

Основоположником першого напрямку вважають французького математика Л. Башельє, який у своїй докторській дисертації "Теорія спекуляції" спробував пояснити зміну цін на акції на французькому фондовому ринку шляхом використання математичного апарату дослідження. Л. Башельє підсумував результати своєї праці однозначним висновком про те, що динаміка цін на фондовому ринку не підлягає точним вимірюванням, можна говорити лише про ймовірні їх значення. Завдяки П. Самуельсону ідеї Л. Башельє набули популяризації, а термін "спекуляція" закріпився серед базових понять категоріального апарату фінансової теорії [3, с. 27-29].

Фундаментальний підхід вирізнявся прагматичністю оцінки фінансових активів методом дисконтування виплачених у грошовій формі дивідендів. Автором цієї ідеї прийнято вважати Дж. Вільяма. Останній підкріпив свої дослідження математичними розрахунками, на основі яких зробив висновок, що вартість кожної речі оцінюється отриманою від неї користю. Модель оцінки дивідендів Дж. Вільяма розвинув пізніше Г. Марковіц, який розробив теорію портфеля інвестицій. У своїх роботах Г. Марковіц не лише розробив методологію прийняття рішень щодо інвестування в фінансові активи, але й запропонував відповідний науковий інструментарій. Подальшого розвитку зазначений розділ теорії фінансів набув у дослідженні системи ціноутворення на ринку цінних паперів, розробці концепції ефективності ринку капіталу, створенні моделей оцінки ризику доходності та їх емпіричному підтвердженню, оцінці структури капіталу й вартості джерел фінансування. Вагомий вклад у вивчення окреслених проблем внесли Ф. Модільяні та М. Міллер [3, с. 38-39].

Прийнято вважати, що теорія портфеля і теорія структури капіталу стали серцевиною управління корпоративними фінансовими. Саме ці теорії відповідають на два важливі запитання: звідки взяти і куди вкласти фінансові ресурси.

Завдяки напрацюванням Ф. Блека, Дж. Літнера, Дж. Моссіна, М. Скоулза, Дж. Трейнора, Ю. Фама, Дж. Хіршлейфера, У. Шарпа та інших, новий напрям фінансової науки бурхливо розвивався у загальнотеоретичному плані. Значна частина наукової літератури з теорії фінансів більшою мірою зосереджувалась на проблемах ринку капіталу, ніж на управлінні фінансовими ресурсами компаній і фірм. Саме це стало відправним пунктом для формування у 60-ті роки ХХ ст. прикладної дисципліни "Фінансовий менеджмент". Як наука про методологію і техніку управління фінансовими ресурсами і фінансовими відносинами крупних корпорацій фінансовий менеджмент сформувався шляхом доповнення базових розподілів теорії фінансів аналітичними розділами бухгалтерського обліку та понятійним апаратом загальної теорії управління. На сьогодні фінансовий менеджмент остаточно сформувався не лише як самостійний науковий напрям і практична діяльність, але й як навчальна дисципліна. Значний внесок у популяризацію фінансового менеджменту зробили представники англо-американської школи: Т. Коупленд, Дж. Уестон, Р. Брейлі, С. Майєрс, С. Росс, Ю. Брігхем.

Висновки. Сучасній фінансовій науці притаманний плюралізм поглядів при єдиних методологічних підходах до аналізу суспільних явищ і процесів. Плюралізм гарантує прийняття раціональних рішень. Ще однією характерною ознакою фінансової теорії сьогодення є постійний прагматизм досліджень з позицій суспільних інтересів. Фінансова наука в працях зарубіжних вчених позбавлена іде-

ологічних нашарувань, примітивних класових та старомодних уявлень про експлуатацію народних мас, роль держави тощо.

Зарубіжній фінансовій науці притаманна висока етика наукової полеміки, суперечливість та багатоваріантність наукового пізнання сьогодення, плюралістичне змагання ідей та пізнавальних підходів, що є необхідною передумовою цивілізаційного розвитку в умовах світової фінансової глобалізації та бюджетно-податкової гармонізації.

