

процесу планування; довіра до співробітника; підвищення його самооцінки; навчання працівника.

Аргументи Нонака і Такеучі показують важливість культури. Щоб побудувати процвітаючий віртуальний простір, необхідно, щоб кожен співробітник організації відповідав трьом характеристикам.

- Співробітники повинні бути здатні уявляти собі організацію як зсередини, так і зовні, усвідомлювати власну роль і взаємозв'язки з іншими людьми всередині і зовні організації.

- Співробітники, як індивідуально, так і в команді, повинні вміти керувати технологіями того рівня, який задовольняє організацію, і використовувати їх, щоб підтримувати взаємозв'язки і управляти власними знаннями.

- Члени колективу повинні розділяти багато цінностей і порядок дій, щоб спільна робота була максимально гармонійна і щоб однакові уявлення про знання, організації і культуру переважали в межах компанії.

Якщо хоча б одна з цих сфер не охоплена, віртуальний простір починає руйнуватися. Тому, це роль сильного і рішучого менеджменту - реалізувати і забезпечити максимальну сумісність всіх елементів.

Література: 1. Вютрих Х.А. Виртуализация как возможный путь развития управления / Х.А. Вютрих, А.Ф. Филипп. // Проблемы теории и практики управления. – №5, 1999. С. 45-49. 2. ВорнерМ. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке / М. Ворнер, М. Витцель – М. Добрая книга, 2005 – 296 с. 3. Громова О.Н. Поведение виртуальной организации. М.: ГУУ, 2007.

КОНЦЕПЦІЯ ЗАГАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ (TQM) ТА ПРОБЛЕМИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Ляшенко Т.В., Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна,*

Науковий керівник: к.ф.-м.н., доцент Анісімова Л.А.

Якість – це одна з найважливіших проблем, що стоїть нині перед будь-якою організацією. Під поняттям «управління якістю» розуміють управління тими чинниками та умовами, які найсуттєвіше впливають на рівень якості продукції або послуг [2, с. 165]. На сьогодні найпоширенішим підходом до управління якістю, який вже довів свою дієвість за кордоном, являється концепція всезагального управління якістю TQM (Total Quality Management). За своєю суттю TQM – це підхід до управління організацією, націлений на якість, котрий базується на участі всіх її працівників (персоналу в усіх підрозділах та на всіх рівнях організаційної структури) і направлений на досягнення як довгострокового успіху шляхом задоволення вимог споживачів, так і вигоди для членів організації та суспільства в цілому.

Концепція або філософія TQM (Total Quality Management) найчастіше перекладається як "загальне (всеохоплююче, тотальне) керівництво якістю" або "загальне управління якістю". TQM на сьогодні вважається революцією в менеджменті якості. Як новий інноваційний науково-практичний підхід до забезпечення якості сучасна концепція TQM склалась на початку 1980-х років під впливом ідей У. Шухарта, Е. Демінга, Дж. Джурана, А. Фейгенбаума, К. Ісікави, а також японського досвіду використання методології CWQC (Company wide quality control) (управління якістю в межах фірми). Найбільшого поширення концепція отримала в таких промислово розвинених країнах, як США, ФРН, Велика Британія, Швеція, Японія, Південна Корея, Тайвань. Однак за єдності ідеології, чітко вираженій у назві концепції, у кожній країні вона трактувалась по-своєму, виходячи з особливостей її історичного розвитку і робіт з менеджменту якості. Не дивлячись на те, що на сучасному етапі розвитку TQM єдиного тлумачення її концепції немає, оскільки воно залежить від особливостей країн, що її використовують, фундаментальні 12 принципів, на яких базується TQM, визнаються всіма спеціалістами незалежно від того, де концепція використовується. До них належать такі [4, с. 92]:

