

**Электрические прямоугольные соединители.
Становление и совершенствование рационализаторской деятельности на
предприятии.**

Важнейшим фактором повышения эффективности производства является инновационная деятельность предприятия. Под инновационной деятельностью принято понимать комплекс мероприятий направленных на внедрение новшеств и повышения конкурентоспособности. Для активизации инновационных процессов на предприятии необходимо уделять особое внимание изобретательской и рационализаторской деятельности.

Александр Сафонов
к.т.н., доцент
Леонид Сафонов

Введение

Рационализация – это усовершенствование, улучшение, осуществление более целесообразной организации управленческого и исполнительского труда.

Термин «рационализация» произошел от латинского слова *ratio* – разум, следовательно, под рационализацией следует понимать разумную организацию труда.

Принципы рационализации, сформулированные в начале XX века американскими учеными Ф.Тейлором, Г. Эмерсоном, Ф. Гилбертом, М. Вебером, Г. Фордом и другими основывались на положениях и методах организации производства и управления, обеспечивающих получение максимальной прибыли, наряду с совершенствованием техники, технологии и организации производства.

Целесообразность принципов рационализации признавал и В.И. Ленин, который критикуя тейлоризм как средство усиления эксплуатации рабочих, в то же время отмечал, - «что рационализация содержит ряд богатейших научных завоеваний в деле анализа механических движений при труде, изгнания лишних и неловких движений, выработки правильных приемов работы, введение наилучших систем учета и контроля. Советская республика, во что бы то ни стало должна перенять все ценное из завоеваний науки в этой области».

Рационализация основывается на совершенствовании управления, обеспечивающего максимально возможный уровень развития предприятия в рамках действующих законов, в интересах всего коллектива.

Рационализация организаторской деятельности – это прежде всего процесс, обеспечивающий улучшение, а значит и более качественное состояние системы за счет четкой организации производственной деятельности, путем использования новейших достижений науки и техники во всех подразделениях предприятия, включая его управляющие и управляемые структуры. Техническое и организационное совершенствование на предприятии неразрывно связано с улучшением условий труда и творческим подходом к решению поставленных задач.

Принципы рационализации эффективны только в том случае, если они опираются на законы организационных систем, обеспечивающих положительную динамику развития предприятия. На это необходимо обратить особое внимание. В противном случае эффективность от рационализаторской деятельности будет незначительной.

Организационная система – это определенная совокупность внутренне взаимосвязанных частей организации, формирующая некую целостность (предприятие в полной мере соответствует этому определению). Основными элементами организационной системы (а значит и объектами организационного управления) выступают:

- производство
- маркетинг и сбыт
- финансы
- информация
- персонал, человеческие ресурсы – обладают системообразующим качеством, от них зависит эффективность использования всех остальных ресурсов.

Основными направлениями рационализации деятельности предприятия – как организационной системы, являются элементы организационной системы и процессы их взаимодействия такие как: усовершенствование научной организации труда, результатов и средств труда, технологических процессов и т.п.

Усовершенствование научной организации труда

Рационализация трудового процесса предусматривает создание благоприятных условий труда, устранение перегрузок и нервного напряжения. Этим целям служит создание комфортных режимов работы и отдыха, разработка более совершенных правил техники безопасности и условий их реализации, уменьшение влияния производственных «вредностей» (в части улучшений, шумов, вибраций, загазованности и т.п.) на организм человека, улучшение производственной эстетики и другое.

Необходимым условием для рационализации является пропорциональное развитие управляемой и управляющих частей, а также слаженность и ритмичность работы всего коллектива.

Осуществление принципов рационализации происходит путем улучшения нормирования и оплаты труда, совершенствования организационного планирования, отчетности и контроля. Эти меры призваны обеспечить сознательное отношение к труду, экономное использование рабочего времени, повышение производительности труда и укрепление исполнительской дисциплины.

