

повноти і спроможності бізнес-процесів; аналіз і верифікацію описів бізнес-процесів; розробку специфікацій бізнес-процесів для подальшого їх використання при проектуванні інформаційних систем; визначення стандартів для представлення інформації про бізнес-процеси. Реінжиніринг ставить своїм завданням виявлення бізнес-процесів, розробку стандартів управління бізнес-процесами на всіх рівнях управління фармацевтичної компанії.

Очікувані результати вирішення бізнес-завдань: повний склад бізнес-процесів; повний склад бізнес-завдань, які забезпечують результати бізнес-процесів; бізнес-продукт (інформаційний або матеріальний); показники ефективності бізнес-процесів і вирішення бізнес-завдань; взаємозв'язки всіх бізнес-процесів, реалізовані як взаємозв'язку всіх бізнес-завдань; алгоритми вирішення бізнес-завдань; стандарти вирішення бізнес-завдань.

Таким чином, кінцевою метою реінжинірингу є створення ефективної системи менеджменту фармацевтичних компаній, яка може бути реалізована засобами інформаційної системи.

Використана література:

1. Рудакова, О. С. Системное управление реинжинирингом бизнес-процессов промышленных организаций / О. С. Рудакова. – М.: Архитектура, 2010. – 160.
2. Фролова, Л. В. Формирование бизнес-модели предприятия. Учеб. / Л. В. Фролова, Е. С. Кравченко – К.: ЦУЛ, 2012. – 384 с.

Порівняльний аналіз національних моделей прийняття управлінських рішень

*Світлична К. С., к.фарм.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету
karinasv77@gmail.com*

Стійке функціонування вітчизняної економіки і майбутнє її зростання значною мірою обумовлені ефективністю прийняття управлінських рішень. Світовою наукою і практикою вироблені різні підходи до прийняття управлінських рішень, які найбільшою мірою визначаються традиціями, звичаями, культурно-історичним розвитком держави, організацією системи управління підприємством і багатьма іншими чинниками. Можливо виділити японську, американську та європейську моделі управління.

Виходячи з цього, представляє певний інтерес для дослідження, і є актуальним з точки зору спроби впровадження або адаптації деяких принципів цих моделей в управлінську систему вітчизняних підприємств.

Останніми роками у всьому світі зростає інтерес до японських форм і методів управління, оскільки швидкий успішний розвиток економіки цієї країни дозволив їй зайняти лідируюче положення у світі. Японські компанії – це не лише господарські одиниці, але і значною мірою соціальні організації. Кожна компанія має власну корпоративну філософію, концептуальною основою якої є щирість, гармонія, співпраця, вклад в поліпшення життя суспільства. У японських фірмах рішення приймається групою, японська модель управління припускає повну однотайність.

Якщо рішенню протиставлена думка невеликої меншості, її переконують поважати погляди інших. Японська система управління, на думку багатьох дослідників, дозволяє якнайповніше використати знання і навички співробітників для досягнення цілей підприємства. Відмітною особливістю організації процесу прийняття управлінських рішень в японських компаніях є те, що первинне значення надається постійному вдосконаленню стилів і методів їх розробки. Японські компанії на відміну від американських і західноєвропейських більш централізовані. Проте у рамках високої централізації достатньо поширені принципи узгодженості, координації дій, розробки й ухвалення рішень після їх ретельного попереднього обговорення.

Американські методи прийняття управлінського рішення орієнтовані на керівника, який несе персональну відповідальність за реалізацію завдання, і думка його колег грає лише дорадчу роль. Така модель управління характеризується підходом до людини як до робочої сили, упором на індивідуалізм, одноосібним прийняттям рішень на підставі службових повноважень, концентрацією уваги на самовідповідальності і самоствердження. Людина розглядається в якості одного із засобів досягнення цілей організації.

Важливою рисою американського управління є індивідуальний підхід до працівника з метою стимулювання виконання дорученої роботи з максимальною відповідальністю. Звідси велика роль відводиться вихованню і навчанню працівників, підвищенню їх професійного рівня та ініціативи в роботі. В цілому слід зазначити, що американська модель відрізняється вузькою спеціалізацією й індивідуальною відповідальністю кожного, жорсткою і формальною структурою управління виробництвом і персоналом.

Стосовно європейського менеджменту необхідно зазначити, що він незначно відрізняється від американського. Це пов'язано з тим, що Європа і США мають досить близькі культури, а тому обмін досягненнями між ними протікає з меншими труднощами.

