**Задание 1.2**

Кружки качества – это форма стимулирования рабочих групп, состоящих из 5-10 человек. В основе кружков лежит личная заинтересованность каждого в улучшении товара и упрощении рабочего процесса. Группы проводят собрания, в среднем, раз в неделю. На повестку выносятся вопросы качества продукта, производительность труда, скорость работы, сроки выполнения, условия труда, соблюдение правил техники безопасности, взаимоотношения в коллективе и многие другие. Собрания проводятся до начала рабочего дня или после завершения работы. Для обсуждения привлекаются сотрудники одного цеха или отдела, а также руководители более высокого звена. Так у сотрудников появляется возможность высказывать свое мнение напрямую начальству, избегая бумажной волокиты и экономя время. Руководство получает возможность оперативно решать срочные задачи, требующие разрешения вышестоящего начальства. Для менеджеров кружки качества - это возможность выслушать идеи сотрудников по усовершенствованию рабочего процесса и оценить творческий потенциал каждого работника

Опыт японских специалистов

Кружки качества изобретены японскими специалистами. В 60-е годы прошлого века руководители компаний Японии начали сталкиваться с падением качества производимой продукции. Причиной послужило снижение степени удовлетворенности работников монотонным трудом и простыми задачами. Денежное вознаграждение перестало оказывать стимулирующий эффект. Премии росли, а качество работы оставалось без изменений. В основном, это было связано с развитием качества образования в Японии. Высшее образование в Японии имеют около 93 % населения, это лучший показатель в мире. Работникам требовался интеллектуальный труд, вовлеченность в решение сложных производственных задач.

Как появились в Японии кружки качества? Сотрудники предприятия самостоятельно начали объединяться в малые группы для обсуждения текущих проблем и согласованного поиска их решения. Заметившие тенденцию менеджеры компаний, начали стимулировать такую инициативу и поощрять. Совещания, проходящие за рамками рабочего времени, стали оплачивать. А для оперативного решения вопросов эти собрания сотрудников стали посещать топ-менеджеры. Появление японских кружков качества подтолкнуло работников по всему миру к созданию аналогичных инициативных групп, которые стремились добиться организации бездефектного производства, обсуждали вопросы техники безопасности, технической поддержки и многое другое. Опыт рабочих из Японии встретили с невероятным энтузиазмом. Такая модель находит применение и на автоматизированных производствах. При помощи таких кружков происходит переобучение работников, которых заменили роботами.

Идеи кружков качества

Суть кружков качества сводится к комплексу идей:

* Группы создаются, чтобы улучшить показатели качества на производстве, добиться устранения дефектов изделий и снизить процент брака.
* Кружки призваны повысить экономические показатели предприятия, снизить издержки на производстве.
* Группы являются сильным мотивационным толчком для сотрудников и повышают уровень корпоративной культуры.
* Кружки качества - это способ создания демократических отношений с высокой степенью уважения к каждому члену коллектива и его труду.
* Коллективы стимулируют вовлеченность всех уровней управления компании в производственный процесс.
* Кружки качества укрепляют здоровую конкуренцию среди сотрудников, способствуют оперативному решению конфликтных ситуаций.
* Групповая работа отвлекает работников от решения ежедневных проблем на рабочем месте и увеличивает степень его вовлеченности в процесс производства.

Цели кружков качества

* Поиск новых способов результативного управления со стороны руководителей и начальников цехов нижнего уровня.
* Повышение нравственного отношения трудящихся к производственному процессу, создание условий для самостоятельного развития сотрудников.
* Заинтересованность каждого человека из группы в повышении качественных характеристик, снижении уровня брака и дефектов продукции.

# Варианты использования опыта корпоративного обучения за рубежом для решения образовательных задач в рамках магистерской диссертации:

* Тесное сотрудничество всех отраслей образовательной системы.
* С помощью так называемых «кружков качества» можно делиться опытом использования ЭОР.
* Заинтересованность каждого человека из группы в повышении качественных характеристик, снижении уровня брака и дефектов продукции. В случае образования, это выпуск конкурентоспособных учеников, готовых к использованию ЭОР в жизни.
* Группы создаются, чтобы улучшить показатели качества на производстве. В нашем случае, повысить уровень корпоративного обучения учителей математики методике ЭОР.