стійкість. Впровадження цих передових підходів вимагає від керівництва чіткого бачення, готовності до змін та ефективного управління процесами трансформації.

Ці методи відрізняються від традиційних підходів своєю орієнтацією на постійні зміни, гнучкість, орієнтацію на клієнта та залучення персоналу до процесу прийняття рішень. Вони вимагають від керівництва та працівників готовності до експериментування, ризику та безперервного навчання.

Для успішного застосування інноваційних методів управління організації повинні: оцінити власну готовність до змін, розробити чітку стратегію, пройти етап пілотування та забезпечити всебічну підготовку персоналу. Крім того, важливу роль відіграють лідери, які здатні створити мотивуюче бачення, залучити співробітників та ефективно управляти процесами впровадження.

Лише шляхом системного та послідовного впровадження інноваційних методів управління організації зможуть посилити свої конкурентні переваги, підвищити ефективність, швидко реагувати на зміни ринку та створювати унікальну цінність для клієнтів.

Список літератури

1. Економічний вісник URL: https://ev.nmu.org.ua/docs/2019/4/EV20194_138-147.
2. Економіка транспортного комплексу URL: http://etk.khadi.kharkov.ua/article/view/277764

УДК 330

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

В. Соловйова, група ОО-22
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Система управління розвитком організації – це комплексний підхід до керування, спрямований на досягнення стратегічних цілей та забезпечення сталого та ефективного розвитку організації в умовах змінного бізнес-середовища. Вона включає в себе процеси стратегічного планування, впровадження стратегій, оцінку та контроль результатів, а також адаптацію до змін. Основними принципами системи управління розвитком організації є систематичність, гнучкість, орієнтація на результат та постійне вдосконалення. Ця система допомагає організаціям адаптуватися до нових умов, ефективно використовувати можливості та уникати загроз для забезпечення успішного та сталого розвитку.

Після визначення стратегічних цілей та стратегій розвитку необхідно розробити детальні плани дій для кожного етапу стратегії. Це включає в себе визначення конкретних завдань, ресурсів, строків та відповідальних осіб. Для успішного впровадження стратегії необхідно забезпечити необхідні ресурси, такі як фінанси, людські ресурси та технології. Це може включати перерозподіл внутрішніх ресурсів, залучення зовнішніх інвестицій або партнерство з іншими організаціями. Кожен етап стратегії повинен мати відповідального керівника, який буде відповідати за його виконання та досягнення поставлених цілей. Чітке визначення відповідальності допомагає уникнути розпливчатості та забезпечити ефективне керівництво. Система управління розвитком повинна включати механізми моніторингу та оцінки прогресу виконання стратегії. Це може бути здійснене через використання ключових показників продуктивності (KPIs), регулярних звітів та оцінок виконання планів. У процесі впровадження стратегії можуть виникати непередбачені обставини або зміни в зовнішньому середовищі, які вимагатимуть коригування стратегії. Важливо бути готовим до адаптації та внесення змін у плани відповідно до нових умов. Успішне впровадження стратегії потребує активної участі та підтримки персоналу. Комунікація та залучення працівників до процесу впровадження стратегії

допомагає забезпечити її успішність та прийняття всіма зацікавленими сторонами.

Оцінка та контроль є важливою складовою Системи управління розвитком організації, оскільки дозволяє визначити ефективність та результативність впроваджених стратегій та заходів. Оцінка полягає у вимірюванні результатів та прогресу досягнення стратегічних цілей, тоді як контроль передбачає вчасне виявлення відхилень від плану та прийняття необхідних заходів для їх коригування. Для ефективної оцінки необхідно встановити конкретні KPIs, які відображатимуть виконання стратегії та досягнення стратегічних цілей. Це може бути такі показники, як обсяги продажів, рентабельність, частка ринку, рівень задоволеності клієнтів тощо. Ефективна система оцінки передбачає наявність систем збору та аналізу даних, які дозволяють отримувати достовірну та актуальну інформацію про виконання стратегії. Це можуть бути автоматизовані системи управління, аналітичні звіти, опитування клієнтів та співробітників тощо. Періодичні оцінки та аудити дозволяють перевіряти ефективність впроваджених стратегій та виявляти потенційні проблеми чи відхилення від плану. Це можуть бути щоквартальні, щорічні або регулярні заходи оцінки, які проводяться внутрішніми або зовнішніми аудиторами. Регулярні засідання керівництва та звітність про результати допомагають забезпечити відкритий обмін інформацією та прийняття необхідних управлінських рішень. Це можуть бути щомісячні, квартальні або щорічні зустрічі для обговорення прогресу та вирішення проблем. Оцінка та контроль повинні бути динамічними процесами, які дозволяють вчасно виявляти відхилення від плану та приймати необхідні коригувальні заходи. Це може включати внесення змін до стратегії, перерозподіл ресурсів або внесення покращень у процеси .

Лідерство та комунікація є ключовими елементами успішної Системи управління розвитком організації, оскільки вони забезпечують напрямок, мотивацію та взаєморозуміння всередині організації. Ці два фактори взаємодоповнюють одне одного, створюючи сприятливі умови для ефективного управління розвитком організації. Лідерство визначає курс і надає напрямок, тоді як ефективна комунікація забезпечує, що цей курс розуміють і приймають всі учасники організації. Без цих елементів система управління розвитком може стати неефективною та неспроможною відповідати на виклики та можливості сучасного бізнес-середовища.

