



educational and research
INSTITUTE
of finance, economy and management



Міністерство освіти і науки України
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту
Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(Україна)
Батумський державний університет імені Шота Руставелі (Грузія)
Білостоцький технологічний університет (Польща)
Євразійський національний університет імені Л.М. Гумільова (Казахстан)
Вроцлавська політехніка (Польща)
Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
(Україна)
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (Україна)
Західноукраїнський національний університет
Льотна академія Національного авіаційного університету (Україна)
Сумський державний університет (Україна)
Університет Одлар Юрду (Азербайджан)
Університет ISMA (Латвія)
Університет Північ (Хорватія)

ЗБІРНИК

V Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНА СТАБІЛЬНІСТЬ»

14 травня 2021 року

**ПОЛТАВА
2021**

СЕКЦІЯ 1
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ
(НАУКА, ОСВІТА, ВИРОБНИЦТВО)

УДК 338

Болдирєва Л.М., д.е.н., доцент
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Складовою будь-якої управлінської функції є процес прийняття управлінських рішень. Тому розуміння природи прийняття управлінських рішень є надзвичайно важливе з точки зору кращого уявлення про процес управління в цілому.

В основі будь-якого рішення лежить проблемна ситуація, а вирішення такої ситуації насамперед потребує збирання відповідної інформації. Так, сам термін «проблема» в перекладі з грецької мови означає «завдання», «питання». Тому проблемна ситуація – це ситуація, яка потребує певного втручання управлінця, прийняття ним рішення, призначеного перевести об'єкт управління з проблемного стану в інший, який більше відповідатиме завданням управління [1, с. 10; 2, с. 199]. Проблемна ситуація – це інтелектуальне ускладнення, що виникає у випадку, коли людина не знає, як пояснити певне явище, факт, процес дійсності, не може досягти мети знайомим їй способом, що спонукає її шукати новий спосіб пояснення або спосіб дії. Проблема може бути розв'язана тільки за допомогою інформації, яка необхідна для одержання відповіді. Визнання або не визнання проблеми багато в чому залежить від рівня її сприйняття. Як свідчить практика, організація виконання рішення як етап передбачає координацію зусиль багатьох людей.

Аналітики розглядають ухвалення рішення як самостійний процес. У свою чергу, для керівників ухвалення рішення є лише частиною всього процесу керування, де необхідно враховувати й об'єктивні, і суб'єктивні фактори, що впливають на рішення проблеми.

Науковці розрізняють поняття «управлінське рішення» і «рішення» в цілому. Характеристика ознак управлінських рішень на підприємстві наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Характеристика ознак управлінських рішень на підприємстві

Ознаки	Сутність, зміст
цілі	суб'єкт управління приймає рішення, виходячи не з власних потреб, а з метою розв'язання проблем конкретної організації;
наслідки	рішення, що приймаються менеджером високого рангу, можуть суттєво впливати на стан об'єкта управління;
поділ праці	в організації існує певний поділ праці: одні працівники зайняті аналізом проблем і прийняттям рішень, інші – реалізацією прийнятих рішень;
професіоналізм	для прийняття рішень в організації менеджер має володіти відповідними знаннями, навичками, мати певний досвід роботи.

Джерело: узагальнено автором на основі [1, с. 10; 2, с. 198]

У свою чергу інформаційна модель проблемної ситуації являє собою сукупність відомостей, повідомлень, що характеризують певну проблему. На основі обміркування інформаційної моделі у свідомості менеджера формується концептуальна модель – особисте бачення проблеми. Інформаційна модель повинна формуватись таким чином, щоб управлінець міг побачити глибину й масштаби проблемної ситуації [1, с. 10; 2, с. 201].

У практичній діяльності існує два типи проблем, а саме проблеми:

стабілізації, які потребують таких рішень, які мають бути спрямовані на усунення недоліків, що перешкоджають функціонуванню системи. Розв'язання проблеми стабілізації забезпечує використання сукупності заходів, які не змінюють основних характеристик системи;

розвитку, вдосконалення потребують рішень, орієнтованих на підвищення ефективності функціонування системи за рахунок зміни основних характеристик об'єкта управління або системи управління ним [1, с. 10].

