

Чітке ідентифікування, розуміння та управління взаємопов'язаними виробничими процесами як системою сприяє результативнішому та ефективнішому досягненню визначених цілей.

Системний підхід є також одним із базових принципів побудови системи управління якістю. Під системними методами управління якістю розуміють перехід від вирішення окремих розрізнених завдань до реалізації комплексу взаємопов'язаних, взаємозумовлених технічних, організаційних, економічних, соціальних, ідеологічних, правових та інших заходів. Основна мета при цьому полягає в забезпеченні розроблення та виготовлення продукції високої якості, яка відповідає сучасному рівневі техніки, технології, вимогам та умовам сфери споживання й експлуатації.

Застосування системного підходу в управлінні допоможе розкрити структуру проблеми, взаємозв'язок елементів системи та визначити шляхи ефективного управління. Системний підхід дозволяє підвищити організованість, якість та ефективність управлінських рішень, щодо управління якістю харчового продукту.

МІЖ ЛОЗУНГОМ ТА СПРАВОЮ АБО ЯК КРАЩЕ ВБИТИ ІДЕЮ

Скиба Е.К., Гапошко К.С., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ

Незважаючи на задеклароване сприяння, існують перешкоди в інноваційній діяльності персоналу. Перш за все, це відсутність комплексного системного підходу до практичного втілення уже створених систем оновлення існуючих форм діяльності. Може навіть скластися враження, що інновації в нашій державі виступають лише у ролі питання, що не потребує відповіді. З початку незалежності України інноваціями займалися Міністерство промислової політики, Міністерство освіти та Кабінет міністрів, що повторювали функції одне одного, але так і не створили загальної програми. І навіть спроба створення венчурного фонду на основі Інноваційного фонду України, в який перераховувався 1% від прибутку будь-якого підприємства в державі, не принесла бажаного результату. Інноваційний фонд з коефіцієнтом повернення грошових коштів у розмірі 17% був переформований у спеціальний Інвестиційний банк, для якого головним було надійність інвестицій та впевненість у їх поверненні. Так як Інноваційний фонд змінив напрям роботи, а питання інновацій все-таки існувало, було створено Інноваційну палату України, яка, на жаль, є неприбутковою громадською організацією. Чому ж для так званих бізнес-ангелів, що інвестують в проекти з високими ризиками, інноваційна діяльність персоналу – це норма, а для більшості власників та керівників підприємств – те, що поза увагою? Відсутність практичного інтересу в запровадженні інновацій може бути у небажанні зміни рольових функцій керівників, втрати їх повноважень; зниженні рівня зайнятості робітників; суперечливі інтереси і погляди на майбутнє окремого підприємства і держави в цілому, бажання отримати найбільший прибуток в найкоротший час ніяк не

поєднується з бачення довгострокової перспективи нашої держави. Чомусь, створена система не полегшує і стимулює процес пошуку, вдосконалення та втілення нового, а навпаки, створює перешкоди – відсутність чесності, плагіат, зтяжна бюрократична процедура отримання патенту, відсутність належних форм мотивації, недоотримання інформації – чим не основа для роздуму людей з високою інтелектуальною активністю про зміну оточуючого середовища? Експерти зазначають, що плинність кращих кадрів за кордон – це та проблема, що матиме відголоски вже в найближчому майбутньому. Чому ж не створюються належні умови для розробки вітчизняних винаходів, а купуються ліцензії в інших країнах, що значно дорожче? Як приклад – ситуація з мастилом для підшипників харківського винахідника, Василя Івановича Шепеля, коли у ході експерименту в порівнянні з якістю іноземних мастил Shell, Castrol, та інших фірм, виявилось, що вітчизняний зразок значно кращий (при навантаженні вагонетки підшипник виходить з ладу через місяць-два, а з використанням нового мастила зможе працювати 10 років).

Не слід забувати і про тих, хто саме є носієм інноваційної праці, адже ними рухає певна ідея, що прагне втілення; бажання самовдосконалення, певне емоційне підкріплення створюють сильну психоемоційну енергію, яка формує підхід до творчої діяльності людини. Потяг до інноваційної діяльності, вдосконалення уже існуючого, незмінного, може мати різні причини – від бажання вийти за рамки буденності, потішити егоїзм через визнання, нагороди до прагнення постійного пізнання, творення нового, неперервного росту самого творця. Існує також і інноваційна культура, як складова інноваційного потенціалу, в рамках якої популяризація наукового знання, підсилення духовності і загальної освіченості – важливі елементи підвищення спільного рівня швидкості оновлення підходу до своєї діяльності – від пріоритетності короткострокової вигоди до бачення перспективи розвитку.

Отже, на наш розсуд, перешкод в інноваційній діяльності персоналу існує безліч – і недосконале державне фінансування, і відсутність сучасних форм стимулювання, і недостатній зв'язок дослідницьких установ з підприємствами, і суперечливі інтереси персоналу, і відсутність системи інноваційного менеджменту, і недоліки інноваційної культури та багато іншого, але все це, при наявності дійсно талановитих людей з новими поглядами на життя та людську діяльність, можна змінити.

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ У ВУГІЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

*Лозинський І.Є., Державний ВНЗ «Національний гірничий університет»,
м. Дніпропетровськ*

Процес інвестування відіграє важливу роль в економіці будь-якої країни. Інвестування в значній мірі визначає економічне зростання держави, зайнятість населення й становить істотний елемент бази, на якому ґрунтується