

Література:

1. Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222-236.
2. Логунова М.М. Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності. К.: Вид-во КПІ, 2006. 256 с.
3. Мазнев Г.Є., Заїка С.О., Грідін О.В. Антикризове управління як сфера бізнес-адміністрування. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10. С. 25-32.
4. Панасюк А.Ю. Формирование имиджа: стратегия, психотехнологии, психотехники. М.: Издательство «Омега-Л», 2007. 266 с.
5. Почепцов Г.Г. Имеджелогия. М.: Издательство «Реал-Бук», 2007. 236 с.
6. Федорів Т.В. Співвідношення понять «імідж» та «репутація» у державному управлінні. *Вісник НАДУ*. 2011. № 2. С. 25-29.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Зверева С.С.

*Науковий керівник: Ачкасова Л.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В даний час єдиного підходу до оцінки ефективності прийняття рішень не існує. Через те, що на практиці розмірність оцінок досить велика, а кількісні порівняння параметрів керованого об'єкта найчастіше провести неможливо, оцінити всі аспекти прийняття рішень не вдається. Тому в ряді випадків оцінка ефективності прийняття рішень обмежується аналізом.

Ефективність рішень обумовлюється тим наскільки кожен варіант рішення забезпечує досягнення кінцевої мети. Рішення вважається ефективним, якщо воно відповідає вимогам: рішення повинно бути економічним, рішення повинно бути ефективним, своєчасність ухвалення рішення, досягнення цілей, обґрунтованість рішення, реальна здійсненність рішення.

Питання щодо оптимальної оцінки ефективності управлінських рішень залишається до кінця не вирішеним, існує багато теоретичних і практичних проблем в галузі надання оцінки ефективності управлінських рішень.

Оцінка ефективності рішень необхідна для: можливості виконання рішення з використанням існуючої системи управління та обставин, які склалися в суспільстві, фірмі, навколишньому середовищі; визначення рівня готовності персоналу до прийняття рішень і планування його підготовки; наявності ресурсів для реалізації прийнятих рішень, можливість їх оцінки, прогнозування розвитку ситуації.

Результат, що оцінює роботу системи управлінських рішень, кількісно одержати важко, тому що вона не робить продукції і не робить послуг. Отже, виникає необхідність оцінювати цей результат за допомогою відносної ефективності управлінських рішень.

Розроблена методика оцінки ефективності розробки і прийняття управлінських рішень базується на основних критеріях оцінки ефективності, запропонованих Д. Синком, а також на підставі проведеного опитування менеджерів АТП. Зокрема це такі критерії: дієвість, якість, прибутковість, нововведення. Дієвість – ступінь досягнення при ухваленні управлінського рішення поставлених цілей. Якість – ступінь відповідності рішення вимогам. Прибутковість – це співвідношення між доходами (прибутком) і сумарними витратами, що одержує фірма в результаті прийняття того чи іншого управлінського рішення. Нововведення – творчий процес пристосування фірми до зовнішніх і внутрішніх вимог, запитам, змінам. Визначає ступінь використання нововведень, передових методів керування, нових технологій при ухваленні управлінського рішення.

Дана методика оцінки ефективності управлінських рішень заснована на застосуванні узагальненого критерію оцінки, а саме, функції бажаності Е.С. Харрінгтона в рішенні компромісної багатофакторної задачі оцінки ефективності і вибору ефективного рішення із сукупності існуючих альтернатив. Використання функції бажаності Харрінгтона дозволяє різні по фізичній сутності і своїй розмірності приватні параметри оцінки ефективності перевести в єдину безрозмірну шкалу оцінки, а потім згорнути в єдиний узагальнений критерій.

Для цього за кожним критерієм оцінки була визначена 5-ти бальна шкала, яка дозволяє оцінити альтернативне рішення в ракурсі чотирьох критеріїв. Далі, використовуючи графічний метод, ці критерії наносяться на шкали, будуються відповідні лінії і визначаються точки їх перетинання. Обирається та альтернатива, у якої точка перетинання ліній лежить в більш привабливому квадранті. Таким чином, запропонований підхід до методики оцінки ефективності управлінських рішень дозволяє зважено приймати рішення. Однак, ця методика не виключає елементу суб'єктивності в оцінці критеріїв.

Література:

1. Синк Д. Скотт Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. Пер.с англ. М.: Прогресс, 2009. 522 с.

ВИДИ ТА НАПРЯМКИ КАДРОВОЇ ЛОГІСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зінченко В.В.

*Науковий керівник: Федотова І.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Кадрова логістика набуває в даний час все більшого значення. Уміння розподілити людські потоки, організувати їх так, щоб підприємство мало при цьому найбільшу вигоду, є основною метою кадрової логістики.