Усовершенствование результатов труда заключается в:

- расширение спектра оказываемых услуг;
- упорядочение номенклатуры и ассортимента продукции;
- улучшение потребительских свойств выпускаемой продукции;
- стандартизации, унификации и нормализации изделий;
- повышение качества продукции и услуг;
- повышении качественных характеристик исходного сырья и материалов для

наиболее полного и комплексного их использования.

Усовершенствование средств труда и технологических процессов

заключается в применении ноу-хау, в техническом перевооружении, в модернизации и прогрессивных изменениях технического уровня используемого оборудования, которые обеспечивают положительную динамику развития предприятия, интенсификацию производственных процессов, прибыльность производственной и научной деятельности, улучшение качества продукции, снижение энергоемкости и др. Особое значение в развитии этого направления рационализации должно уделяться применению современных средств автоматизации и использованию новых коммуникационных технологий.

Для достижения положительных результатов в рационализаторской деятельности предприятия необходим системный подход к планированию и реализации этого процесса. Системный подход как обще методический принцип используется в различных отраслях науки и деятельности человека.

Системный подход – это подход к исследованию проблемы как к системе, в которой выделены элементы и связи существенным образом влияющие на результаты ее проявления.

До становления науки о менеджменте в управлении господствовал ситуативный подход или управление по обстоятельствам. Определяющим принципом этого подхода является адекватность управленческого решения, т.е. решения наилучшим образом изменяющего ситуацию.

Таким образом, ситуативный подход – это ориентация на ближайший положительный результат, но решение в данный момент наилучшее, может оказаться

совсем не таким, как только ситуация изменится или в ней обнажаются неучтенные обстоятельства.

Стремление отреагировать на каждое новое изменение ситуации адекватным образом приводит к необходимости принимать все новые и новые решения, идущие вразрез с прежними, что в конечном счете приводит к потере контроля над ситуацией.

Сказанное не означает, что управление по обстоятельствам неэффективно в принципе. Ситуативный подход к принятию решений необходим и оправдан, когда ситуация экстраординарна, когда ситуация изменяется быстро и непредсказуемым образом, когда нет времени для учета всех обстоятельств. Но, тем не менее, в общем случае ситуативный подход недостаточно эффективен и должен быть заменен или дополнен системным подходом.

Системный подход помогает установить причины принятия неэффективных решений, он же предоставляет средства и технические приемы для улучшения планирования и контроля.

В условиях рыночной экономики предприятиям приходится функционировать в условиях конкуренции.

С целью повышения конкурентоспособности необходимо постоянно повышать эффективность работы всех звеньев предприятия: снижать издержки производства, повышать качество и надежность выпускаемой продукции. Одним из действенных рычагов повышения эффективности является изобретательская и рационализаторская деятельность всех работников предприятия.

Лучшие менеджеры успешных зарубежных фирм уделяют большое внимание постоянному внедрению инноваций в производство. Подтверждением этому могут быть слова одного из основателей Sony Акио Морита: «В компании каждый должен вносить свой посильный вклад, и вклад работников нижнего звена не должен ограничиваться только физическим трудом. Мы настаиваем на том, чтобы все наши работники вкладывали свой ум. Сегодня мы получаем в среднем от каждого из наших работников по 8 предложений за год, и большинство из них – это предложения, как облегчить их собственную работу, как сделать ее более надежной, а тот или иной процесс – более эффективным».

В недавней нашей истории, т.е. в 70^х-80^х годах прошлого столетия, что-то подобное наблюдалось и на наших предприятиях, творческая активность работников находилась на достаточно высоком уровне. Это объясняется существовавшей в то время продуманной государственной политикой в области подготовки кадров и системой переподготовки и повышения квалификации. Подтверждением этому может служить лозунг этого времени – «Кадры решают все». В период перестройки многие промышленные предприятия резко сократили объемы производства (Карачевский завод «Электродеталь» более чем в 50 раз), многие обанкротились, а работа многих предприятий перешла в режим выживания». Говорить в тех условиях о творческой активности, о изобретательстве и рационализации, как о нормально функционирующих системах просто не имело смысла.

