

Отже, зміни неминучі у нашому професійному житті, але треба розуміти, що у більшості випадків виникає велика кількість підводних каменів, які стосуються протидії цим самим змінам. Опір – це звичайна людська реакція на будь-які зміни. На нашу думку, у ситуації щодо провадження змін на підприємстві, працівники, на жаль, зосереджують увагу на собі та на особистих цілях та інтересах, і в результаті мало зацікавлені в загальних цілях організації, заради яких і були впроваджені ці самі зміни. Головною ціллю керівництва підприємства в таких ситуаціях є визначення причини виникнення опору зі сторони працівників, щоб розробити певний алгоритм дій, інструменти та механізми подолання опору з метою задовольнити потреби персоналу, надати повну та достовірну інформацію щодо змін та реалізувати поставлені цілі щодо економічного розвитку підприємства у сучасних мінливих умовах.

Список використаних джерел:

1. Приймак Н. С. Класифікація опору змінам та його оцінювання в рамках системи управління змінами підприємства/Н. С. Приймак// Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2019. №6. С. 1-8.
2. Шевченко І. Б. Управління змінами: Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів / І. Б. Шевченко. – [електронний ресурс] – Київ: НТУУ «КПІ» Політехніка, 2015. С. 30-31.
3. Огаренко Т. Ю. Категорії «Економічний розвиток» і «Розвиток економіки»: суть та співвідношення / Огаренко Т. Ю. // Міжнародний науково-виробничий журнал. 2013. № 4. С. 265-269.
4. Карамушка Л. М., Толков О. С. Психологічні особливості опору змінам персоналом вищої школи/ Карамушка Л.М., Толков О.С.//Науковий журнал «Організаційна психологія. Економічна психологія». 2015. №2. С. 35-41.
5. Гринько Т.В. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві / Т.В. Гринько, Т.З. Гвініашвілі // Economics and finance: Economics, management, law: socio-economic aspects of development. – Italy, Roma: Idizioni Magi, 2016. – Vol. 1. – P. 139-141.
6. Пічугіна Т. С. Управління змінами: навч. Пос. / Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. – Х.: ХДУХТ, 2017. С. 226.

Морока Д. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ:
РАЦІОНАЛЬНИЙ АЛГОРИТМ ДІЙ**

На сьогоднішній день, коли наша країна знаходиться на піку економічної та політичної нестабільності через пандемію коронавірусу, нераціональних дій влади та інших як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, постає питання доречного та правильного прийняття управлінських рішень в підприємстві, що, безсумнівно, має велике значення щодо впливу на соціально-економічне життя суспільства, а також на підприємницьку в Україні діяльність узагалі.

Теоретичні та практичні аспекти даної проблематики щодо прийняття управлінських рішень в підприємстві, обрання правильних методів та моделей для формування та реалізації ефективних управлінських рішень уже розглядали у своїх дослідницько-наукових роботах такі вітчизняні на закордонні вчені – економісти: Коваль О.С., Гончарова Л.О., Обиденнова Т.С. [1],

Антипцева О.Ю. [1], Цюцюра С.В., Криворучко О.В., Чандлер А. Д., Ансофф І., Родіонов А., Дегтяр О., Асаул А.М., Коваль О.С. та багато інших науковців, які внесли свій вклад у дослідження та розвиток даної проблеми.

Таким чином, для ефективного прийняття управлінських рішень в підприємстві необхідно дотримуватися певних дій, які допоможуть керівництву в досягненні запланованих цілей та реалізації запланованої мети щодо покращення ведення господарської діяльності обраної організації. У свою чергу, хочу запропонувати раціональний алгоритм дій, який буде невід'ємною складовою діяльності менеджменту компанії при прийнятті будь – яких управлінських рішень, незалежно від факторів, які можуть впливати на ці самі рішення.

В першу чергу, необхідно провести аналіз ситуації, яка склалася на підприємстві. Це допоможе побачити більш повну картину всіх обставин та зробити підґрунтя для провадження подальших важливих рішень. Ідентифікація проблеми – є важливою складовою усього логарифму, так як вона дозволяє не просто виявити проблему, яка є в компанії, а правильно оцінити її, виявивши при цьому її слабкі місця.