Література

1. Василик О.Д. Теорія фінансів : підручник / О.Д. Василик. – К. : Вид-во НІОС, 2000. – 611 с.
2. Леоненко П.М. Теорія фінансів : навч. посібн. / П.М. Леоненко, П.І. Юхименко, А.А. Ільєнко та ін. / за заг. ред. О.Д. Василика. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 480 с.
3. Очерки по истории финансовой науки / О.А. Ансберг, Ю.В. Базулин, С.А. Белозеров и др. / под ред. В.В. Ковалева. – М. : Изд-во "Проспект", 2010. – 544 с.
4. Поляк Г.Б. Финансы : учебник / Г.Б. Поляк. – М. : Изд-во ЮНИТИ – ДАНА, 2009. – 703 с.
5. Пушкарева В.М. История финансовой мысли и политики налогов : учебн. пособ. / В.М. Пушкарева. – М. : Изд-во "Финансы и статистика", 2008. – 256 с.
6. Финансы : учебник [для студ. ВУЗов] / под ред. М.В. Романовского, О.В. Врублевской, Б.М. Сабанти. – М. : Изд-во "Перспектива"; Изд-во "Юрайт", 2000. – 520 с.
7. Финансы : учебник / под ред. В.В. Ковалева. – М. : Изд-во "Проспект", 2009. – 640 с.
8. Финансы : підручник / за ред. С.І. Юрія, В.М. Федосова. – К. : Вид-во "Знання", 2008. – 611 с.

Благун И.Г., Когут М.-Х. І., Склярская Л.А. Исторический характер и периодизация развития финансовой науки

Освещены в исторической ретроспективе основные этапы становления и развития финансовой науки. Очерчены значение и роль классических и неоклассических научных подходов на разных стадиях социально-экономического развития общества. Определены перспективные пути развития финансовой теории и практики в постиндустриальном обществе.

Ключевые слова: финансы, финансовые отношения, финансовая наука, финансовая мысль, финансовая теория, государственные доходы, государственные расходы.

Blagun I.G., Kogut M.-H. I., Sklyarska L.A. The historical character and periods of financial science development

The main stages of formation and development of financial science in the historical retrospective were highlighted. The meaning and role of classical and neoclassical scientific approaches on the different stages of socio-economic development of society were outlined. The perspective directions of fiscal theory and practice in post-industrial society are defined.

Keywords: finance, financial relations, financial science, financial thought, government revenues, government expenditures.

УДК 658.001.11:331.522.4.001.57 Асист. О.А. Григор'єв – НЛТУ України, м. Львів

КОНЦЕПЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗНАТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У нових ринкових відносинах визначено нову концепцію менеджменту – менеджмент знань. Ця частина менеджменту є невід'ємною частиною кадрової політики будь-якої організації підприємства. Розглянуто модель системи управління кадрового потенціалу підприємства та послідовний аналіз стану праці на підприємстві, на основі якого запропоновано ключові заходи з підвищення ефективного використання кадрового потенціалу підприємства.

Ключові слова: менеджмент знань, управління, потенціал персоналу, підприємства, моделювання.

В умовах революційних змін у виробничих, інформаційних технологіях та технологіях ведення бізнесу, а також під впливом таких факторів, як глобальна конкуренція, прискорення процесів впровадження нововведень та прийняття рішень, підвищення продуктивності праці працівників формується потреба в новій функції управління, в завдання якої входить акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення і поширення інформації та досвіду, створення посилань для розповсюдження і передачі знань. Саме до вирішення цього питання покликана нова галузь управлінської науки – менеджмент знань.

Науковий напрям менеджменту знань є ще досить молодим, тому невизначеними залишається багато питань практичної реалізації та ефективності використання організаційних знань [3]. Проте існує чимала кількість теоретичних досліджень у цій сфері як провідних вчених зарубіжжя, так і українських науковців [2].

