



Рис. 2. Технологія раціонального прийняття рішень

Процес розробки та прийняття господарського рішення розпочинається з виявлення й формулювання сукупності проблем, які на даний момент виступають перед підприємством (підвищення прибутків, засвоєння нових видів продукції, розширення ринків збуту, зниження ефективності підприємства у порівнянні з попереднім періодом, невідповідність результатів запланованим цілям; незадовільні результати порівнянь з аналогічними підприємствами тощо)

Процес вибору може спиратися на раціональні докази, інтуїцію та на їх комбінацію. Після процесу прийняття рішень відбувається передача його для реалізації, організація підтримки даного процесу, забезпечення необхідними ресурсами, створення системи зворотного зв'язку. Основні вимоги для реалізації прийнятого рішення включають: практичне використання; економічність (ефект отримуємо завдяки реалізації за допомогою прийнятого рішення); достатня точність, яка гарантує відповідність отриманого результату тому, що очікується; надійність (не допускати значних похибок і не створювати ситуацій з підвищеним ризиком) [2].

Amazon.com – приклад компанії, яка досягла комерційного успіху за рахунок використання нової бізнес-моделі. Вони були одним із перших інтернет-сервісів, орієнтованих на продаж реальних товарів масового попиту. Нині це найбільша за обігом компанія, що продає товари та послуги через Інтернет. При цьому з погляду впливу на формат і правила гри на ринку значення запропонованої Amazon.com бізнес-моделі складно переоцінити, оскільки решта компаній були змушені підлаштуватись під нові умови роботи і ставати інноваційними послідовниками. Застосування нової успішної бізнес-моделі зумовило виникнення цілих індустрій, наприклад, послуг із розробки інтернет-магазинів, розміщення контекстної та медійної реклами в Інтернеті, служб поштової кур'єрської доставки товарів тощо.

Список використаних джерел

1. Дерлоу Д. Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішення: Посібник. – К.: Всеуито, Наукова думка, 2001. – 242 с.
2. Катренко А.В., Пасічник В.В., Пасько В.П. Теорія прийняття рішень. Підручник – К.: Видавнича група ВНУ, 2009. – 448 с.
3. Гнатієнко Г.М. Експертні технології і прийняття рішень : монографія / Г.М. Гнатієнко, В.С. Снитюк. – К. : Маклаут, 2008. – 442 с.

УДК 658

ВИБІР СИСТЕМИ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Губанов Д., студ. гр. ПТ-191

Науковий керівник: **Іванова Н. В.**, д.е.н. професор
Національний університет «Чернігівська політехніка»

Система оплати є одним із головних факторів для покращення роботи працівників. Система оплати праці – це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили. У свою чергу,

під формою оплати праці розуміють той чи інший вид систем оплати, згрупований за ознаками основного показника обліку результатів праці при оцінці виконаної працівником роботи з метою її оплати. В Україні застосовують дві основні форми оплати праці: почасову та відрядну. Головною відмінністю однієї форми від іншої є показники, які застосовують для виміру праці при визначенні заробітної плати. Почасову форму оплати праці застосовують у разі, коли як вимірник результатів праці використовують кількість відпрацьованого часу. Якщо вимірником результатів праці є кількість виготовленої продукції (виконаних робіт, наданих послуг), то застосовують відрядну форму оплати праці. Як правило, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а почасову – при складній інтелектуальній, творчій.[1] Тобто все залежить від характеру роботи: де, ким та за яких умов вона виконується (або виконуватиметься). Як правило, відрядну форму оплати праці застосовують при простій повторюваній праці, а почасову – при складній інтелектуальній, творчій. Погодинно-преміальна система – це поєднання простої погодинної оплати з премією, яка виплачується за кількісні та якісні досягнення в роботі.[2]

Стимулювання праці шляхом заробітної плати. Матеріальне стимулювання в торгівлі передбачає оплату праці робітників торгівлі відповідно до діючого законодавства в розмірі визначеному посадовими окладами, ставками, надбавками, преміями тощо. Етапи розробки системи матеріального стимулювання праці робітників:

- вибір форм та систем організації заробітної плати;
- обґрунтування тарифних ставок та окладів;
- формування системи додаткового стимулювання праці

Система додаткового стимулювання персоналу розробляється з метою посилення трудової мотивації працівників. Вона включає в себе наступні інструменти стимулювання: система преміювання за поточні результати господарської діяльності та окремі досягнення; доплати та надбавки; одноразові заохочення за результати праці; системи участі найманих робітників у прибутках та капіталі підприємства; інші соціальні виплати та пільги.