В начале 2000-х гг. в России начался подъем экономики, усилилась конкуренция между производителями. Вновь возникла необходимость в создании эффективных форм хозяйствования, повышении творческой активности работников, вовлечение их в изобретательскую и рационализаторскую работу.

Однако вернуть утраченные позиции и восстановить ранее достигнутый уровень в рационализаторской работе с использованием традиционных методов не удалось. На это имелось ряд причин:

- На смену квалифицированным кадрам, имеющим продолжительную историю работы на конкретном предприятии пришли новые сотрудники с более прагматичными взглядами на многие процессы и традиционные ценности.

- За годы перестройки был утрачен престиж инженерного труда, соответственно значительно упал уровень профессиональной подготовки инженерных кадров.

- На предприятиях практически прекратила функционирование, очень важная для молодых кадров, система наставничества, позволявшая максимально быстро адаптироваться начинающим специалистам в реальное производство.

- Было принижено значение связи поколений, которая позволяла эффективно использовать современные теоретические знания молодых специалистов и многолетний практический опыт старейших работников предприятий.

- Произошла девальвация моральных стимулов: почетных грамот, званий – «Почетный рационализатор», «Почетный изобретатель», «Лучший по профессии» и т.п., на первое место вошла материальная выгода.

- Ранее существовавший призыв – «Прежде думой о Родине, а потом о себе» – на котором многие годы воспитывалось молодое поколение нашей страны, постепенно стал заменяться таким высказыванием, как – «Если мне будет хорошо, то и Родине будет хорошо».

- В так называемых рыночных условиях утратило свою координирующую роль Всероссийское общество изобретателей и рационализаторов (ВОИР), а соответственно и его областные и районные структуры.

На фоне таких изменений наивно предполагать, что сегодня без особых усилий, используя старые подходы, удастся возродить былой уровень рационализаторской работы. Необходимо искать новые методы с учетом современных реалий. Создавать такие условия в коллективе, когда за счет научно обоснованного сочетания моральных и материальных стимулов обеспечивается высокая мотивация работников к творческому труду.

Многие успешно работающие фирмы для решения аналогичных задач применяют методологию бенчмаркинга. Под бенчмаркингом понимают процесс сравнительного анализа и оценки методов и результатов работы предприятия или отдельных его подразделений путем их сопоставления с некоторыми выбранными образцами для подражания или ориентирами, которым предприятие должно стремиться и которые оно хотело бы превзойти. Необходимо уточнить, что бенчмаркинг – это не простое котиrowание или воровство чужих идей, а эффективный метод улучшения бизнеса, основанный на творческом отношении к опыту лучших компаний, лидеров в своей отрасли, партнеров и конкурентов.

В течение многих лет мировым лидером в области бенчмаркинга является Великобритания. И не случайно. Именно в этой стране на национальном уровне признана необходимость повысить производительность и конкурентоспособность промышленности.

В российской промышленности создана хорошая основа для внедрения бенчмаркинга. Многие из ее отраслей представляют собой структурированные сети

предприятий, объединенные прочными технологическими, коммерческими и другими видами связей. С советских времен существуют устойчивые традиции обмена опытом между предприятиями одной отрасли.

Для выявления факторов, оказывающих влияние на эффективность рационализаторской работы целесообразно использовать как внутренний бенчмаркинг (определяются ориентиры внутри предприятия. У предприятия с длительной историей развития наверняка имеется положительный опыт рационализаторской работы, свои какие-то оригинальные методологические подходы к решению конкретных проблем, которые можно принять за ориентир при создании новой системы), так и внешний бенчмаркинг (Ориентиры вне предприятия. Использование положительного опыта организации рационализаторской работы родственных предприятий, передовых зарубежных фирм, научных разработок связанных с выявлением мотиваций к творчеству и т.п.)

В процессе бенчмаркинга решаются две основные задачи:

- Измерение показателей рационализаторской деятельности предприятия и сравнение их с другими.
- Изучение и применение лучшего опыта других на своем предприятии.