Автор Марей І. Дженекс, головний редактор "Міжнародного журналу з управління знаннями" президент Фондації управління знаннями та асоційований професор Державного університету Сан Дієго, Каліфорнія, США подає таке визначення управління знаннями: "Управління знаннями (Knowledge Management) – це практика вибіркового застосування знань з нагромадженого досвіду прийняття рішень для теперішньої та майбутньої практики прийняття рішень з конкретною метою – покращення організаційної ефективності" [7].

Саме за допомогою менеджменту знань вирішується проблема формалізації, асиміляції та доступу до практичного організаційного досвіду, знань і експертних даних, які пришвидшують період адаптації нових працівників, створюють нові можливості для існуючого персоналу компанії, сприяють вдосконаленню діяльності і стимулюють інновації. Завдяки успішній трансформації знання мають здатність перетворюватися в раціональні дії та ефективні короткострокові й перспективні рішення.

Технології управління знаннями спрямовані на створення умов для збереження даних активів і застосування в менеджменті підприємства, що не тільки підсилює його конкурентоспроможність, але й забезпечує довготермінове зростання. Управління знаннями припускає створення нового знання його стимулювання та придбання. Для організації це означає відбір, оброблення й акумулювання значущих знань із зовнішніх та внутрішніх джерел, їх збереження, класифікація (чи розподіл) і забезпечення доступності для всіх працівників підприємства. Управління знаннями містить у собі також їхнє поширення та обмін усередині організації та за її межами, використання в бізнес-процесах і прийнятті рішень. Менеджмент знань – це не автономна діяльність, а невід'ємна частина кадрової політики будь-якої організації, що відображає мистецтво створювати вартість із нематеріальних активів організації [7].

Управління у цій сфері в жодному випадку не може мати директивний характер, оскільки воно втрачає сенс як таке. При цьому цей процес є довготривалим, клопітким, потребує докладання значних зусиль, оскільки йдеться про головний ресурс – інтелектуальний капітал.

Система управління знаннями – це система, яку будує організація для запровадження менеджменту знань, підтримуючи збирання, зберігання, пошук, від-

творення, а також застосування знань [7]. Це передбачає підтримку з боку керівництва, управління процесами обміну знаннями і застосування інформаційних технологій з метою підвищення конкурентоспроможності та додаткової вартості підприємства.

Необхідність створення системи управління знаннями, яка б об'єднала професійну інформацію, дані про досвід працівників, проекти, в яких вони беруть участь, а також забезпечила б регламентований доступ до розподілених інформаційних ресурсів, прикладних програмних систем і формалізованих результатів роботи, викликана такими факторами:

- відсутністю єдиної загальнодоступної бази стандартів, регламентів, інструкцій;
- відсутністю засобів обміну досвідом і колективної роботи працівників;
- відсутністю доступу до вже створених електронних інформаційних ресурсів;
- відсутністю єдиного реєстру корпоративних проектів;
- відсутністю системи обліку досвіду, кваліфікації, експертизи працівників.

Під системою розуміють впорядковану сукупність елементів та взаємозв'язків між ними. У науці про управління елементи системи переважно мають динамічний характер під впливом тих чи інших факторів. Отже, система управління кадровим потенціалом підприємства – це сукупність інструментів впливу на носіїв кадрового потенціалу з метою забезпечення оптимальних результатів діяльності підприємства. Створення моделі системи управління кадровим потенціалом включає такі етапи:

- обстеження (збір даних) стану кадрового потенціалу підприємства;
- аналіз стану кадрового потенціалу підприємства;
- визначення факторів впливу на кадровий потенціал підприємства;
- прогнозування динаміки кадрового потенціалу залежно від зміни факторів;
- формулювання варіантів управлінських рішень, економічне обґрунтування їх доцільності;
- вибір варіанта управлінського рішення, розроблення заходів із його впровадження;
- контроль за виконанням рішення, аналіз результатів його впровадження.

З точки зору системи ці етапи мають повторюватися циклічно і безперервно. Розглянемо детальніше послідовність аналізу кадрового потенціалу. Одним із найважливіших моментів під час оцінювання кадрового потенціалу є аналіз стану праці.

