

качества образования являются отражением структуры сформированных у них образовательных потребностей. В то же время, в оценках преподавателей фиксируются основные ценности и стереотипы их профессиональной деятельности. Ориентация на качество образования требует учета потребностей и интересов основных его субъектов и поиск условий для их одновременной реализации.

Подводя краткий итог, отметим, что без всестороннего учета мнений различных всех групп участников образовательного процесса невозможно реализовать в ВУЗе политику управления качеством образования. Как отмечалось ранее, это понятие становится функциональным только при достижении консенсуса между интересами социальных групп участников, следовательно, необходимо усилить поиск непротиворечивых возможностей реализации интересов и потребностей основных его субъектов.

Харченко І.В., к.е.н., доц.

Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» НА СУЧАСНИХ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розвиток сучасної економіки, яку називають «інформаційною», «постіндустріальною», і т. д. все-таки неможливий без розвитку машинобудівного виробництва. Проте очевидно всім, що будь-яка сучасна економіка, як і сучасне життя, неможливе без розвиненої машинобудівної промисловості. Зайве доводити, що сучасне життя неможливе без сучасних легкових і вантажних автомобілів, верстатів, літаків, телевізорів, комп'ютерів тощо. Відома і жорстка конкурентна боротьба, що точиться в кожній з перерахованих, а також і в інших галузях. Одною з найпривабливіших загальноконкурентних стратегій є стратегія оптимальних витрат в класифікації А.Дж. Стріклєнда та А.А. Томпсона [6]. Ця стратегія розрахована на створення продукції чи послуг з найкращим співвідношенням «якість – ціна». Та як у будь-якої стратегії, у неї є також свої слабкі місця. Просто визначити собі таку мету, але дуже складно її реалізувати. Якщо детально проаналізувати загальноконкурентні стратегії переважної більшості фірм, що працюють в різних галузях, то можна зробити висновок, що вони намагаються реалізувати саме таку стратегію в своєму ціновому сегменті. Проте виходить успішно далеко не у всіх. Лідером в реалізації цієї стратегії є всесвітньо відома автомобільна фірма «Тойота». Всесвітньо відомий авторитет стратегічного управління Майкл Портер називав таку стратегію «опинитися між двох стільців» або «ті, що загрузили на півдорозі». xxx І хоч А. Дж. Стріклєнд та А.А. Томпсон, в своїх класифікаціях загальноконкурентних стратегій в [13] посилаються саме на Майкла Портера, в його роботі [10] існує саме таке визначення стратегії «Тойоти». Це говорить лише про те, що під час написання даної роботи «Тойота» мала проблеми з реалізацією даної стратегії. Це зрозуміло – дана стратегія, на наш погляд, є найскладнішою в реалізації. Але вона є і найефективнішою – «Тойота» давно випередила своїх дуже потужних і вмілих американських, німецьких, французьких, японських і інших конкурентів -GM, Audi, Mercedes, BMW, Citroen, Nissan ті інших.. Часка авторинку і обсяг реалізації продукції в світі у неї постійно збільшується, навіть у кризові часи. Висновок – стратегія дуже ефективна. Всім зрозуміло, що треба зробити - реалізувати таку стратегію в своїй галузі. Залишається одна велика проблема - як це зробити. Дуже багато визначних дослідників працюють в цьому напрямку. Одним з найактуальніших напрацювань в світі стратегічного управління є стратегія блакитного океану гарвардських професорів Чена Кіма та Рене Маборн [13]. На нашу думку, головна ідея цієї роботи полягає в механізмі створення прийомів реалізації даної стратегії блакитного океану - тобто, висловлюючись усталеними термінами стратегічного управління, стратегії оптимальних витрат. В своїй відомій книжці xxx вони наводять приклад «Тойоти» як приклад успішної реалізації саме такої стратегії. Надаються досить конкретні і цікаві рекомендації щодо прийомів реалізації такої стратегії. Проте це зовсім не означає, що скориставшись цими рекомендаціями, можна легко і або відносно легко створити і реалізувати таку стратегію. В своїх інтернет-розсилках вони постійно наводять приклади успішної реалізації стратегії блакитного океану (автор статті є одним з чисельних отримувачів таких розсилок). Але кожен з цих прикладів є не просто прикладом автоматичного застосування даних алгоритмів та методів і гарантованого результату, а прикладом творчого застосування даної методики. Секрет успіху стратегії «Тойоти», як і будь-якої стратегії, полягає. як цілком слушно зауважують А. Дж. Стріклєнд та А.А. Томпсон, в багатьох складових: системі розробки продукції, системі управління якістю, системі управління персоналом, системі організації виробництва і т. д. На нашу думку, система організації виробництва є одним з найважливіших і складних для копіювання факторів. Дана система давно і широко відома в світі під різними назвами – «точно в строк» («just in time»), «синхронізоване виробництво», «гемба кайдзен», «бережливе виробництво» [1,2,3,4,5,6,7,9,11]. Це пояснюється тим, що різні назви використовують різні автори, а також тим, що протягом тривалого часу система удосконалювалася і акценти переносилися з одних моментів на інші. На даному етапі розвитку найбільш широко визнаним терміном є термін «бережливе виробництво», в якому втілюються всі найкращі надбання, пов'язані з іншими термінами. Головною метою створення системи «бережливого виробництва» є максимальне зниження витрат на виробництво. Таке завдання ставлять перед собою майже всі виробники з будь-якими

