

підвищенні якості кадрових рішень; оперативності підготовки звітності для органів державного управління відповідно до українських законодавчих і нормативних вимог.

Економічні ефекти зводяться до таких складових: зниження витрат на управління персоналом; підвищення продуктивності праці персоналу; оптимальне використання професійних якостей конкретного співробітника підприємства.

Соціальними ефектами є: ведення повної індивідуальної трудової історії персоналу підприємства; підготовка кадрового резерву та просування по службі найбільш перспективних співробітників підприємства; планування кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації.

Отже, враховуючи, що в Україні існує велика кількість спеціалізованих програм з управління та організації діяльності персоналу підприємства, можна визначити, що вартість, склад та умови придбання кожного інформаційного продукту є індивідуальним, що дозволяє кожному окремому підприємству обирати необхідний продукт зі спеціальними розрахованими модулями, що буде задовольняти його вимоги, у тому числі і вартісні.

Список використаних джерел

1. Волохов В. Сучасні інформаційні технології кадрового менеджменту на державній службі [Електронний ресурс] / В. Волохов, Ю. Щепотко // Вісник державної служби України. –2008. –№3. –режим доступу: <http://www.guds.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=55F87D70A881377B61B60116EFE46EC?art_id=151017&cat_id=37402>.
2. Воронин С.П. Причины успеха и неудач проектов по автоматизации /С.П. Воронин // Генеральный директор. – 2006. –№ 12.
3. Иванов И.И. Обзор программ для автоматизации HRM / И.И. Иванов // Управление персоналом.–Україна. –2009. –№ 11 (194).
4. Середя С.М. Классификация HRM-систем и описание их стандартных функций / С.М. Середя // Обзор по HRM компании и ИНКОМ, 2009 р.
5. Фетисов В.С. Автоматизоване робоче місце менеджера: навч. посіб. / .С.Фетисов. –К.: Знання, 2008. –390 с.

Боднарчук Вікторія Едуардівна,

студентка спеціальності 8.03050501 «Управління персоналом та економіка праці» економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка
Науковий керівник: к.е.н., доцент Андрейцева І. А.

МОДЕЛІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Прийняття рішень є найважливішою функцією управління, успішне здійснення якої забезпечує досягнення організацією її цілей. Через невміння якісно і раціонально здійснювати цей процес, через відсутність в організації механізму його здійснення, технології, страждає більшість фірм і підприємств, державних установ і органів в Україні.

Управлінське рішення — це вибір альтернативи, здійснений керівником у рамках його посадових повноважень і компетенції та спрямований на досягнення цілей організації [2, с. 48].

За визначенням Хміля Ф. І., управлінські рішення — це сукупний результат творчого процесу (суб'єкта) та дій колективу (об'єкта управління) для вирішення конкретної ситуації, що виникла у зв'язку з функціонуванням системи [4; с. 40].

Прийняття управлінських рішень вимагає глибоких теоретичних знань і наявності практичного досвіду. Одним із способів, який дозволяє оптимізувати процес прийняття управлінських рішень, є моделювання [3, с. 15].

Існує 3 моделі прийняття рішень: модель обмеженої раціональності, раціональна та політична моделі.

У раціональній моделі наголос робиться на процесі прийняття рішень, складовою частиною якого є свідомий вибір з-поміж альтернативного варіанта, спрямованого на максимізацію користі для організації. Раціональний погляд вимагає всебічного розгляду проблеми, детального аналізу альтернатив і повного накопичення та вивчення даних. Критерії оцінки розробляються на ранніх стадіях процесу, обмін інформацією має бути неупередженим і точним. Преференції осіб і вибір організації є похідною альтернативи, яка є найкращою для всієї організації.

Таким чином, раціональна модель прийняття рішень базується на чітко сформульованих припущеннях: 1) наявна повна інформація щодо альтернатив; 2) можливість ранжування альтернатив за об'єктивними критеріями; 3) вибрана альтернатива принесе найбільшу користь організації (або тим, хто приймає рішення) [1, с. 469].

Модель обмеженої раціональності акцентує увагу на рамках раціональності і розкриває процеси прийняття щоденних рішень, до яких вдаються працівники. Вона частково пояснює, чому різні люди приймають різні рішення, на підставі однакової інформації.

Модель обмеженої раціональності припускає, що люди зазвичай:

— задовольняються, тобто необов'язково вибирають найкращу мету або альтернативне рішення;

— обмежують пошук альтернативних рішень;

— мають невідповідну інформацію і не можуть цілковито контролювати зовнішні та внутрішні сили, що впливають на наслідки рішення (рис. 1).

Ця модель визнає також той факт, що людина в окремих випадках може і не отримати повної інформації щодо наявних альтернатив або наслідків того чи іншого способу дій, хоч би скільки часу та ресурсів не витратила.

Політична модель наголошує на прийнятті рішень, що виходять з бажання людей задовольнити свої власні інтереси. Одразу визначають преференції. Їх метою є задоволення власних інтересів, і вони рідко змінюються при збільшенні обсягу інформації. Визначення проблем, пошук і збирання даних, обмін інформацією та критерії оцінки застосовуються лише як

засоби зміни результатів на свою користь. Рішення відображають розподіл влади в організації та ефективність тактик, які застосовують учасники процесу [1, с. 473].