До основних завдань аналізу стану праці на підприємстві належать [4]:

- оцінка забезпеченості підприємства робочою силою;
- визначення складу і стану трудових ресурсів;
- оцінка рівня продуктивності праці;
- визначення впливу факторів праці на обсяг виготовленої продукції;
- вироблення рішення щодо мобілізації резервів на підприємстві.

Система управління кадровим потенціалом включає елементи, необхідні для її нормального функціонування. У вимогах стандарту ISO 9001:2000 у п. 6.2.2. зазначено, що організація повинна [5]:

- а) визначати необхідний рівень компетентності персоналу, залученого до робіт, що впливають на якість продукції;
- б) організувати підготовку або вживати інших заходів для задоволення цієї потреби;
- в) оцінювати ефективність вжитих заходів;

- г) забезпечувати вмотивованість працівників шляхом обізнаності персоналу в доцільності та важливості своєї діяльності і щодо внеску в досягнення цілей у сфері якості;
- д) реєструвати дані про освіту, професійну підготовку, кваліфікацію та досвід роботи.

Технологія (сучасна стратегія) управління людськими ресурсами дає синергійний ефект, якщо дотримуватись як мінімум таких умов [6]:

- відносно добре розвинена система адаптації до зовнішнього і внутрішнього ринку праці (індивідуальне планування кар'єри, підготовка і перепідготовка персоналу, стимулювання професійного зростання і ротації кадрів);
- існують гнучкі системи організації робіт (гурти якості, автономні робочі групи);
- використовуються системи оплати праці, побудовані на принципах всебічного врахування персонального внеску (зокрема і самими працівниками) і (або) рівня професійної компетентності (знання, уміння, навички, які реально опанували працівники);
- підтримуються високий рівень участі окремих працівників і робочих груп у розробці та прийнятті управлінських рішень, що стосуються їх повсякденної роботи;
- застосовується практика делегування повноважень підлеглим;
- функціонує розгалужена система організаційної комунікації, що забезпечує дво- і багатосторонні вертикальні, горизонтальні та діагональні зв'язки в організації.

Одним із важливих елементів системи управління персоналом є функції кадрової служби. Серед інших до них також належать:

- соціально-психологічна діагностика;
- аналіз і регулювання групових і особистих відносин, взаємин керівництва;
- управління виробничими і соціальними конфліктами і стресами;
- інформаційне забезпечення системи управління персоналом;
- управління зайнятістю;
- оцінка і підбір кандидатів на вакантні посади;
- аналіз кадрового потенціалу і потреби в персоналі;
- маркетинг кадрів;
- планування і контроль ділової кар'єри;
- професійна і соціально-психологічна підготовка працівників;
- управління трудовою мотивацією;
- правові питання трудових відносин;
- психофізіологія, ергономіка та естетика роботи [6].

Менеджер по персоналу, як архітектор кадрового потенціалу організації, відіграє провідну роль у розробці довгострокової стратегії підприємства [6].

Зауважимо, що розроблення ефективної стратегії розвитку підприємства потребує узгодження економічних, технологічних, інформаційних, структурних процесів і змін у житті організації і поза нею з процесами кадровими. Забезпечення стратегічних планів неможливе без кадрової складової, розвитку кадрового потенціалу в необхідному напрямі [1].

Завдання ефективного найму, утримання, навчання персоналу та розвитку кадрового потенціалу компанії потребують таких ключових заходів [1]:

- підбір персоналу і формування бази кадрового потенціалу на основі використання сучасних технологій і методів роботи (дасть змогу підприємствам оптимізувати процедури набору персоналу і розробити комплексну систему взаємодії з перспективними і талановитими спеціалістами. Завдяки цьому організація може за-

лучати найбільш кваліфікованих працівників та забезпечувати планування кар'єрного зростання);