Основними елементами преміювальної системи є: показники преміювання, тобто конкретні результати господарсько-фінансової діяльності, при досягненні яких сплачується премія, умови преміювання, розміри та шкали преміювання, коло робітників, що преміюються. Крім преміювання за поточні результати діяльності розрізняють премії, що сплачуються одноразово та за спеціальними системами преміювання: за сприяння винахідництва, створення та впровадження нової техніки, за скорочення часу вантажно-розвантажувальних робіт, раціоналізацію маршрутів перевезення тощо.

Доплати до заробітної плати – це грошові виплати, які сплачуються з метою компенсації додаткових витрат або складних умов праці окремих працівників (за сумісництво професій, збільшення обсягів виконуваних робіт, за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, за керівництво бригадою, за роботу в нічний час, у вихідні, святкові дні). Надбавки до заробітної плати – це грошові виплати персонального характеру, котрі систематично нараховуються до існуючої заробітної плати (надбавки за професійну майстерність, високий рівень обслуговування, володіння іноземними мовами та ін.).

Витрати на оплату праці поділяються на:

1. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків);
2. Додаткова заробітна плата – це винагорода за понаднормову працю, трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці (доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій);
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагороди за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які проводяться понад норми, встановлені зазначеними актами [3].

Список використаних джерел

1. Податки облік // iFactor : веб-сайт. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2016/june/issue-50/article-18968.html> (дата звернення 06.04.2020)
 2. Вибір форми та системи організації заробітної плати // Pidruchniki: веб-сайт. URL: https://pidruchniki.com/15931106/ekonomika/sistema_organizatsiyi_oplati_pratsi (дата звернення 06.04.2020)
 3. Організація матеріального стимулювання праці робітників торговельного підприємства // Buklib.net : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/25527/> (дата звернення 06.04.2020)
-

УДК 658

ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Петрюк Д., студ. гр. ПТ-191

Науковий керівник: **Іванова Н. В.**, д.е.н. професор

Національний університет «Чернігівська політехніка»

Процес прийняття рішень це досить складний і неоднозначний процес, який може відрізнятись результатом у різних людей і буде індивідуальним для кожного. Рішення яке потрібно прийняти – це рішення вирішення поставленої проблеми.

Проблема — складне теоретичне або практичне питання, що потребує розв'язання, вивчення, дослідження. Проблема — об'єкт явище збуджуючого характеру як стимул діяльності спонукаючого характеру — незадоволений попит чи нереалізовані потреби, дефект, вада, чи загроза що змушує цілеспрямовано ліквідувати проблему шляхом уникнення взаємодії чи зміни стану об'єкту, себе чи свого ставлення до подій.

Якщо оминати всі нюанси кожної ситуації проблеми, то процес прийняття рішень можна умовно поділити на п'ять етапів, кожний з яких виступає певним кроком до найбільш правильного вирішення поставленої проблеми. Перший етап – це правильна постановка та стовідсоткове розуміння проблеми. Другий – це певний аналіз для визначення певних обмежень і критеріїв в прийнятті рішення проблеми. Третій етап – це визначення та відбір альтернативних варіантів рішень, які з великою вірогідністю можуть бути реалізовані. Четвертий – обрання найкращого рішення та його остаточне виконання. І п'ятий етап – це етап який відбувається вже після реалізації рішення – це його аналіз та дослідження.

В першому етапі потрібно повністю поставити проблему, щоб можна було зрозуміти, що саме потрібно вирішити. Треба зібрати всю інформацію про цю проблему. Також важливо систематизувати цей аналіз та дослідження, це допоможе в разі об'легшити даний етап. Ще, від першого етапу залежать всі подальші етапи та дії в бік вирішення поставленої проблеми, отже потрібно бути дуже відповідальним в цьому питанні.

Другий етап це також аналіз, який зосереджений не на формулюванні проблеми, а на всіх нюансах вже поставленої проблеми. На цьому етапі потрібно аналізувати саму проблему, збирати інформацію яка може допомогти в пошуках правильного її рішення. Також потрібно зрозуміти стосовно яким критеріям проблему потрібно вирішити і які обмеження існують в її вирішенні. Звісно цей етап взагалі, як і всі етапи наведені вище краще систематизувати для більш зручного та вірного пошуку та вирішенню проблеми.

В третьому етапі вже потрібно зосередитися на пошуку можливих рішень цієї проблеми та певних альтернатив які можна буде порівняти в майбутньому для пошуку кращого рішення поставленої проблеми. На цьому етапі в нас вже є повністю поставлена, зрозуміла проблема, всі нюанси та обмеження, вся інформація по її вирішенню. І нам залишається проаналізувати все що в нас є та поміркувати над всіма можливими варіантами вирішення поставленої проблеми. Зрозуміло, що далі залишиться лише одне рішення, але завдяки цьому етапу у людини, яка повинна остаточне прийняти рішення буде вибір, з якого він вже зможе вибрати найбільш підходяще вирішення.