Методика проведения бенчмаркинга

Успех проекта бенчмаркинга заключается в строгом соблюдении и ответственном выполнении каждого из его этапов. Предлагается методика бенчмаркинга, включающая следующие этапы:

- Оценка состояния рационализации на предприятии и определение направлений для ее улучшения
- Определение предмета эталонного сопоставления
- Поиск эталонной (с высоким уровнем эффективности результатов рационализации) компании и выбор формы эталонного сопоставления
- Сбор информации
- Анализ информации, определение ограничений проекта по реализации и разработка плана внедрения
- Внедрение полученного опыта в систему рационализации предприятия
- Повторная самооценка и анализ улучшений.

Рассмотрим каждый этап подробнее.

Оценка состояния рационализации на предприятии предполагает диагностику существующей системы рационализации, определение ключевых показателей ее деятельности. Информация, полученная в ходе оценки, является базой для сравнения с эталонными показателями и позволяет выявить сильные и слабые стороны рационализаторской деятельности предприятия.

В качестве предметов эталонного сопоставления следует выбирать определенные параметры и процессы системы рационализации, которые в значительной степени обеспечивают ее эффективность.

Результат бенчмаркинга в большой степени зависит от определения того, что будет подвергнуто сравнению. Если выбор показателей для сравнения будет произведен формально и преимущественно будет охватывать проблемы лежащие «на поверхности», а не менее осязаемые показатели, такие как, например, командный дух, творческую

активность или удовлетворенность работников предприятия своей деятельностью и т.п., то получить положительный результат от такой процедуры будет очень сложно.

Выбор эталонной компании трудный, но очень важный этап, определяющий успех всего проекта. Сформировавшаяся на западе практика бенчмаркинга позволяет обращаться к компаниям с просьбой, провести эталонное сопоставление интересующих процессов. В России большинство компаний страдают «комплексом засекреченности» и не готовы делиться информацией даже с теми, кто работает в другой области и не является их конкурентом. Распространенным способом поиска партнеров для сравнения являются публикации в газетах и журналах, личные связи, знакомства на выставках, семинарах и т.п.

Самым простым инструментом сбора информации для сравнительного анализа является контрольный лист, в котором систематизируется вся информация по ранее выбранным показателям и которая с определенными ограничениями может быть перенесена на деятельность предприятия.

Получив количественную и качественную информацию от эталонной компании по интересующим показателям, необходимо проанализировать полученные данные, определить, какой блок информации может помочь в улучшении рационализаторской работы, и подготовить мероприятия по его внедрению.

Необходимо отметить, что не каждое исследование может привести к планируемым улучшениям, может оказаться, что ранее планируемое улучшение невозможно осуществить в виду выявленных ограничений.

Это будет означать, что эталонная компания была выбрана не совсем удачно, и следует искать другие варианты улучшения и опыт которой подойдет предприятию.

Грегори Ватсон, говоря о возможности применения чужого опыта отмечал следующее: «Нет предприятий с абсолютно одинаковыми бизнес-средой и культурой. Без тщательного изучения условий, которые следует изменить, чтобы они подходили под среду и культуру организации, невозможно перенести практические методы другой организации. Поэтому «беззастенчивое присвоение» вызовет проблемы, если деловая практика одной компании не «переведена» на язык другой. При использовании чужого опыта стоит помнить и совет Эдварда Деминга «Применяй, но не принимай». Другими словами, слепое копирование не позволит получить желаемый результат, и интерес к дальнейшим эталонным исследованиям на предприятии будет потерян надолго.

Искусство эталонного сопоставления позволяет обнаружить то, что другие делают лучше, изучить их опыт и в адаптированном виде внедрить у себя. Как говорил Томас Эдисон: «Продолжайте поиск новых и интересных идей, которые использовали другие. Ваша идея должна быть оригинальна только в адаптации к проблеме, над которой вы в настоящее время работаете».

Анализ и сравнение своих методов и подходов в организации рационализаторской работы с опытом работы лучших организаций в этой области позволит эффективнее использовать преимущества технического прогресса.

