

**Список використаних джерел:**

1. *Державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти / Постанова КМ України від 23 листопада 2011 р. № 1392. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2/rada.gov.ua/laws/show/1392-2011-%D0%BF>*
2. *Нова українська школа : концептуальні засади реформування середньої школи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/12/05/konczepczya.pdf>*

## **ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ**

*Горденко С. Ф., Кардаш Н. Г.  
Полтава, Україна*

Менеджмент – це організація та управління працею людей, це система планування, прогнозування й організації виробництва, реалізації продукції і послуг з метою отримання максимального прибутку (матеріального, інтелектуального, духовного). Підготовка та прийняття управлінського рішення виступає головним етапом циклу управління та інструментом впливу на об'єкт управління та окремі його підсистеми.

Вибір способу дій є результатом органічного поєднання її різних аспектів: інформаційного, аналітичного, економічного, математичного, логічного, психологічного, організаційного, правового, технічного. внутрішній фактор, тобто виникає певна потреба, яка має бути задоволена.

Усе людське буття пронизане актами прийняття рішення через ситуацію вибору в усіх сферах діяльності, на що завжди впливають власна поведінка особи, навколишнє середовища, випадкові фактори. Рішення зумовлює успіхи і невдачі, боротьбу протилежних тенденцій.

Сучасний менеджер у всьому світі сприймається як ефективний, інноваційний керівник. Він повинен мати широкий кругозір і системне нестандартне мислення з питань внутрішнього зв'язку, чинників установи і взаємодії останніх із зовнішнім середовищем; мати високі загальнолюдські якості та психологічні здібності, бути готовим іти на розумний і зважений ризик, уміти здійснювати бізнес-проекування, розробляти, корегувати і здійснювати бізнес-план, уміти здійснювати маркетингові дослідження, прогнозувати розвиток організації з урахуванням потреб і нових ніш.

Відповідно до загальних принципів управління, управлінське рішення має бути науково обґрунтованим, цілеспрямованим, бути кількісно та якісно визначеним, правомірним, оптимальним, своєчасним, бути комплексним, гнучким, оформленим і містити вичерпні визначення

конкретних способів здійснення завдання.

Оскільки організації є складними системами і рішення приймаються людьми, то існує цілий ряд інших факторів, що впливають на прийняття рішень. До них належать: особистісні якості керівника (освіта, знання, вік, досвід, характер тощо), середовище прийняття рішень, інформаційні обмеження.

При аналізі відповідних літературних джерел, ми знайшли, що спеціалісти в області менеджменту виокремлюють такі фактори впливу на процес прийняття управлінських рішень: поведінка менеджера (звички, психологія, лояльність тощо); можливість застосування сучасних технічних засобів; наявність ефективних комунікацій; відповідність структури управління цілям та місії установи (організації).

До складників людського фактора можна віднести: професійні (рівень освіти, професійну кваліфікацію, стаж роботи, організаторські здібності, дисциплінованість, творчу активність); духовні (внутрішня культура, правова і екологічна культура, свобода особистості); соціально-психологічні (індивідуально-особистісні характеристики, потрібна та мотиваційна сфера особистості, інтелектуально-пізнавальний, емоційно-вольовий компоненти); якості колективу, які пов'язані з організаційною культурою установи.

Ці компоненти взаємопов'язані і в комплексі проявляються при прийнятті управлінських рішень через систему цінностей, установок тощо.

Ефективні керівники намагаються збалансувати численні фактори, які впливають на процес прийняття управлінських рішень, серед яких можна назвати потребу в надійних фактах, сумлінному аналізі, в моральних та етичних оцінках, безпосередньо через дію на соціальні, психологічні фактори.

Дотримання всіх вимог, які висуваються до управлінських рішень, є необхідним для забезпечення їхньої конкретності, належної інформативності, а також для чіткого розподілу обов'язків щодо їх виконання. Якщо управлінське рішення відповідає вимогам, тоді забезпечується можливість його виконання та здійснення цілей управління об'єктом.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бутко М. П., Бутко І. М., Мащенко В. П. *Теорія прийняття рішень : підручник / за заг. ред. М. П. Бутка. Київ : «Центр учбової літератури», 2015. 360 с.*
2. Василенко В. О. *Теорія і практика розробки управлінських рішень : навч. посібник. 3-тє вид., перероб. та доп. Київ : ЦУЛ, 2011. 442 с.*
3. Гевко І. Б. *Методи прийняття управлінських рішень: підручник / І. Б. Гевко. – К. : Кондор, 2009. – 187 с.*

4. *Негрей М. В., Тужик К. К. Теорія прийняття рішень: навч. посіб. Київ: ВД «Професіонал», 2018. 272 с.*
5. *Орлів М. С. Підготовка і прийняття управлінських рішень : навч.-метод. матеріали / М. С. Орлів ; упоряд. Г. І. Бондаренко. – К. : НАДУ, 2013. – 40 с.*
6. *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.*
7. *Приймак В. М. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Київ: Атіка, 2014. 240 с.*

## МАЙСТЕРНІСТЬ А. С. МАКАРЕНКА В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

*Горчакова М. С.  
Полтава, Україна*

**Науковий керівник:** *Жданова-Неділько Олена Григорівна*  
доктор педагогічних наук, професор,  
завідувач кафедри педагогічної майстерності  
та менеджменту імені І.А. Зязюна  
ПНПУ імені В.Г. Короленка

Розглядаючи кадровий менеджмент як систему планування, організації, мотивації і контролю персоналу, необхідну для формування та досягнення цілей підприємства, установи тощо, ми визнаємо водночас важливість підготовки майбутнього керівника до його успішного здійснення. Така підготовка повинна носити насамперед людинознавчий характер, будучи досить обширною за змістом і враховуючи, що «людина бере участь у виробничій діяльності як багатогранний суб'єкт, а саме як:

- біологічний (фізичні, природні здібності, відповідний ресурс);
- інтелектуальний (розумові здібності, відповідний ресурс);
- економічний (участь у створенні благ, споживач благ);
- соціальний (діяльність відбувається спільно з іншими людьми);
- політичний (громадянин країни, суб'єкт політичних процесів);
- правовий (носій певних прав і обов'язків);
- культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій);
- моральний (носій певних моральних норм);
- емоційно-вольовий (характер, психологічний склад)» [2, с. 8].

Успішний кадровий менеджмент базується на здатності управлінця діагностувати стан кожного з цих ресурсів у конкретної людини, а також проектувати траєкторію і засоби здійснення їхнього подальшого розвитку. Щодо останніх слід враховувати також можливість