- управління навчанням (дасть змогу формувати інтегровані процеси навчання і ефективно керувати ними, забезпечуючи підготовку персоналу до рішення майбутніх завдань. Йдеться про навчання, яке поряд з підтримкою традиційних форм отримання знань, пропонує прогресивні технології навчання. Можливості змішаного типу навчання роблять процес професійного розвитку працівників більш ефективним, швидким і гнучким. Застосування "електронного" (дистанційного) навчання дає змогу значно знизити витрати у цій сфері розвитку персоналу);
- управління ефективністю (забезпечує наскрізну інтеграцію процесів управління персоналом з бізнес-процесами в масштабі всієї компанії. Технології управління ефективністю пов'язують систему збалансованих показників компанії, загальні корпоративні цілі і цілі кожного працівника. На основі оцінки ефективності діяльності співробітників керівництво може застосовувати методи управління винагородами);
- управління винагородами. Передбачають надання працівникам різноманітних стимулів (матеріальних і нематеріальних), залежно від ефективності праці. Це може бути застосування гнучких схем оплати праці і програм довгострокової участі в прибутку компанії, надання пакетів соціальних пільг тощо. Такі підходи не лише підвищують ефективність управління, а й допомагають співробітникам краще зрозуміти зв'язок між своїми конкретними обов'язками і стратегічними цілями компанії, гнучких схем оплати і програм довгострокової участі в прибутку компанії.

Отже, виконанню зазначених положень сприятимуть ефективні заходи в галузі освіти, а саме [5]:

- перегляд колишніх методів і розроблення нових підходів до виконання програми виробничої практики студентів (особливо студентів профільних ВНЗ) у напрямі можливості подальшого працевлаштування молодих спеціалістів;
- впровадження системи "наставництва", що дасть змогу досвідченим працівникам навчати молоді кадри, адаптуючи їх до виробничих умов;
- впровадження на законодавчому рівні чітких гарантій відшкодування працівником підприємству коштів, витрачених на його навчання, підвищуючи, таким чином, взаємну відповідальність роботодавця і працівника;
- з метою вирішення проблеми кадрового забезпечення необхідне укладення між відповідними регулюючими державними органами, підприємствами промислової та будівельної галузей, а також спеціалізованими профільними навчальними закладами міжгалузевої багатосторонньої угоди, що надасть змогу самим підприємствам впливати на напрям і склад підготовки кадрів для своїх потреб.

Література

1. Бевз З.В. Розвиток кадрового потенціалу як передумова досягнення стратегічних цілей підприємства / З.В. Бевз // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – К. : Вид-во КНТЕУ. – 2008. – № 23. – С. 123-128.
2. Дубовик С.Г. Застосування сучасної концепції менеджменту знань в організаціях / С.Г. Дубовик, В.О. Кунда // Вісник Сумського національного аграрного університету : наук.-метод. журнал. – Суми : Вид-во СНАУ. – 2008. – № 21. – С. 24-26.
3. Макаренко Л.Г. Знання в управлінні розвитком компанії / Л.Г. Макаренко // Науковий вісник НАУ : зб. наук. праць. – Сер.: Лісівництво. – К. : Вид-во НАУ. – 2007. – Вип. 1. – С. 107-109.
4. Нижник В.М. Проблеми підвищення якості персоналу промислових підприємств / В.М. Нижник, О.І. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету : наук. журнал. – Сер.: Економічні науки. – Хмельницький : Вид-во ХНУ. – 2008. – № 5 / Т.2. – С. 165-16.

5. Половінкіна Г.М. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / Г.М. Половінкіна, О.В. Сергєєва. – Донецький : Вид-во ДНУ економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 346 с.

6. Савельєва В.С. Управління персоналом : навч. посібн. / В.С., Савельєва, О.Л. Єськов. – Краматорськ : Вид-во ДДМА. 2004. – 384 с.

7. Сватюк О.Р. Система управління знаннями як елемент менеджменту кадрової політики в організації / О.Р. Сватюк // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.8. – С. 241-244.