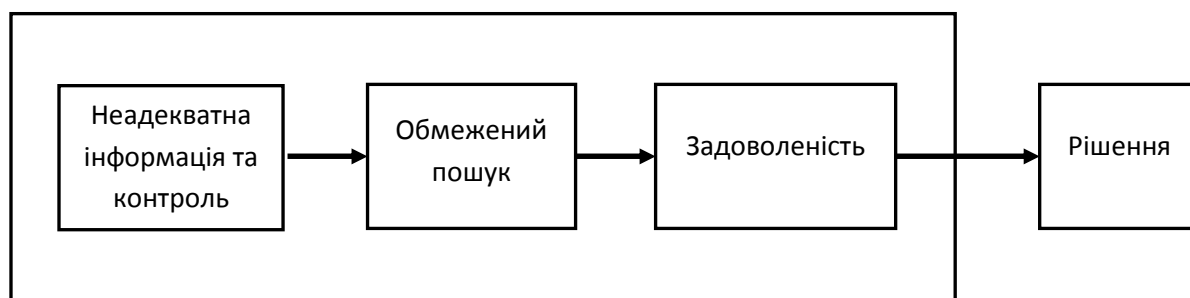


Рис. 1. Модель обмеженої раціональності

На підставі розглянутого можна узагальнити, що методичні підходи, які використовують для розуміння прийняття рішень в організаціях, включають 3 моделі: раціональну, обмеженої раціональності та політичну. Кожна з них розкриває окремі аспекти ситуацій прийняття рішень і процесів, з якими мають справу менеджери та працівники. Отже, розглянуті моделі доцільні для системного розуміння складності та діапазону процесів прийняття рішень.

Список використаних джерел

1. Організаційна поведінка / [Дон Гелрїгел, Джон В. Слокум-молодший, Ричард В. Вудмен, Н. Сью Бренінг]; пер. з англ. І. Тарасюк, М. Зарицька, Н. Гайдукевич. – К. : «Основи», 2001. – 726 с.
2. Слободянюк А. В. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 120 с.
3. Трофімова Л. А. Методи прийняття управлінських рішень: підруч. / А. Л. Трофімова, В. В. Трофімов. – С-П. : Санкт-Петербурзький університет економіки та фінансів, 2012. – 103 с.
4. Хміль Ф. І. Менеджмент : підруч. / Ф. І. Хміль – К. : Вища школа, 1995. – 351 с.

Бозбей Валентина,

аспірантка Університета «Нижний Дунай»,

г. Галац, Румунія

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ОБРАЗОВАНИИ И ЕГО ИНВЕСТИРОВАНИЕ

Прогресс экономической системы связан с формирования инновационной экономики, как и уровень постиндустриального общества, находясь в тесной взаимосвязи с человеческим капиталом. Инновационная экономика представляет собой экономику, основанную на знаниях, инновациях, новых систем и технологий и их реализации в различных сферах экономической деятельности.

Человеческий капитал представляет собой конкретные способности человека, которые выражают все его физические, психологические, интеллектуальные и моральные навыки, чтобы накопить знания, опыт, привычки, новшества, с целью создания материальных благ, духовных ценностей и других человеческих ценностей, необходимых человечеству.

Анализ человеческого капитала представляет собой комплекс проблемы, но в то же время является актуальной темой, которую можно рассматривать как на национальном, так и на уровне предприятий. Человеческий капитал является сложным экономическим показателем, в котором можно проанализировать многие аспекты, такие как человеческий ресурс, эффективное использование этих ресурсов, производительность труда, роль человеческого капитала в экономическом росте, инвестиции в сферу образования и профессиональной подготовки этого капитала.

Как основа теории человеческого капитала являются трактаты античных философов, Платона и Аристотеля, а также классиков, что касается знаний и возможностей индивидуального производства, где знание есть способность человеческого разума, как упоминалось Платон в своей работе "Республика - концепция психологического познания". Человек — это существо, которое приказывает, которое обладает огромным количеством знаний и применяет их на практике.

Понятие человеческого капитала относят Теодору Шульцу, с появлением его статьи «Инвестиции в человеческий капитал» (1961) в *American Economic Review*. По его мнению «атрибуты, которые являются ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих инвестиций, называются человеческий капитал». Он является тем, кто показал, что инвестиции в человеческий капитал путем образования и профессиональной подготовки являются более эффективными, чем инвестиции в физический капитал: «знания и навыки являются формой капитала, и что капитал является существенной частью в результате преднамеренной инвестиции».

Расходы на образование и здравоохранение рассматриваются Т. Шульцем как инвестиции, с целью повышения производительности труда и, тем самым, экономического роста и прогресса в области здравоохранения и образования, что является ключевым фактором экономического развития в XXI веке. Определены и проанализированы пять источников обучения и совершенствования человеческого капитала:

- медицинские услуги, которые влияют на продолжительность жизни и жизнедеятельности людей;
- обучение (включая подготовку кадров) организованное предприятиями;
- система обучения от начальной школы до высшего образования;
- учебная программа и обучение для взрослых, организуемые компаниями;