

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].

Інформаційні ресурси є одним з найважливіших елементів ресурсного потенціалу підприємства, а інформація виступає ключовим елементом управління підприємством, конкретизує потреби управління ефективністю бізнесу.

Управління підприємством – це управління чотирма протилежностями: клієнти, персонал, фінанси і бізнес-процеси, які є рушійною силою будь-якого розвитку, в тому числі й розвитку бізнесу [2]. Наприклад, фінанси – це внутрішній ресурс, а клієнти – зовнішній; так само персонал – це мотиваційні стосунки, а бізнес-процеси – раціональні технології, в тому числі й інформаційні системи управління підприємством. Однак саме баланс цих протилежностей робить менеджмент ефективним, а бізнес – успішним.

Модель управління персоналом, яка відповідає стратегії і цілям бізнесу, також включає чотири компоненти – структурований належним чином функціонал (організаційна структура підприємства, посадові інструкції тощо), системи управління персоналом (підбір, розвиток, мотивація і кар'єрне зростання), компетентності, які потрібні для здійснення діяльності, та соціальна (корпоративна) культура [4].

Інформаційна система управління персоналом (людськими ресурсами) як складова системи управління підприємством у цілому забезпечує автоматизацію управління персоналом підприємства на трьох рівнях: автоматизація розрахунку зарплати, автоматизація кадрового обліку та автоматизація управління трудовими ресурсами. Ці рівні відповідають етапам інформатизації управління персоналом і відображають її хронологічний порядок.

За результатами досліджень світового ринку інформаційних технологій сучасні інтегровані системи управління персоналом містять шість основних функціональних блоків: інформаційного самообслуговування, управління процесом навчання, управління процесом найму, обліку праці, обліку кадрових операцій, управління ефективністю і талантами [4].

Найважливішою якісною тенденцією українському ринку інформаційних систем управління персоналом є зміна парадигми автоматизації управління персоналом: усе більше українських підприємств відчувають потребу в автоматизації функцій цих систем за межами розрахункових та облікових завдань, тобто безпосередньо інструментів управління персоналом.

Перспективи застосування інформаційних систем управління персоналом досить великі, оскільки підприємство як система засвоєним визначенням вимагає взаємозв'язку між частинами для утворення складного інтегрованого цілого. Тому сучасний обліковець з персоналу повинен знати і вміти використовувати в повсякденній роботі новітні інформаційні технології.

Список використаних джерел

1. Управление персоналом организации: учебное пособие / [А.Я.Кибанов, И.А. Баткаев, Д.К. Захаров и др.]; под ред. А.Я.Кибанова. – [2-е изд.]. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 365 с.
2. Петюх В. М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.М.Петюх. – К: КНЕУ, 2000.
3. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб.пособие / Е.В.Маслов – М.: ИНФРА-М, 2000. – 345.

Теслик Андрій Сергійович,

студент напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»
економічного факультету Подільського державного
аграрно-технічного університету,
м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Славіна Н.А.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ МОЛОЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

В сучасних умовах успіх підприємств багато в чому залежить від виваженої політики їх керівництва, адже ринкова економіка ставить підприємства в досить жорсткі умови конкурентної боротьби, в якій переможуть ті, у кого продукція за якісними характеристиками переважає продукцію конкурентів. У цих умовах управління якістю стає одним з визначальних аспектів загального управління підприємством.

В умовах дефіциту молочної сировини та конкуренції на сировинному ринку проблемі якості молока не надається особливого значення. В той час, коли якість і ціна є визначальним фактором конкурентоспроможності молочної продукції як на внутрішньому так і на зовнішньому ринках. Якби не впроваджувалися нові технології виробництва молочних продуктів, без використання якісної сировини виробляти конкурентоспроможний продукт неможливо.

Проблема якості сирого молока, яке надходить на переробку, завжди була і залишається однією із найактуальніших проблем для молокопереробної промисловості. Водночас, в країні де переважна більшість молока виробляється господарствами населення з переважним використанням виключно ручної праці, вкрай складно добитись високої якості молочної сировини. Виключно ручна праця призводить до підвищення загального бактеріального обміненія продукту, а зібране в одне ціле молоко від різних корів через умови доїння, зберігання і різну якість молока від різних корів знижує якість кінцевої молочної продукції.

Потреба в розробці заходів щодо управління якістю молока зумовлюється, з одного боку, можливістю впровадження новітніх технологій у виробництво з метою найповнішого використання потенційних здатностей виробників, сприятливих кліматичних умов, існуючого попиту, пов'язаних з виробництвом продукції високої якості, а з іншого, підвищенням вимог до хімічного складу та фізичних властивостей молока в зв'язку з погіршенням екологічної ситуації і реалізацією програм продовольчої безпеки України.

В системі внутрішньогосподарського управління якістю продукції в аграрних підприємствах чільне місце відводиться господарському контролю як виду контролю, що досліджує організацію і технологічну підготовку виробництва,