

Третя складова успіху компанії – Спосіб життя
Apple – це дух, ідеологія і стиль життя. Жодна комп'ютерна компанія не змогла створити таку міцну і цілісну субкультуру користувачів. Це «Шлях Макінтоша», тобто «Macintosh Way».

Четверта частина «яблука» – Залізо

Кілька років тому стало очевидно, що розвиток платформи зайшов в глухий кут. Найпотужніший PowerPCG5, процесор п'ятого покоління, так і не вдалося використовувати в ноутбуках – він був занадто «гарячим».

Та у 2006 році почався перехід комп'ютерів Macintosh на процесори Intel, тобто ті, які підтримують Windows.

Шанувальники Apple сприйняли цю подію неоднозначно. Але це зробилося для розширення цільової аудиторії. Користуватися комп'ютером Apple могли всі, оскільки Mac OSX завжди можна замінити на звичний Windows.

П'ята особливість менеджменту компанії – Інструменти професіонала

Програмного забезпечення для Macintosh не дуже багато. Тим не менше чимало професіоналів традиційно вибирають Mac. Наприклад, відомі програмні продукти Adobe розробляються «під Мак» і лише потім проєктуються на ПК.

Компанія також пропонує і унікальне Програмне Забезпечення, яке заслужено вважається кращим в галузі. Це і професійний пакет для монтажу відео, програма для створення музики та обробки звуку, і найпотужніший інструмент для 3D-анімації. Для ПК ці програми не випускаються.

Шоста складова успіху Apple – Реклама, PR та Маркетинг

В цьому компанії Apple рівних немає. Так яскраво, гучно та ефективно не рекламується жоден виробник комп'ютерної техніки.

Вирішальним став рекламний ролик першого Macintosh, він підірвав аудиторію і забезпечив комп'ютеру просто феноменальні продажі.

Галас навколо iPhone – довгоочікуваного телефону від Apple – теж свого роду феномен. Він опинився на першій смугі газети Times. Цей телефон отримав безкоштовної реклами на \$400 млн.

Також назва «Apple» говорить про те, що комп'ютери, вироблені компанією, екологічно чисті. Apple – перша компанія в комп'ютерній промисловості, яка вирішила переробляти старі комплектуючі.

Сьома особливість Apple – Музика

Стати лідером на ринку комп'ютерів в Apple так і не вийшло. А от на ринку музичних пристроїв успіхи компанії набагато значніші. За шість років було продано сто мільйонів MP3-плеєрів. iPod став найпопулярнішим та найприбутковішим проектом компанії. Успіх iPod закріпив запуск онлайн-магазину для iPod – iTunes.

Навіть до сьогодні Apple міцно утримує позицію безумовного лідера ринку. Вона розвивається, створюючи все нові продукти. Як бачимо, своєю якістю і простотою продукції, підтримкою та постійним введенням інновацій компанія завойовує довіру у все більшій аудиторії споживачів.

Apple дотрималась слів свого девізу: «Одної творчості мало – необхідно створити продукт, що зможе бути потрібним на ринку і не схожим на всі інші».

Список використаних джерел

1. Apple. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.brandreport.ru/apple>.
2. Apple: як все починалось. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://historybrands.jimdo.com/%D0%B1%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D1%8B/apple>.
3. Apple. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Apple>.

Сорока Марія Анатоліївна,

студентка економічного факультету напряму підготовки 6.030509 «Облік і аудит» Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

У сучасних умовах освіта зазнає значного впливу з боку соціально-економічних перетворень. У межах глобального реформування системи вищої освіти головні зміни відбуваються всередині вищого навчального закладу, який стає центром трансформаційних процесів. Їх суть полягає у формуванні здатності вищого навчального закладу успішно діяти на ринку освітніх послуг, ґрунтуючись у своєму розвитку на ефективне використання власних інтелектуальних ресурсів, які базуються на знаннях.

Одна з основних тенденцій сучасної цивілізації – «знання» – стає ключовою категорією її нової економіки. Процеси генерування, поширення, споживання знань все інтенсивніше починають досліджуватися не тільки у педагогіці і психології, але і в економіці, соціології, філософії.

Проблема якості освіти є багатоаспектною, тому не можна стверджувати, що вона має винятково педагогічний, дидактичний, управлінський чи світоглядний характер, тобто вона допускає міждисциплінарність. З філософської точки зору, як зазначає М. Кісіль, аналіз якості освіти – це спосіб осмислення того, якою є сучасна людина [1].

Якість освіти нового століття розглядається як освітлення духу та розуму людини, пробудження того, ще не займаного потенціалу творчості та мудрості, який може проявитися разом із відродженням гуманності.

Вищий навчальний заклад є середовищем, де акумулюються і транслюються існуючі знання та створюються нові. Якість знань вищого навчального закладу залежить від професіоналізму його працівників.