1.Орієнтація всієї діяльності організації на споживачів, від задоволення вимог і сподівань яких залежить її успіх у ринковій економіці. 2.Погляд на виробничі відносини між працівниками як на відносини споживача з постачальником. 3. Безперервне удосконалення виробництва і діяльності у сфері якості. 4. Комплексне і системне вирішення завдань забезпечення якості на всіх стадіях її життєвого циклу. 5.Перенесення головних зусиль у сфері якості в бік людських ресурсів (акцент на ставлення працівників до справи, на культуру виробництва, на стиль керівництва). 6.Участь усього без винятку персоналу у вирішенні проблем якості (якість — справа кожного). 7. Безперервне підвищення компетентності працівників організації. 8. Концентрація уваги не на виявленні, а на попередженні невідповідностей. 9. Ставлення до забезпечення якості як до безперервного процесу, коли якість об'єкта на кінцевому етапі є наслідком досягнення якості на всіх попередніх етапах. 10. Оптимізація співвідношення у тріаді "якість — витрати — час". 11. Забезпечення достовірності даних про якість за рахунок використання статистичних методів. 12. Безперервне поліпшення якості.

Ці принципи визначають ідейний зміст філософії TQM, яка висуває якість, як основний критерій оцінювання роботи організації, трактує якість у її широкому економічному і соціально-психологічному розумінні, руйнує тезу про неминучість протиріччя між виробником і споживачем. Якщо стандарти ISO 9000 проголошують досягнення якості кінцевою метою, то концепція TQM розглядає досягнення якості як поточний процес, де сам рух так само важливий, як і кінцева мета. Саме концепція TQM дає змогу максимально задовольняти вимоги і запити всіх груп зацікавлених осіб організації, яка виступає в ролі постачальника. Контроль тотальної якості не лише заохочує до участі в ньому усіх співробітників організації, але й, крім того, є націлений на забезпечення нульового рівня дефектів. Кожен працівник за такої системи управління якістю старається не заради отримання винагороди, а заради досконалості. Досягнення показника 2% бракованої продукції веде до встановлення нової мети – 1%. Таким чином, контроль над тотальною якістю встановлює певну звичку до безперервного удосконалення, стає частиною повсякденних зобов'язань кожного співробітника підприємства [1, с. 611]. Не зважаючи на значну сукупність переваг, притаманних концепції TQM, вона досі не набула широкого поширення у діяльності вітчизняних підприємств. Головною причиною цього є те, що низка українських науковців і практиків не визнають доцільним реальне застосування даної технології, опираючись на виявлені її недоліки та перешкоди для впровадження. У таблиці 1 наведені перешкоди для впровадження TQM на вітчизняних підприємствах.

Таблиця 1

Перешкоди для впровадження TQM на вітчизняних підприємствах

Компанії, що вже використовують TQM	Компанії, що планують використовувати TQM
1) Нестача часу, який необхідно приділяти ініціативам у галузі якості.	1) Відсутність чіткої мотивації.
2) Слабкість внутрішньофірмових комунікацій.	2) Брак часу, який необхідно приділяти ініціативам у галузі якості.
3) Відсутність реальної самостійності в персоналу (недостатність повноважень).	3) Відсутність офіційного стратегічного плану перетворень та нестача внутрішньофірмової культури.

Джерело: Складено автором на основі [3].

Задля вирішення наявної ситуації та забезпечення активізації ефективного використання всезагального управління якістю на вітчизняних підприємствах, необхідно щоб відбулися наступні заходи. По-перше, повинна змінитися внутрішня культура організацій, працівники яких мають усвідомити, що якість – це не ідеал, а об'єктивна мета, якої можна досягти. По-друге, вище керівництво має виділяти більше часу та коштів на реалізацію дій із забезпечення функціонування TQM, адже рішення про підвищення якості передбачає здійснення реальних витрат, наприклад, на нове устаткування. Тому без зобов'язання з боку топ-менеджменту

компаній підвищення якості залишається всього-на-всього лозунгом, а не реальними діями. Потретьє, треба створити умови для широкого ознайомлення працівників підприємств з базовими принципами концепції TQM, без знання яких просто неможлива практична реалізація всезагального управління якістю. Отже, інтеграція елементів менеджменту якості в український бізнес та посилення значення концепції всезагального управління якістю відбувається поступово. Провідні фірми Японії та Західної Європи у власній діяльності вже використовують стратегію TQM, демонструючи світові її колосальні можливості.