Большую методическую помощь в организации эффективной рационализаторской работы на предприятии и введения ее в правовое поле российского законодательства могут оказать Постановление Совета Министров РСФСР от 22.06.1991 г. «О мерах по развитию изобретательства и рационализаторской работы на предприятиях Российской Федерации по промышленной политике от 25.06.1996 г. № 6/7.

Неоценимую роль в организации эффективной рационализаторской работы и не только, а и в создании творческого коллектива, способного реализовывать инновационные проекты, может сыграть использование основополагающих положений теории мотивации.

Авторы теорий мотиваций (существуют более 50-ти теории мотивации) делали попытки понять, что побуждает человека к творческой деятельности.

Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются: теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу, теория удовлетворенности трудом Фредерика Герцберга, школа ценностей по Милтону Рокичу, теория справедливости Джона Адамса, теория постановки целей Э.Локка, теория ожиданий В. Врума, теория подкреплений Б.Ф. Скиннера.

А. Маслоу в своей теории исходит из того, что у людей существует некая группа потребностей, которые напрямую связаны с потребностью в творчестве: потребность в оценке и самоуважении (потребность в одобрении), потребность в самореализации (чувство гордости за результат). В книге «К психологии Бытия» Маслоу позже добавил список высших потребностей, которые он обозначил как потребности роста. По его мнению эти потребности являются мощным мотивом творческой активности.

Так, Ф.Герцберг считает, что «человек приходит в этот мир, чтобы расти, развиваться и созидать, и это является основными факторами мотивации».

Справедливость Д.Адамс определяет как стремление работников к установлению справедливых отношений с другими и к изменению тех взаимоотношений, которые они расценивают как несправедливые. Основным принципом справедливости основная масса работников считает одинаковую заработную плату за равноценный труд.

Теория ожиданий В. Врума относится к числу базовых в зарубежном менеджменте. Она активно используется на практике при объяснении поведения людей на предприятии. Эта теория утверждает: для того, чтобы вознаграждение подтолкнуло человека к активной деятельности, человек должен верить, что его усилия увеличат вероятность получения вознаграждения. Если люди чувствуют, что прямой зависимости между затраченными усилиями и размерами вознаграждения нет, то мотивация будет ослабевать.

И наконец, теория постановки целей Э.Локка утверждает, что люди ставящие перед собой более высокие цели, или применяющие высокие цели, поставленные другими, прикладывают больше усилий и выполняют работу лучше.

В результате проведенного анализа факторов, влияющих на эффективность рационализаторской работы, необходимо выделить из них главные и сгруппировать их в отдельные группы.

На первом этапе необходимо установить строгую регламентацию процессов рационализации с учетом действующего законодательства, т.е. разработать комплект необходимых документов, включая Положение о рационализаторской деятельности.

Однозначно определить, что является для предприятия рационализаторским предложением. Установить размеры и порядок выплаты вознаграждений. Определиться с документом, подтверждающим авторство рационализатора на конкретное предложение.

Утвердить состав структурного подразделения предприятия, отвечающего за организацию изобретательской и рационализаторской деятельности, и определить его

полномочия. Разработать порядок взаимодействия этого подразделения с уполномоченным по рационализации в подразделениях предприятия.

После проведения организационных мероприятий необходимо ввести рационализаторскую работу в планируемое русло, с установлением на начальном этапе минимального количества показателей для подразделений таких, например, как количество рационализаторов, развивая их в дальнейшем количественно и качественно, например, число внедренных рацпредложений, планируемых экономический эффект и т.д.

Используя основополагающие положения теории мотивации и результаты бенчмаркинга, необходимо определиться с основными моральными и материальными факторами стимулирования творческой активности работников, которые предприятие намерено использовать, по крайней мере, на начальном этапе становления рационализаторской деятельности.

Например, в качестве моральных факторов могут быть определены следующие: удостоверение установленного образца на внедренное рационализаторское предложение, запись в трудовой книжке, размещение на доске почета, публикация информации в заводской газете, информация и поздравления на заводском радио и др. В качестве материальных: размер вознаграждения и его справедливость.