Необхідно зазначити, що студенти вищого навчального закладу постійно накопичують та генерують знання, які є як

активними, так і пасивними (тобто нечасто застосованими). Це відбувається насамперед через те, що у студентівне вироблений механізм управління знаннями, який би надав можливість більш ефективно використовувати здобуті знання. З метою глибшого розуміння системи «управління знаннями», доцільно розглянути тлумачення поняття «знання», «управління знаннями».

Знання людини є продуктом її інтелекту, а їх цінність визначається можливістю і результатом використання. Продуктивне використання можливе за умов ефективного управління ними.

Управління знаннями (також використовується термін «менеджмент знань») — це систематичні процеси, завдяки яким знання, необхідні для успіху організації, створюються, зберігаються, розподіляються і застосовуються.

Сьогодні знання — це найважливіший актив сучасної організації. Знання — це інформація в контексті, здатна провести спонуку до дій розуміння[3]. У літературі поняття «інформація» також найчастіше ототожнюють з поняттям «знання», оскільки ці терміни сприймаються як взаємозамінні, синонімічні. Інколи одне поняття тлумачать за допомогою іншого, наприклад, «інформація – сукупність знань, образів, відчуттів, наявних у свідомості людини або штучному інтелекті, а з іншого боку, «знання – це інформація, що є у свідомості людини, яка служить, для розв’язання нею інтелектуальних і мовних завдань, застосовується в повсякденній пізнавальній і мовленнєвій діяльності, зумовлює поведінку людини» [2, с.197].

Поняття «управління знаннями» (від. англ. knowledgemanagement) з’явилося в середині 90-х років минулого століття у великих корпораціях, з великим обсягом обробки інформації. Мета «управління знаннями» полягає в підвищенні інтелектуального потенціалу організації, зокрема вищого навчального закладу[4, с.26].

Основна передумова в «управлінні знаннями» виникла унаслідок можливого багаторазового використання набутої інформації. Знання, що породжуються інтелектом людини, здатні продукувати якісно нову інформацію для проходження нового когнітивного кола: інформація + людський фактор = знання → інформація (якісно нова).

Отже, «управління знаннями» у такому контексті є рушійною силою підвищення якості навчання, зокрема студентів ВНЗ. Закономірний результат розвитку науки і техніки, процес органічного поєднання високих технологій, інформації та знань, підвищення значення інтелекту людини, її широкого використання та розвитку на благо суспільства дають підґрунтя для подальшого пошуку інших ефективних шляхів розвитку інтелектуального потенціалу студентів ВНЗ.

Список використаних джерел:

1. Кісіль М. В. Якість вищої освіти як предмет філософського аналізу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 09.00.10 «Філософія освіти» / М. В. Кісіль. – К.: Академія педагогічних наук України, Інститут вищої освіти, 2008. – 16 с.
2. Клепко С. Ф. Наукова робота і управління знаннями : навч. посіб. / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОІППО, 2005. – 201 с.
3. Монахова Е. Управлениезнаниями / Е. Монахова, А. Бочкарев, А. Лукомский, А. Майоров // Еженедельник «PCWeek/RE». – 2001. № 8. С. 35.
4. Селіванова О. О. Сучасна лінгвістика: Термінологічна енциклопедія / О. О. Селіванова // Термінологічна енциклопедія. – Полтава : Довкілля – К, 2006. – 716 с.

Сорока Марія Анатоліївна,

студент спеціальності 6.050106 «Облік і аудит» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам’янець – Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Бурлаков О.С.

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Процес управління крупним підприємством, де в керівній системі зайнято декілька десятків або навіть сотень людей, повинен бути відповідним чином організований. Все це потребує від керівників всіх рівнів адекватної організації процесу управління, який забезпечить би ефективне управління виробництвом при мінімальних витратах на нього.

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливе значення мають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дозволили підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства.

Успіх роботи підприємства (організації, фірми) забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачається виділення з величезної кількості функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов’язана з управлінням кадровою складовою виробництва – персоналом підприємства.

Сучасні підприємства керуючись філософією переваги людських ресурсів над іншими видами ресурсів, справедливо вважають, що потенціал їх успішної діяльності - в персоналі, його кваліфікації і відданості інтересам фірми [3].

Все більше підприємств свою діяльність пов’язують зі збільшенням числа ступенів свободи в управлінні персоналом, ростом самоуправління і рівня участі працівників в концептуальних стратегічних рішеннях підприємства.

Для успішного функціонування в ринковому середовищі підприємству необхідно мати певний запас людських ресурсів, мати висококваліфіковане ядро персоналу, прививати їм навички сумісної творчої роботи, спрямованої на досягнення поставлених завдань. Ефективно кероване підприємство повинно мати набір відповідних технологій управління персоналом, вивчати і впроваджувати технології, що дозволяють отримати максимальний інтелектуальний та фізичний результат від працівників.

Найважливішими етапами планування людських ресурсів є оцінка наявності, оцінка майбутніх потреб і розробка програм їх розвитку. Розвиток працівника має починатися з моменту його вступу в організацію шляхом офіційної орієнтації і представлення колективу [1].