Для розв'язання такого роду проблем використовують сукупність заходів, які направлені на перехід системи з існуючого стану в новий (кращий, вдосконалений). Розв'язуючи проблему, варто звертати увагу на зміст управлінського рішення, який може бути економічним, організаційним, правовим, технологічним, соціальним тощо (рис. 1) [1, с. 10-11].



Рис. 1 Зміст управлінських рішень на підприємстві
Джерело: узагальнено автором на основі [1, с. 10; 2, с. 198]

З поняттям «засоби розв'язування» взаємопов'язане поняття «стратегія розв'язування». Стратегія передбачає вміння поставити й проаналізувати нову задачу, здійснити пошук найадекватнішої гіпотези розв'язання і саме розв'язування.

Таким чином, поняття «управлінське рішення» є вольовим актом втручання суб'єкта управління в діяльність об'єкта управління для виходу із певної виробничо-господарської чи іншої ситуації. Саме рішення є сукупним результатом творчого пошуку суб'єктом управління шляхів, напрямів засобів виходу з виробничо-господарської ситуації, а також відповідних дій колективу об'єкта управління.

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. і доп.]. Дніпропетровськ: Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
2. Павленко В.В. Проблемні ситуації: поняття і типи. *Нові технології навчання*. 2014. Вип. 83. С. 196 – 202.

UDC 330

Singh Harmandeep, Vitaly Shvatsky, students;
Alina Chaikina, PhD in Economics, Associate Professor
National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic» (Poltava, Ukraine)

SELF-IMPROVEMENT AND SELF-DEVELOPMENT OF THE MANAGER IN THE LIFELONG LEARNING CONTEXT

The main goal of self-management is to make the most of own capabilities, consciously manage course of your own live, self-determination and overcome external circumstances both at work and in personal life. Self-management involves not only the proper planning, coordination and use of scientific methods of work organization, but also involves implementation of the concept Lifelong learning. Lifelong learning is the ongoing, voluntary, and self-motivated pursuit of knowledge for either personal or professional reasons. Therefore, it not only enhances social inclusion, personal development, but also self-sustainability, as well as competitiveness and employability.

In this context, a necessary condition is to determine methods of self-improvement and self-development of the manager. Self-development is necessary when manager needs the greatest receptivity, energy or ingenuity. Mental and moral development of the manager is beneficial for Ukrainian society, because it is the basis for the prosperity of entrepreneurship in the country, self-improvement should be considered as one of the most promising forms of achieving maximum efficiency of the manager.

In our time, term “self-improvement” has become very popular. For the manager of self-improvement should be in the first place, because he must find new methods and strategies in this work, learn new information, because every day something arises, developed, produced, which affects everyone’s work. Another important aspect of self-improvement for a manager is to learn to treat people correctly, organize their work and ability to express their thoughts clearly, be able to resolve conflicts and many other difficult tasks in their work.

Self-development of a manager is a process of conscious purposeful development of oneself as a leader, which includes self-improvement of one’s knowledge, skills, personal and functional qualities, competencies in general, which ensure effectiveness of professional activity. Professional self-development is not a mass or even a typical phenomenon, because not everyone has qualities that are necessary for purposeful work on yourself. Self-development occurs only in those who have the necessary qualities. In order for a manager to engage in self-development, ability for self-development and intrinsic motivation for professional activity are highly required.

The effectiveness of the manager’s self-development depends on external factors [1]:

organizational and socio-psychological conditions of professional activity, in a broader context – from the corporate culture of the enterprise;

availability of modern information systems for him, as well as readiness to work with them;

methodical support of professional development conditions.

The entrepreneur, in turn, is obliged to provide all the necessary conditions for successful professional self-development of the manager. For example, providing necessary information, organizing training technologies and programs that the managers can use for their professional development, and other activities. It should be noted that a company with self-developing managers