

Діяльність (поточний). До цієї категорії можна віднести: виконання обов'язків працівниками; динаміка порушень з боку робітників; дотримання встановлених часових стандартів; виконаний обсяг роботи; зменшення / ліквідація факторів негативного впливу на функціонування підприємства; характеристика виробничого стану обладнання.

Результат (заключний): виконання плану; репутація організації на ринку; конкурентоспроможність продукції; досягнення бажаного результату [4, с. 58].

Як підсумок можна сказати, що успішність підприємства залежить від багатьох факторів, особливо вплив управлінського персоналу на певні недоліки та їх ліквідацію.

Конкурентоспроможність товару та його попит залежить від використання якісної сировини та інших матеріальних ресурсів. Поточний управлінський контроль здійснюється безпосередньо в процесі здійснення певних операцій, тобто якась робота виконана і вона вплинула на подальшу діяльність. Результативність в даному випадку залежить від обґрунтованому використанні та координації робочої сили. І останній заклочний етап є необхідним, оскільки він є показником виконання роботи. І може допомогти усунути певні недоліки у виконанні завдання.

#### **Список використаних джерел та літератури:**

1. Савченко Р. О. Управлінський контроль у системі менеджменту / Р. О. Савченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2014. – № 23. – С. 42–46.

2. Нечаєва І. А., Кабак М. В. Особливості управління підприємством на основі використання сучасних технологій і систем менеджменту / І. А. Нечаєва, М. В. Кабак // Ефективна економіка. – 2017. - № 9. – С. 56-58.

3. Білик В.В. Форми і методи стратегічної дії на управління інноваційними системами підприємства // Вісник Черкаського національного університету. Серія: Економічні науки. 2016. № 1. С. 9-14.

4. Орехова А. Ефективність управлінського контролю за діяльністю персоналу підприємства / А. Орехова, О. Шапаренко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. - № 2. – С. 56-62.

5. Білик В. В. Контроль в системі забезпечення економічної безпеки підприємницької діяльності // Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток інформаційної економіки: зовнішні та внутрішні фактори впливу», Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 27-28 жовтня 2017. С 33-35

**Науковий керівник:** професор кафедри менеджменту та економічної безпеки,  
д.е.н., доцент Білик В.В.

***Н. І. Биковець***

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **УПРАВЛІНСЬКЕ РІШЕННЯ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ КЕРУВАННЯ**

Функціонування будь-якої організації залежить від ефективної реалізації управлінського рішення керівника. Під управлінським рішенням слід розуміти професійний вибір керівника у рамках його повноважень, спрямований на досягнення певних цілей. Інакше кажучи, управлінське рішення – це в деякій мірі вираження процесу управління на завершальній стадії. Його головною метою є вплив на об'єкт управління для досягнення поставлених завдань організації. [1, с. 82].

При прийнятті управлінського рішення не потрібно поспішати, діяти на емоціях, потрібно розглянути як позитивні так і негативні наслідки, та впевнитися що інформація якою керується керівник, при прийнятті того чи іншого рішення є достовірною.

Зміст управлінського рішення містить такі складові:

1. Економічна – тобто, на розробку рішення і прийняття потрібні витрати наприклад: фінансові, матеріальні та інші.

2. Організаційна – це певна система в якій закріплено: права, обов'язки, повноваження і відповідальність працівників стосовно виконання певних робіт та реалізації рішень.

3. Правова – дотримання як зовнішніх так і внутрішніх нормативних актів і положень.

4. Технологічна – надання персоналу необхідними для розробки та реалізації рішень технічними та інформаційними ресурсами.

5. Соціальна – полягає в системі управління працівниками та використанні інструментів впливу на людей [2, с. 108].

В сучасних умовах конкуренції, перевагу, яку може здобути організація, забезпечує саме її персонал та система управління персоналом. Тобто, саме кадровий потенціал дає змогу виділити певну особливість організації серед багатьох інших. Тому управлінські рішення стосовно персоналу є дійсно найвагомішими для розвитку та процвітання будь-якого підприємства. Важливою умовою в процесі управління персоналом – дотримання принципів взаємодії працівників. Попри це, головною метою управлінських рішень в управлінні персоналом – забезпечення стабільного розвитку. Щоб рішення було ефективним, воно має забезпечуватися на основі вдосконалення системи підготовки та розроблення рішень, модернізації управлінських технологій та застосування новітніх методів щодо управління персоналом [3, с. 113].

Існують певні види управлінських рішень: 1. За специфікою завдань: - програмовані (повторюються через деякий час, приймаються за типових ситуацій); - не програмовані (приймаються у невизначених ситуаціях коли недостатньо всієї інформації, трапляються рідко). 2. За рівнем прийняття: - рішення на вищому рівні (стосуються всієї організації); - рішення на середньому рівні; - рішення на низовому (технічному) рівні. 3. За способом обґрунтування: - інтуїтивні; - раціональні; - аналітичні; - логічні; - імпульсивні; - інертні (уточнюючі, контролюючі дії переважають, в таких рішеннях важко знайти новизну). 4. За характером мети: - стратегічні (визначені на майбутнє довготривалі рішення стосуються соціально-економічного розвитку тощо); - тактичні (доповнюють стратегічні та пов'язані з конкретним розташуванням сил і ресурсів); - оперативні (приймаються щоденно, стосуються організації роботи виконавців та забезпечення їх необхідними матеріалами); та ін. [4, с. 62-63].

Отже, визначивши сутність та характерні риси управлінських рішень можна стверджувати, що рівень стабільності організації є показником ефективності управління та правильно прийнятих управлінських рішень.

#### **Список використаних джерел та літератури:**

1. Сегеда С. А. Моделі прийняття управлінських рішень / С. А. Сегеда // Перспективні напрямки наукової думки. – 2018. - №3. – С. 81-86.
2. Чернишева О. М. Управлінські рішення в діяльності сучасних підприємств / О. М. Чернишева // Економічний вісник ДВНЗ "Український державний хіміко-технологічний університет". - 2016. - № 1. - С. 107-113.
3. Пушкар Б. Т. Сутність та роль управлінських рішень в управлінні персоналом / З. Пушкар, Б. Пушкар // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. - 2015. - Вип. 20. - С. 109–114.
4. Горик-Чубатюк М. О. Система прийняття управлінських рішень як інструмент сучасного менеджменту / М. О. Горик-Чубатюк. // Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки. - 2017. - Вип. 2. – С. 56-69.

**Науковий керівник:** доцент кафедри менеджменту та економічної безпеки,  
к.е.н. Кравченко О. О.

**А. В. Бісвець**

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ**

Українські та міжнародні експерти єдині в очікуванні продовження зростання української економіки за підсумками 2018 р. І хоча 3–3,5-відсоткового зростання ВВП України недостатньо для подальшого розвитку. Утім, прогнози розвитку української економіки варто базувати на її вже наявних досягненнях й оцінках реальних і вірогідних умов її функціонування.