проводниками перемен, непосредственно участвуя в производственном процессе, если они обучены и опыты, и уполномочены на расширительные действия.

Компании делают выбор в пользу делегирования полномочий сотрудникам, потому что это разумный выбор в бизнесе. В этом процессе размываются границы между руководителем и служащим, они создают «компанию без границ». Члены самоуправляемых рабочих команд

выполняют все задачи, прежде ложившиеся на плечи руководителей. Они планируют, составляют график работ, занимаются закупкой, нанимают новых работников, контролируют и улучшают.

В настоящее время, когда новые современные технологии полностью преобразовывают характер жизни и работы во всем мире, для компаний становится важным заново продумать стратегию их деятельности таким образом, чтобы они были готовы к преодолению трудностей переходного периода и достичь конкурентоспособности на мировом рынке за счет использования потенциала имеющегося персонала.

Обучение персонала – это один столпов повышения качества и улучшения работы.

Постоянное совершенствование качества выпускаемой продукции и услуг возможна только при постоянном и эффективном обучении всех служащих на все уровнях.

Литература

1. Токсобаева Б.А. Качество и конкурентоспособность продукции в стратегии устойчивого экономического развития. // Реформа. 2004. №4 (24). - С. 38.
2. Токсобаева Б.А. Методические подходы к качеству и конкурентоспособность продукции // Реформа. 2003. №3. - С. 70.
3. Управления качеством на базе стандартов ИСО 9000:2000 / Под ред. Никитина В.А. - Санкт-Петербург, 2002.
4. Стандартизация и качество промышленной продукции / Под ред. Купряков Е.М. – М., 1991.