Література: 1. Дафт, Р.Л. Менеджмент. – СПб : Питер, 2001. – 832 с. : ил. – (Серия «Теория и практика менеджмента»). 2. Міждисциплінарний словник з менеджменту / За ред. Д.М. Черваньова, О.І. Жилінської. – К.: Нічлава, 2011. – 624 с. 3. Федулова, Л.І. Сучасні концепції менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ebooktime.net/book_68.html. 4. Фомичев, С.К. Основы управления качеством : Учеб. пособие / С.К. Фомичев, А.А. Старостина, Н.И. Скрыбина. – 2-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2002. – 192 с. : ил. – Библиогр. : с. 186-189.

ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

Онищенко О.Р., АМУ, м. Київ, Україна

Вітчизняні дослідники інноваційного потенціалу наголошують на необхідності якісних змін державної інноваційної політики, акцентуючи увагу на наявних утворених проблемах щодо згаданого питання, а саме: недоступності (з фінансових та організаційних причин) процедури патентування для більшості вітчизняних винахідників, низькому рівні правової захищеності українських патентів, невідповідності рівня їх захищеності кращим світовим зразкам, відсутності дієвих механізмів впровадження та комерційного успіху нововведень. Таким чином, врегулювання на державному та регіональному рівні окресленої проблеми є обов'язковою умовою ефективності регіональної інноваційної політики, спрямованої на економічне зростання [1; 2; 3]. Підкреслюючи важливість інноваційного потенціалу для розвитку регіону та країни взагалі, науковці наголошують на тому, що розвиток науково-технічного прогресу, генерування інновацій є тими важливими чинниками, які спрямовані на покращання умов життєдіяльності суспільства певного регіону. Інноваційний шлях регіональної економіки зумовлений комплексним реформуванням науково-технічної сфери від прикладних досліджень до серійного виробництва наукомісткої продукції і виведення її на міжрегіональні та світові ринки. Від активізації розвитку інновацій в регіоні залежать трансформаційні процеси в його господарському комплексі, формування нових видів економічної діяльності, оптимізація територіально-галузевої структури регіону, а в кінцевому результаті – підвищення якості життя населення. Таким чином у роботі ставиться завдання дослідити напрями розвитку інноваційного потенціалу як складової ресурсного потенціалу. Запропонувати підхід, який дозволяє виробити концептуальні напрями інноваційної стратегії економічного зростання.

Інноваційний потенціал визначається як базовий ресурс у сучасних умовах інтенсивного розвитку економіки, який дозволяє ефективно використовувати всі інші ресурси, які має суспільство. Також існує наступне визначення інноваційного потенціалу території: комплекс взаємопов'язаних ресурсів і можливостей їх реалізації, які визначають її здатність (інтелектуальну, технологічну, інформаційну, науково-дослідницьку, економічну тощо) приводити у відповідність зовнішні і внутрішні можливості розвитку; використання й розвиток нових сфер і способів ефективного реалізації наявних і перспективних ринкових можливостей [2, с.60]. При цьому виділяють складові інноваційного потенціалу, що характеризують ресурси і здатність до їхньої реалізації, які визначають можливості підприємств території розвиватися інноваційним шляхом.

З метою досягнення оптимізації витрат на інноваційну діяльність, підвищення ймовірності комерційного успіху і зменшення ризику невідповідності нових товарів потребам ринку, приділяється багато уваги визначенню оцінки складових інноваційного потенціалу.