Однією з істотних відмінностей європейського менеджменту від американського є те, що в Європі навіть у рамках великих концернів і компаній дочірні підприємства зберігають помітну частку самостійності. Ця самостійність може торкатися і виробничих, і фінансових рішень, а також інновацій. Форми участі в управлінні дуже різноманітні. У Франції, наприклад, дієвими її інститутами є «комітети підприємств», в Італії та Великобританії – так звана конфліктна співпраця: в колективних угодах фіксується широке коло питань, що стосуються управлінських рішень.

Проте однією з самих диверсифікованих та, водночас, формалізованих залишається германська система, в якій співучасть, по-перше, розуміється як участь осіб найманої праці в прийнятті рішень, причому не йдеться про розподіл матеріальних благ, а переслідується мета участі найнятих робітників в прийнятті рішень на всіх рівнях підприємств, корпорацій, регіональних і національних органів, що визначають економічну політику; по-друге, покликана надати працівникам можливість впливати на оплату праці, порядок прийому на роботу і звільнення, систему професійного навчання і підвищення кваліфікації, організацію і охорону праці.

Нині у світовій практиці намітилася тенденція до конвергенції підприємницьких культур Заходу і Сходу. Захід запозичує на Сході принципи колективізму і деякі ціннісні орієнтири (почуття причетності до фірми, ідентичність працівника з компанією, більш повне використання людського потенціалу, залучення співробітників до процесу прийняття рішень). На Сході робляться спроби задіяти індивідуально-підприємницькі мотивації. Сходження і взаємне збагачення «Західної» і «Східної»

підприємницьких культур свідчать про універсальність методів управління та їх глобалізацію.

При порівняльному аналізі різних моделей прийняття рішень необхідно мати на увазі, що застосування тієї або іншої моделі ще не гарантує високої ефективності. Кожна модель має свої особливості, пов'язані з національними традиціями. Тому для ефективного застосування будь-якої моделі прийняття рішень необхідно враховувати зовнішні і внутрішні чинники, в яких функціонує організація. Крім того, динамічний розвиток бізнес-процесів вимагає істотного поповнення арсеналу управлінського інструментарію, що дозволить швидко і без значних витрат часу і матеріальних ресурсів знаходити ефективні шляхи вирішення організаційних проблем, що постійно збільшуються й ускладнюються.

Інструменти прогнозування економічного розвитку як основа ефективного управління регіональною економікою

*Страпчук С. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Національного фармацевтичного університету*

Катрич І. В. здобувач вищої освіти за другим (магістерським) рівнем 2 курсу спеціальності «Публічне управління та адміністрування» Національного фармацевтичного університету

Прогнозування є ключовою функцією державного управління та початковою ланкою процесів вибору управлінських рішень при реалізації економічної політики.

Вдале поєднання формалізованих методів екстраполяції з експертними та аналітичними методами для розробки прогнозів на довгостроковий період є важливою тенденцією прогнозування останніх років.

Вимоги часу щодо цінності актуальної та постійно оновлюваної інформації спонукають застосовувати економетричне моделювання динаміки валового регіонального продукту на основі статистичних та соціологічних прогнозів, з використанням економетричних моделей на короткострокову перспективу та поєднувати з дослідженням хронології точок повороту економічної активності регіону за підходом average than date [1].

Комплексний аналіз динаміки ключових галузей виробничої сфери і сфери послуг у поєднанні з дослідженням показників банківської сфери, рівня безробіття, реальної заробітної плати, зовнішньої торгівлі, індексів цін економічного розвитку Київської області засвідчує розвиток сфери послуг та зменшення доданої вартості в промисловості.

Сценарії розвитку економіки Київської області базуються на декількох важливих складових: регіональна соціально-економічна діагностика, прогнозування, сценарне планування та дорожнє картування. Останнє є на сьогодні дуже популярним методом, оскільки передбачає різні варіанти прогнозних подій і формування готовності органів місцевого самоврядування до дій в залежності від реалізації того чи іншого варіанту.

Поєднання засобів розробки стратегії з механізмами стратегічного управління є безперервним процесом визначення цілей, опису регіону, оцінки бізнес-середовища, побудови стратегічних карт, моніторингу та організації процесів комунікації для вирішення регіональних проблем та побудови можливих траєкторій розвитку економіки