В дальнейшем, с развитием рационализации и изобретательства с повышением эффективности этой деятельности возможно введение дополнительных преференций для лучших изобретателей и рационализаторов, например:

- предоставление отпуска в любое время года;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску;
- предоставление бесплатных путевок в санатории и дома отдыха;
- выделение бесплатной литературы по рационализации и изобретательству;
- организация творческих командировок на родственные предприятия, выставки, тематические семинары и др.

Большое значение для повышения творческой активности в отдельно взятом подразделении предприятия может иметь факт увеличения фонда оплаты труда, например, на (2-5) % от величины полученного годового суммарного экономического эффекта от рационализации в этом подразделении. Увеличение фонда оплаты труда по этому показателю может устанавливаться, например, сроком на один год.

Большой эффект в организации рационализаторской работы дает информированность работников о рационализаторской и изобретательской работе, о методах творчества, которую можно обеспечить различными способами обучения. Опыт организации рационализаторской работы на многих предприятиях показал большую эффективность проведения учебы со специалистами и руководителями.

На начальном этапе целесообразно провести курс лекций по «Основам интеллектуальной собственности». В состав курса можно включить вопросы алгоритма подачи заявок на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, элементы авторского права, ноу-хау, механизм подачи и рассмотрения рационализаторских предложений, методику расчета экономического эффекта от внедрения рационализаторских предложений и размеров вознаграждения и другие организационно-технические вопросы.

Продолжением процесса обучения могут стать занятия по формализации творческого процесса, основанные на использовании элементов теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) и функционально-стоимостного анализа (ФСА)

ТРИЗ – это область знаний, исследующая механизмы развития технических систем с целью создания практических методов решения изобретательских задач. Эта теория была разработана советским ученым Г.С. Альтшуллером. Основная суть ТРИЗ – выявление и использование законов, закономерностей и тенденций развития технических систем, позволяющих отказаться от метода проб и ошибок и направленно искать решение изобретательских задач.

Основные функции ТРИЗ:

- решение творческих и изобретательских задач любой сложности и направленности без перебора вариантов.

- прогнозирование развития технических систем и получение перспективных решений

- развитие качеств творческой личности.

ФСА – метод системного исследования функций объекта с целью поиска баланса между себестоимостью и полезностью.

Функционально - стоимостной анализ позволяет выявить потери на производстве и устранить их. По данным американской статистики, каждый доллар, вложенный в ФСА, может принести от 7 до 20 долларов экономии за счет снижения себестоимости продукции.

Объектом ФСА могут быть изделия, технологии, производственные, организационные и информационные структуры, а также отдельные их элементы или группы элементов.

В 30-е годы двадцатого столетия советский авиаконструктор Р.Л. Бартини разработал метод, базовыми понятиями которого являлись функциональная модель (идеальный конечный результат) и противоречие. Функциональный подход Бартини лег в основу функционально-стоимостного анализа. Понятие противоречия легло в основу алгоритма решения изобретательских задач (АРИЗ), главного инструмента теории решения изобретательских задач (ТРИЗ).

В России с начала 90-х годов резко снизилось количество публикаций по ФСА, прекратилась подготовка специалистов, ФСА перестали применять на производствах. В это же время за рубежом интерес к ФСА резко возрос, особенно в таких странах как: США, Великобритания, Германия, Япония, Израиль, Канада, Корея и др.

В 1975 году международное общество SAVE учредило премию имени Л.Майлса «За создание и содействие в деле продвижения методов ФСА».

В Японии применяют ФСА в 90% случаях при проектировании новой продукции и в 50-85% случаев, при модернизации продукции.

Основной целью ФСА является устранение излишних затрат на изготовление и эксплуатацию изделия за счет исключения из конструкции не нужных функций, неэкономичных технических решений при сохранении потребительских свойств.

Следующим обязательным этапом обучения должно стать всеобщее обучение рабочих и служащих всех подразделений предприятия, как это практикуется на всех передовых зарубежных фирмах. Не лишним будет еще раз привести слова одного из основателей компании Sony Акио Марима: «В компании каждый должен вносить свой посильный вклад, и вклад работников нижнего звена не должен ограничиваться только

физическим трудом. Мы настаиваем на том, чтобы все работники вкладывали свой ум». Этого можно достичь, только имея лишь достаточный уровень специальных знаний и мотивацию к творческому труду.