Використання технологій у системі управління розвитком організації відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності, швидкості та конкурентоспроможності. Технології надають можливість автоматизувати та оптимізувати багато процесів, сприяють збору та аналізу даних, полегшують спілкування та співпрацю всередині організації та зовнішньо з зацікавленими сторонами. Впровадження спеціалізованих інформаційних систем управління дозволяє автоматизувати багато процесів, таких як планування, відстеження проектів, аналіз даних та звітність. Ці системи можуть включати ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management), аналітичні платформи та інші інструменти, що допомагають керувати різними аспектами діяльності організації. Використання аналітичних інструментів дозволяє здійснювати глибокий аналіз великих обсягів даних, що допомагає виявляти тенденції, прогнозувати ризики та приймати обґрунтовані рішення. Впровадження цифрових платформ та мобільних додатків дозволяє забезпечити ефективне спілкування та співпрацю між співробітниками організації та зовнішніми стейкхолдерами. Ці інструменти можуть включати в себе чати, форуми, спільні документи та інші засоби комунікації та співпраці. Використання штучного інтелекту та автоматизованих систем допомагає забезпечити ефективну обробку даних, автоматизацію рутинних завдань та прийняття швидких рішень на основі аналізу даних. Загалом, використання технологій у системі управління розвитком організації дозволяє підвищити продуктивність, покращити якість прийняття рішень та забезпечити конкурентоспроможність на ринку.

Принципи та методи управління розвитком можуть бути варіативними в залежності від конкретних умов та особливостей кожної організації, проте важливою є систематичність,

комплексність та орієнтація на досягнення стратегічних цілей. Загалом, розуміння та впровадження перелічених принципів є важливою складовою успіху будь-якої організації у сучасному бізнес-середовищі. Вона допомагає організації адаптуватися до змін у середовищі, реагувати на виклики та можливості, підвищує ефективність та стабільність її функціонування.

Список літератури

1. http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/10/rp-2021-2022-upravlinnja-rozvytkom-kompaniyi.pdf (дата звернення: 24.04.2024)
2. https://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/14627/ (дата звернення: 24.04.2024)
3. https://referatu.net.ua/referats/390/22096 (дата звернення: 24.04.2024)
4. https://www.docsity.com/ru/kursova-robota-z-disciplini-menedzhment-na-temu-upravlinnya-rozvitkom-organizaciji/7091576/ (дата звернення: 24.04.2024)
5. http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2015/9.pdf (дата звернення: 24.04.2024)
6. http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372 (дата звернення: 24.04.2024)

УДК 330

ТЕХНОЛОГІЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

К. Шевченко, група ЕН-23мб-1
Науковий керівник: ***Т. Рябоволик,*** канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Фахівець-менеджер кожного дня має приймати управлінські рішення. Під самим процесом прийняття рішення розуміють е циклічну послідовність дій суб'єкта управління, направленого на розв'язання проблеми організації і міститься в аналізі ситуації, генерації альтернатив, прийнятті рішення і його виконанні. Задля впровадження вдалого управлінського рішення необхідно розуміти склад та послідовність процедур, щоб вирішити проблему, бо прийняття рішення - це безпосередньо процес, а не одномоментний акт.

Технологія прийняття управлінських рішень має три стадії: підготовка, прийняття і реалізація рішення. На стадії підготовки менеджер розглядає необхідну інформацію (документи, думки інших колег, тощо), робить її аналіз, бере до уваги думки колег, далі рішення впроваджується і фахівець контролює процес впровадження рішення, його виконання та результат.

До етапів розроблення управлінських рішень відносяться ідентифікація і визначення проблеми; формування цілей і стратегії для вирішення проблемної ситуації; збір необхідної інформації; пошук альтернатив; вибір одного рішення; виконання рішення. Основними етапами у прийнятті рішень є аналіз ситуації та визначення проблеми. Під час аналізу ситуації досліджується зовнішнє та внутрішнє середовище, стан справ, порівнюються фактичні та заплановані показники, все це дозволяю виявити проблеми. Визначення проблеми є досить складним етапом, оскільки одразу після аналізу проблема зазвичай слабко структурована.

Дуже важливо розуміти та пам’ятати, що вирішення однієї проблеми в організації може призвести до появи іншої, тому потрібно максимально враховувати всі аспекти вирішення проблеми задля мінімальної кількості виникаючих проблем у майбутньому.

Фахівець-менеджер перед розглядом вирішення проблеми визначає показники, згідно з якими і буде проводити порівняння, аналізувати їх. Вони можуть бути різними оскільки залежать від специфіки організації. Зазвичай саме показники стають основним критерієм вибору. Наприклад, при прийомі нового працівника на роботу менеджер аналізує резюме, дані про освіту, досвід роботи, кваліфікація потенційного працівника.

Далі дуже важливо розглянути всі альтернативні рішення. На практиці це може бути важко, але тільки розглянувши повністю всі можливі рішення можна вибрати найбільш