загальноконкурентними стратегіями з більшими або меншим акцентом на це. І не тому, що це не важливо, а тому, що склалося розуміння того, що витрати не можуть бути дуже сильно зменшені при виготовленні тої чи іншої продукції. І ці «природні» технологічні та організаційні фактори не можуть бути подолані. Але можна вважати, що фірма «Тойота» запропонувала кардинально новий підхід до цього процесу. Не можна сказати, що складові цього процесу не були відомі раніше. Все було відомо і дуже багато фірм більш чи менш успішно працювало в даному напрямку. Але всі елементи досконало поєднані з зовсім новими підходами до організації виробництва. Як правильно відмічено творцями стратегії блакитного океану, окремі елементи створені, окремі ліквідовані, деякі збільшені, деякі зменшені.

Про сенс «бережливого виробництва» написано дуже багато як авторами ідеї, так і іншими дослідниками. Дуже коротко спробуємо висловити ідею «бережливого виробництва» і визначити основні проблеми його впровадження на українських промислових підприємствах.

Отже, головна ідея – максимальне зменшення собівартості продукції при максимально високих якісних показниках. Пропонується створювати поточне виробництво, яке б могло випускати різноманітну продукцію без затримок в порядку, запитаному споживачем. Але всім фахівцям з організації виробництва відомо, що поточне виробництво можна організувати лише за певних умов - відповідного рівня завантаження, можливості виробництва продукції без переналагодження, однакових технологічних маршрутів, синхронізації штучного часу. і т. д. Щоб досягти таких умов, треба вирішити дуже багато технічних і організаційних питань, зокрема мати можливість обробляти різноманітну продукцію з мінімальним часом переналагодження устаткування. Зрозуміло, що дуже складна технічна проблема. Саме тому в роботах, присвячених проблемам сучасної організації виробництва, так багато приділено уваги проблемам технічного удосконалення виробництва та устаткування. Зокрема наводиться приклад удосконалення процесу переналагодження пресу – час змінився з 4 годин до 4 хвилин [2,3,4]. Багато також і інших прикладів технічного удосконалення. Сенс і важливість цих прикладів стає зрозумілим лише після того, коли усвідомлюються принципи організації такого виробничого процесу. Стає також зрозуміло, як складне машинобудівне виробництво може працювати з мінімальними запасами незавершеного виробництва. Це можливо не тільки завдяки широко відомій системі карток «канбан» - системі точного налаштування системи операційного менеджменту, але і завдяки технічним можливостям швидкого виготовлення необхідної кількості продукції. Треба обов'язково згадати про систему управління якістю, яка дає можливість працювати без доопрацювання браку, додаткових витрат всіх видів ресурсів на виготовлення. Можна згадати економічні інформаційні системи та її позитивний вплив на рівень організації виробництва та економічних показників підприємства. але не все спрацьовує саме так, як від нього чекають.

Фахівцю з організації виробництва некоректно вимагати і сподіватись на технічне удосконалення виробництва. Тому він повинен розробляти пропозиції по оптимальній організації виробництва, виходячи з наявних технічних умов. Наша пропозиція – створювати бережливе виробництво на підставі системи певної системи КПП [14]. Для оцінки ефективності вибраної сукупності нормативних значень КПП необхідно встановити параметри ходу виробничого процесу, по яких оцінюватимемо ту або іншу сукупність. За міру такої оцінки можна було б прийняти витрати по виконання виробничої програми на даний період.

Як оціночні показники приймемо такі

1. Рівень завантаження устаткування
2. Час міжопераційного пролежування.
3. Об'єм незавершеного виробництва
4. Витрати на переналагодження
5. Тривалість сукупного виробничого циклу виконання завдання

Ми вважаємо, що на підставі сукупності таких нормативів можна мінімізувати витрати на виробництво і так наблизитися до створення «бережливого виробництва»

Література

1. Вумек Дж., Джонс Д., Бережливое производство. Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании/ Джеймс Вумек, Дэниел Джонс; Пер. В англ.-6-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011.- 472с.
2. Имаи Масааки. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества. ; Пер. а англ. – М.: Альпина Бизнес Букс 2005 - 346с.
3. Лайкер Джеффри Дао тойота 14 принципов менеджмента ведущей компании мира/ Джеффри Лайкер.; Пер. а англ. – М.: Альпина Бизнес Букс 2005 - 402с.
4. Макмиллан Ч. Японская промышленная система /Пер. с англ. Прогресс, 1988. - 400 с.
5. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. — 192 с.
6. Оучи Уильям Г Методы организации производства: японский и американский подходы /Сокр. пер. с англ. - М.: Экономика, 1984 - 184 е.
7. Портер Майкл Е П Стратегия конкуренції/Пер з англ.-К.Основи.1998 390с.
8. Такеда Х. Синхронизированное производство / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2008. — 288 с.
9. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – Г. «ЮНИТИ», 1998. – 576 с.

10. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / Пер. с англ. — М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2006. - 312 с.
11. У.Чан Ким, Рене Маборн. Стратегия голубого океана. Пер с англ.- М.НІРРО. 2008-272с.
12. Чейз Ричард Б. Производственный и операционный менеджмент / Ричард Б. Чейз, Николас Дж. Эквилайн, Роберт Ф. Якобе; пер с англ. -8-е изд. - М. : Издательский дом "Вильямс", 2001. - 704 с.
13. Шонбергер Р. Дж. Японские методы управления: девять простых уроков. - М.: Экономика, 1988. - 154 с.
14. Харченко І.В. Удосконалення операційного менеджменту в умовах автоматизації управління. - Кіровоград, Видавель Лисенко В.Ф.,2014-184 с.

Хитра О. В., к.е.н. доц., Кобилянко Т. В.
Хмельницький національний університет, м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В умовах становлення та розвитку інформаційної економіки все більшого значення набуває людський капітал, що забезпечує конкурентні переваги у вигляді ноу-хау, інновацій, специфічних знань та компетенцій. Рівень освіти та професійної підготовки людського капіталу за умови ефективного впливу на речовий капітал виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції професійної підготовки кадрів на основі здійснення довгострокових інвестицій.

Вагомий внесок у розвиток сучасної теорії людського капіталу зробили такі українські та зарубіжні вчені-економісти, як Г. Беккер, Т. Шульц, О. Грішнова, А. Добринін, В. Гойло та ін. Проблеми інвестування в освіту та людський капітал висвітлюються у наукових працях В. Антонюка, О. Толстенко, Н. Сидорко, О. Соколової, Ж. Шульги та ін.

Метою проведеного дослідження є узагальнення специфічних рис інвестування у людський капітал у умовах переходу до економіки знань з перспективою вироблення загальних рекомендацій щодо управління цим процесом на підприємствах України.

Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій і накопичений конкретною людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного виробництва [1, с. 44]. Для розвитку людського капіталу необхідні значні затрати та різноманітні види ресурсів як зі сторони особи, так і зі сторони суспільства або підприємства. Загалом, ці витрати можна розглядати як інвестиції, оскільки вони здійснюються з таким розрахунком, що потім будуть багаторазово компенсовані підвищеним потоком доходів.

К. Макконел та С. Брю пропонують таке визначення інвестицій в людський капітал: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію та здібності і, тим самим, продуктивність праці працівників» [2, с. 267]. Основними інвесторами людського капіталу можуть виступати держава, роботодавець, працівники та члени їх родин, недержавні установи і фонди та міжнародні організації.

На думку К. Р. Макконелла, С. Л. Брю та О. А. Грішнкової, існують три основних види інвестицій у людський капітал: витрати на освіту, охорону здоров'я та на мобільність. Найбільш повно складові інвестування у персонал характеризує О. С. Соколова, яка, крім освіти, охорони здоров'я та пошуку інформації, виділяє і такі види інвестицій, як підготовка на виробництві, наукові розробки та розвиток інтелекту, міграція, мотивація, а також екологія та здоровий спосіб життя [3].

Головна особливість інвестицій в людський капітал обумовлена тим, що він не може формуватися без безпосередньої участі його власника; це стосується як матеріальних витрат, так і витрат часу, розумової та фізичної енергії. Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними, тому що вони забезпечують значний за обсягом, тривалий за часом й інтегральний за характером економічний і соціальний ефект [4].

Віддача від інвестицій залежить, головним чином, від тривалості життя носія людського капіталу. Чим раніше зроблені інвестиції, тим раніше вони починають давати віддачу. Для оцінювання віддачі від інвестицій в людський капітал, крім економічних вигод, потрібно враховувати також позаринкові, соціальні вигоди від вкладень в людину. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від його власника, від його особистої системи мотивації [5].

Інвестування у розвиток людського капіталу на певних стадіях життєвого циклу працівника створює умови як для прямого, так і для непрямого впливу на кінцевий результат діяльності підприємства. Своєчасне визначення стадії життєвого циклу кожного працівника дозволяє підприємству обґрунтовано здійснити найбільш доцільний вид інвестування, що буде сприяти зростанню людського капіталу та підвищенню рівня ефективності функціонування підприємства.

Проведені дослідження дозволили виділити такі особливості інвестування в людський капітал:

1) капіталовкладення в людський капітал мають вищий ступінь ризику і невизначеності, ніж у фізичний;