Это обучение можно проводить в так называемых цеховых кружках качества, которое необходимо организовать в каждом подразделении и в первую очередь в производственных подразделениях предприятия.

В качестве преподавателей необходимо привлекать опытных специалистов предприятия, а также активных специалистов и руководителей подразделений, прошедших курс соответствующего обучения.

Разработку программ обучения и сам процесс обучения можно организовать на базе существующего подразделения по подготовке кадров.

Обучение целесообразно проводить в виде лекций, семинаров и практических занятий с использованием современных средств обучения. Для активных слушателей возможно организовать посещение тематических выставок, передовых родственных предприятий.

Решение организационных вопросов и контроль за процессом обучения должен взять на себя БРИЗ (бюро по рационализаторской и изобретательской работы предприятия).

Очень важным фактором в повышении творческой активности работников является создание на предприятии атмосферы состязательности и гласности.

Уточним, что такое состязательность. Коротко, состязательность – это синоним соревновательности.

Соревновательность, как явление, относится к главнейшим свойствам человеческой психики. Собственно, противоборство, конкурентная борьба, состязание – все это согласно эволюционистским концепциям, послужило основаниями становления человеческой личности. Однако, с развитием цивилизации соревновательность имеет тенденцию ослабевать – на первый план выходят конструктивное сотрудничество, взаимопомощь – все это оказывается более продуктивным чем сотрудничество.

Тем не менее, соревновательность всегда играла важную роль в обществе, в том числе и в различных областях творчества. Важно чтобы соревновательность не перерастала в жесткую конкурентную борьбу с применением недозволенных приемов, а велась открыто и в дозволенных рамках.

Создание атмосферы соревновательности и гласности в рационализаторской работе можно достичь путем проведения различного рода конкурсов: на лучшее рационализаторское предложение (направленное на экономию энергоресурсов, материалов, на улучшение условий труда и т.п.), на звание Лучший рационализатор предприятия, Лучший молодой рационализатор, Лучшее подразделение предприятия по рационализации и т.п.

Обязательным условием в этой работе должна стать постоянная активная пропаганда важности рационализации. Она должна вестись во всех заводских средствах массовой информации (радио, газете, на заводских и цеховых стендах, освещающих рационализаторскую работу), на совещаниях и собраниях всех уровней. Важно, чтобы эта пропагандистская и информационная работа носила системный характер, информация вовремя доносилась и обновлялась. Ответственными за это необходимо назначить руководителей всех структурных подразделений предприятия.

Подведение результатов по рационализаторской работе нужно проводить регулярно (раз в месяц, раз в квартал). Заключительное мероприятие по подведению итогов рационализаторской работы за год можно провести в виде праздника «Дня рационализатора предприятия», на котором в торжественной обстановке объявить победителей, проведенных в течение года конкурсов, вручить заслуженные награды и ценные подарки, поблагодарить сотрудников активно участвовавших в рационализаторской работе. Предложением праздника может стать концерт, на который кроме участников заводской художественной самодеятельности желательно пригласить и профессиональных артистов. Это мероприятие будет иметь очень большое значение для дальнейшего вовлечения в рационализаторскую деятельность еще большего числа работников завода.

Заключение

В условиях рыночной экономики современным предприятиям приходится функционировать в условиях жесткой конкуренции, и для того чтобы стать успешным предприятием необходимо быть конкурентоспособным в своем сегменте рынка.

Одной из главных составляющих поддержания конкурентоспособности предприятия является постоянное совершенствование всех его процессов и структур управления

Совершенствование производства через внедрение инноваций в немалой степени обуславливается творческим потенциалом его специалистов, техническими достижениями, способностью к применению на практике ценных знаний и опыта квалифицированных сотрудников, состояние рационализаторской деятельности.