Григорьев О.А. Концепция менеджмента знаний и особенности моделирования системы управления кадровым потенциалом предприятия

В новых рыночных отношениях выделена новая концепция менеджмента – менеджмент знаний. Эта часть менеджмента является неотъемлемой частью кадровой политики любой организации предприятия. Рассмотрена модель системы управления кадрового потенциала предприятия и последовательный анализ состояния труда на предприятии, на основе которого предложены ключевые мероприятия по повышению эффективного использования кадрового потенциала предприятия.

Ключевые слова: менеджмент знаний, управление, потенциал персонала, предприятия, моделирование.

Hryhoryev O.A. A concept of knowledge management and peculiarities of the modeling of system management of personnel potential of enterprise

The new management concept knowledge management is determined in the new market relations. This part of management is an integral part of personnel policy of any enterprise organization. Management system modeling of personnel potential of an enterprise and logical analysis of the state of work at the enterprise are examined in the article.

Drastic measures for promotion of effective use of enterprise personnel potential are proposed.

Keywords: knowledge management, management, personnel potential, enterprises, modeling.

7. ДИЗАЙН ТА МИСТЕЦТВОЗНАВСТВО

УДК 159.9.746.3.031.2(477)

Доц. Л.М. Андрушко¹, канд. мистецтвознав.;
доц. Н.Й. Дядюх-Богатько², канд. мистецтвознав.

ЗНАЧЕННЯ БІЛОГО КОЛЬОРУ В ІНТЕР'ЄРІ

Досліджено значення білого кольору в інтер'єрі, його вплив на психіку та фізіологічні функції людини. Колір не тільки надає важливу інформацію про оточення, але й має здатність викликати думки та почуття. Психологічний аспект сприйняття білого кольору пов'язаний з емоційним, соціально-культурним та естетичним.

Ключові слова: білий колір, інтер'єр, символіка кольору, психологічний вплив, емоції, фізіологія людини.

Постановка проблеми. Велике значення колірному рішення для інтер'єру давно відоме дизайнерам і декораторам. Важливим є правильно підбирати кольори для свого житла. Сучасні дослідження у сфері емоційного сприйняття кольору надають змогу регулювати настрій людини, використовуючи його реакцію на окремій кольори в інтер'єрі квартири або будинку та їх поєднання.

Колір в інтер'єрі приміщення стає засобом впливу на стан людини, викликаючи різні почуття та емоції. Зокрема, колір інтер'єру будинку може підняти настрій і активізувати енергію, заспокоїти і розслабити, підняти або знизити апетит. Учені й дизайнери інтер'єру давно навчилися використовувати у своїй практиці ці особливості кольору. Усвідомлене застосування кольору в дизайні дає змогу коректувати стан людини, що довго перебуває в одному приміщенні. Коли досліджуємо значення кольору в інтер'єрі, то передусім звертаємось до психології кольору.

Кольоросприйняття сучасної людини – це складний процес, збагачений образами, асоціаціями й уявленнями, пов'язаних із кольором. Воно однакове для всіх (за виключенням кольороаномалій) і не залежить від соціального статусу, вікових чи статевих особливостей та рівня інтелектуального розвитку. Але водночас фізіологічний вплив кожного кольору на організм конкретного індивіда багато в чому залежать від наведених факторів, а також від етнічних, історичних, обрядових, символічно-знакових та культурних традицій. Кольоросприйняття і передусім сприйняття білого кольору має вплив на фізіологічні і психічні функції організму. На визначення особливостей цього впливу і спрямована ця робота.

Стан дослідження проблеми. Спроби психологів, художників, медиків, педагогів, етнографів пояснити результат впливу кольору на психіку людини представлені значною кількістю теоретичних та емпіричних досліджень. У ХХ ст. наука про колір пішла далеко вперед: диференціація колірних систем, залежно від практичного застосування; дослідження механізмів зору людини та зв'язків кольорів із психікою; створення теорій колориту [1, 2, 9].

Психосемантика кольору сьогодні переживає етап свого становлення як самостійного розділу психології сприйняття кольору і важливими у цьому напрямі є

¹ Львівський ДУВС;

² Українська академія друкарства, м. Львів