

Упорядкування альтернатив виглядатиме наступним чином:
A1→A3→A5→A4→A2.

Отже, за допомогою методу багатокритеріального аналізу альтернатив Саати було визначено, що найбільш переважною альтернативою є перша, тобто обираємо виробників гумового покриття та безшовного покриття (стадіони, бігові доріжки і т.д.) як цільовий ринок компанії при виведенні інноваційного продукту.

Список використаних джерел:

1. Армстронг Г. Маркетинг [навчальний посібник] / Г. Армстронг, Ф. Котлер – Загальний курс, 5-те видання.: пер. з англ.: – М.: Видавничий дім «Вільямс», 2001. – 608 с.
2. Крикавський Є., Чухрай Н. Промисловий маркетинг: Підручник. 2-ге вид. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2004. – 472 с.
3. Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем. Пер. с англ. под ред. И.А.Ушакова. – М.: Радио и связь. – 1991. – 224 с.
4. Хруцкий В. Е. Современный маркетинг: Настольная книга по исследованию рынка [Учеб. пособие] / В. Е. Хруцкий, И. В. Корнеева – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 560 с.

Гнедаш Є.Ю.

магістр,

Науковий керівник: Луценко К.О.

кандидат педагогічних наук, доцент,

Університет «КРОК» м. Київ

ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЯК ОДИН ІЗ ГОЛОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ

Сьогодні в Україні відбуваються зміни в усіх галузях. Вітчизняна економіка зазнала трансформаційних змін і нажалі багато установ опинились у критичному стані через недосконалу систему управлінських, організаційних, економічних та механізмів господарювання, які потребують відповідних змін з метою забезпечення ефективного функціонування господарюючих суб'єктів. Актуальною залишається проблема покращення економічного становища для якого необхідна коректне прийняття управлінських рішень. Нині забезпечення результативного функціонування організації потребує здійснення перетворень, приведення її у відповідність до міжнародних стандартів.

У контексті дослідження вагомий інтерес мають наукові праці М. Виноградського, А. Кібанова, О. Крушельницької, Ф. Хміля, П. Щьокіна та інших. Питанню управлінських рішень як основного змісту процесу управління і важливого інструменту керування присвячені праці В. Рудьова, С. Гуткевича.

Мета статті – на основі досліджень удосконалити поняття «управлінське рішення», обґрунтування важливості прийняття управлінських рішень, як одного із головних елементів системи управління.

Будь-яка установа окреслює для себе низку цілей, за допомогою яких відбувається управління організацією, приймаються управлінські рішення та координується робота персоналу. Досягнення цих цілей залежить від ефективності та с координованості системи управління в установі. А саме, від коректних та своєчасних управлінських рішень.

На переконання Ю. Петруня, управлінське рішення – результат вибору суб'єктом (органом) управління способу дій, спрямованих на розв'язання певної проблеми управління. Основна мета управлінського рішення – забезпечити координуючий вплив на об'єкт (систему) управління для досягнення цілей організації [1, с. 9].

За визначенням В. Хомякова управлінське рішення – це творча волюва дія суб'єкта управління, спрямована на вирішення конкретної ситуації або проблеми [2, с. 237].

Натомість Ф. Хміль визначає управлінські рішення як сукупний результат творчого процесу (суб'єкта) та дій колективу (об'єкта управління) для вирішення конкретної ситуації, що виникла у зв'язку з функціонуванням системи [3].

На нашу думку управлінське рішення це – вид творчої, практичної діяльності певного суб'єкта, спрямованого на розв'язання певної проблеми управління.

Прийняття рішень відноситься до творчих та відповідальних завдання управління, мета якого полягає в тому, щоб відповідно до ситуації визначити подальші дії підлеглих у конкретній сфері діяльності, завдання структурних підрозділів у системі діяльності організації, порядок їх взаємодії.

Прийняття управлінських рішень має двобічний характер до я кого відноситься розробка та вибір управлінського рішення.

До остаточного вирішення проблема проходить сім етапів розробки і прийняття управлінського рішення. По-перше, це виявлення й аналіз проблеми (діагностика); по-друге, формування цілей; далі йде визначення альтернатив (генерація ідей); наступний етап – попередній вибір кращої альтернативи; п'ятий етап вивчення та оцінка альтернатив; шостий експериментальна перевірка альтернатив і на останок вибір найкращого варіанта рішення. Без цього детального аналізу не можливе успішне прийняття рішення. Таким чином, можна зробити висновок, що до успіху в прийнятті найкращого управлінського рішення призводить поєднання досвіду, знань кваліфікованих спеціалістів-експертів і мистецтва менеджера зрозуміти, оцінити ситуацію та прийняти єдино правильне рішення.

В сучасних умовах реформування українського суспільства перед науковцями постає першочергове завдання розробки новітніх методик та процедур прийняття управлінських рішень у сфері адміністративного менеджменту із застосуванням е-технологій, які б базувалися на теоретичних

розробках вітчизняних та зарубіжних науковців, що повинно стати перспективним напрямом подальших досліджень.

Список використаних джерел:

1. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – [3-тє вид., переробл. ідоп.]. – Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с.
2. Хміль Ф. І. Основи менеджменту – К.: Академвидав, 2003. – 608 с.
3. Хомяков В. І. Менеджмент підприємства. / В. І. Хомяков // 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ: Кондор, 2005. – 434 с.

Довбенко А.М.

студентка,

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка*

РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ В КОМПАНІЇ

Успішне функціонування компанії і підвищення його конкурентоспроможності пов'язане з людьми і саме тому сучасна концепція управління компанією виділяє з великого числа функціональних сфер управлінської діяльності ту, яка пов'язана з управлінням персоналом.

Точні принципи і способи організації та планування виробництва, оптимальні системи і процедури відіграють значну роль, але, незважаючи на це, успіх фірми залежить від конкретних людей, які працюють в компанії, їх знань, кваліфікації, компетентності, мотивацій, дисципліни, сприйнятливості до навчання і спроможності правильно вирішувати поставлені задачі.

Найбільші корпорації вкладають чимало коштів і зусиль в розвиток та навчання персоналу з метою отримання кваліфікованих співробітників, націлених на розвиток компанії. Такі розкручені світові бренди, як Apple, Samsung і IBM, ставлять перед собою найважливішу мету – підтримання високого рівня кваліфікації співробітників. Створюючи власні університети, вони досягають відмінного результату.

Зараз нове покоління Z приходить на зміну як ніколи гучному «Покоління Y». У них інші пріоритети в житті – вони не бояться дорослішати, на відміну від покоління мілленіалів, хочуть, щоб їх робота допомагала змінювати світ (за даними дослідження Sparks&Honey, про це мріють 60% молодих людей [1]) і приносила їм задоволення. У них нестандартне мислення, ультрашвидкість роботи і неймовірна працездатність. Саме за них, талановитих Z-ів з лідерськими задатками і досвідом стажувань, сьогодні йде боротьба серед роботодавців.