Рационализаторская деятельность является одной из форм внедрения инноваций и основных принципов «бережливого производства». Термин «бережливого производства» (lean production) был введен для обобщения японских производственных методик, позволяющих сократить затраты труда, времени и пространства наряду с повышением эффективности и минимизации дефектов производства. «Бережливое производство» предусматривает использование методов повышения качества, надежности и производительности труда, таких как «кайдзен» (kaizen – непрерывное совершенствование, изменение к лучшему), «муда» (muda – способ борьбы с непроизводительными потерями), «мури» (muri – методика предупреждения чрезмерной утомляемости работников), «пока-ека» (poka-yoka – «дуракоустойчивость» - защита от оплошностей – метод, благодаря которому дефекты просто не образуются) и другие, ставшие широко известными благодаря выдающимся достижениям японской промышленности.

Состояние рационализаторской деятельности на предприятии – это индикатор отслеживания инноваций и научно-экономических показателей.

Практика показывает, что рационализаторская деятельность тесно связана с уровнем развития предприятия. Чем выше технический уровень развития производства тем выше эффективность рационализаторской деятельности.

Казалось бы, в этой прямой зависимости есть противоречие – чем выше организация управления производством и его техническая оснащенность (современное высокоточное высокопроизводительное оборудование, новейшие технологии и т.п.), тем меньшее поле деятельности для рационализации – и так все хорошо, что еще улучшать? Однако, если более детально проанализировать это так называемое противоречие принять во внимание, что в рационализаторской деятельности главным является человек, а также учесть, что стремление к творчеству – это осознанная мотивационная готовность большинства людей к деятельности, ориентированной на создание нового, то становится ясно, что никакого противоречия здесь нет. Наоборот, еще больше убеждаемся в том, что на предприятии с высоким техническим уровнем производства и научной организацией труда качество рационализаторских предложений и заложенных в них инновационных идей и решений значительно выше. Необходимо также отметить, что чем выше технический уровень производства, тем выше квалификация и образование работников этого предприятия, а соответственно и выше их мотивация к самореализации (чувство гордости за результат). Абрахам Маслоу отмечал, что «психологически здоровых людей объединяет одна общая особенность: всех их влечет навстречу хаосу, к таинственному, неопознанному – стремление к новому».

Таким образом, из всего сказанного можно сделать вывод, что для более успешного функционирования предприятия, для повышения его научно-технического уровня и в целом

его капитализации, рационализаторская и изобретательская деятельность, являются неотъемлемыми частями – катализатором всех креативных процессов.

Литература

1. Ильин Е.П. Психология творчества, креативности, одаренности. Питер: СПб, 2009-434с.
2. Кузьмина Е.А., Кузьмин А.М., Методы поиска новых идей и решений. «Методы менеджмента качества». № - 1.2003
3. Кузьмина Е.А., Кузьмин А.М., Функционально-стоимостной анализ. Экскурс в историю. «Методы менеджмента качества». № 7, 2002 г.
4. Левинсон У., Рерик Р. Бережливой производство: синергетический подход к сокращению потерь. - М., РИА «Стандарты и качество». 2007 г.
5. Марита А. Сделано в Японии-М.: Прогресс, 1990
6. Меерович М.И., Шрагина Л.И. Технология творческого мышления. Мн.: Харвест, М.: АСТ, 2000-432с.
7. Нив Г.Р. Пространство доктора Деминга/пер. с англ. Т.: Городской общественный фонд «Развитие через качество», 1998 г.
8. Орлов М.А. Основы классической ТРИЗ. – М.: Салон-Пресс, 2005.
9. Сергеев А.П. Право интеллектуальной собственности в РФ/А.П. Сергеев – 2000-751с.
10. Хекхаузен Х Психология мотивации достижения. Спб.: Речь, 2001 – с17-23, 92 – 23
11. Чижова Е.Н. Что считать рационализаторской деятельностью предприятия. «Российское предпринимательство», № 10. 2003 стр. 52-57
12. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации/пер. с англ. под ред. В.А. Спивака – СПб: Питер, 2001 с 160-171.