Наступним йде визначення критеріїв вибору: так як перш ніж обирати менеджменту підприємства метод вирішення певної проблеми, необхідно ознайомитися з усіма варіантами, які допоможуть подолати складність, яка виникла.

Також, необхідно розробити альтернативи, які можуть стати у пригоді керівництву при прийнятті важливих рішень, так як низка навіть незначних чинників можуть впливати на той чи інший варіант. На екваторі мого логарифму, настає час вибір найкращої чи найбільш оптимальної альтернативи, яку менеджмент буде використовувати далі у вирішенні певної проблеми.

Таким чином, процес прийняття рішень в цілому характеризується набором таких елементів, як необхідна інформація, правила (методи) прийняття рішень, альтернативні рішення і індивідуальність осіб в керівництві компанії, які приймають рішення [1, с. 155].

Цікавим елементом логарифму є узгодження рішень, так як дозволяє оцінити правильність вибору оптимальної альтернативи. Шляхом дискусій менеджмент організації сходиться на єдиному рішенні, яке використовують у майбутньому.

Управління реалізацією має свій безпосередній вплив на ефективність прийняття управлінських рішень, бо саме від цього етапу залежить практичне впровадження обраної ідеї та доцільність минулих кроків. І останнім елементом логарифму є контроль та оцінка результатів у процесі прийняття управлінських рішень. Він є фінішною прямою у марафоні впровадження ефективних рішень зі сторони менеджменту та лакмусовим папірцем, що покаже його ефективність на практиці у взаємодії з різними економічними та політичними чинниками.

Таким чином, прийняття управлінських рішень в підприємстві має важливе значення для економічного розвитку суб'єктів господарської діяльності, так як саме цей елемент прямо взаємодіє на продуктивність праці на підприємстві та зростанні його конкурентоспроможності на ринку України.

Список використаних джерел:

1. Боярська М.О. Управління інноваційними процесами на підприємствах: особливості реалізації. *Економіка підприємства та управління виробництвом*. 2011. №4. С.112-116.
2. Обиденнова Т. С., Гусаров О. О., Антипцева О. Ю. Методи прийняття управлінських рішень в умовах розроблення та функціонування системи менеджменту інформаційної безпеки. Проблеми системного підходу в економіці: збірник наукових праць. Київ. 2019. С. 153-157.
3. Толмачова Г.Ф., Якубяк О.В. Тенденції розвитку малого підприємництва у сучасних економічних умовах України: збірник наукових праць. Київ. 2014. С. 121-140.

Мосьпан М. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Економічний потенціал підприємства – це складна, динамічна, ієрархічна і випадкова система взаємопов'язаних елементів. Вони мають усі функції системи: точність, впорядкованість, послідовність елементів, гнучкість, складність тощо.

Як для великих, так і для малих локальних систем економічний потенціал підприємств величезний. В даний час потужність кожної підсистеми не працює по-різному. Процес надходження потенціалу, «метаболізм» різних їх компонентів, призводить до збільшення потенційного рівня кожної підсистеми. Нарощування економічного потенціалу компанії є її основним компонентом.

Взаємодія можливостей на певному рівні є результатом різних характеристик ресурсів, таких як взаємозамінність та взаємодоповнюваність. Взаємозамінність означає, що зменшення або збільшення однієї системи ресурсів може бути певною мірою компенсовано іншим ресурсом. Залежно від характеру інтеграції збільшення одного типу економічних ресурсних систем означає одночасне збільшення обсягу іншого виду ресурсів. Крім того, слід зазначити, що через синергетичну природу складної системи потенціали вищого рівня не можуть розглядатися як сума потенціалів нижчого рівня.

Це найважливіша частина – рівень і структура підприємства вказує на економічний потенціал державного сектору.

При виробництві методів збільшення потужності компанії було розроблено кілька методів прямого платежу.

Основні сфери, що потребують вдосконалення, включають надання інформаційної підтримки компаніям та підвищення наукового рівня планів використання інформаційних технологій.

Одним із ключових показників підвищення ефективності управління навчанням та використання виробничих потужностей є зростання та вдосконалення основних фондів компанії, а також ріст продукції (виконана робота, надані послуги).

Основним фактором підвищення ефективності конфігурації та використання основних фондів є модернізація та технологічне вдосконалення основних фондів. Впровадження науково-технічних досягнень може підвищити рівень механізації та автоматизації виробництва,