

інформаційних технологій для автоматизації процесів управління, забезпечення швидкого обміну інформацією та покращення комунікації.

Отже, можна зазначити, що впровадження принципів сталого розвитку, соціальної відповідальності, партнерства та екологічної сталості у діяльність міської ради є ключовим для створення успішного та ефективного управління містом. Ці принципи сприятимуть покращенню якості життя мешканців, розвитку інфраструктури та економічного потенціалу муніципалітету. Важливо пам'ятати, що лише за умови співпраці всіх зацікавлених сторін можна досягти успішних результатів.

### Література

1. Чуднівська міська рада. Офіційний сайт. URL: <https://chudniv-miskrada.gov.ua/>
2. Чуднівська територіальна громада. Офіційний сайт. URL: <https://chudniv-miskrada.gov.ua/>
3. ICI Journals Master List. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/87052>
4. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/regionalniy-rozvitok/shlyakhi-pidvischennya-efektivnosti-realizacii-ekonomichnoi>
5. Рада Інфо. URL: <https://www.rada.info/rada/04344952/>

УДК 330.675

Лисак Є. М., здобувач освіти,  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

## ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Прийняття управлінських рішень – це вкрай важливий процес в менеджменті, який включає чітко визначені систематичні кроки та заходи. Процес прийняття управлінських рішень охоплює послідовні етапи від формулювання проблеми, яку потрібно вирішити в компанії, до вибору оптимального рішення. Цей процес є важливою частиною управлінської діяльності, що реалізується менеджерами різних рівнів корпоративного управління.

Відповідно до сучасних концепцій поведінкової економіки (поведінкова економічна модель, ВЕМ), більшість економічних рішень мають "передбачувано ірраціональний" характер, що зумовлює можливість дослідження поведінкових аспектів прийняття управлінських рішень менеджерам бізнес-структур, та вивчення і передбачення меж

іраціональності в поведінці менеджерів. Дослідження поведінкових аспектів прийняття управлінських рішень в корпоративному менеджменті зумовлює актуальність теми дослідження та її практичну значущість.

Досвід роботи сучасних бізнес-структур дає змогу виокремити принципові засади прийняття управлінських рішень, процес прийняття яких наразі в цілому стандартизований. В цілому методи прийняття управлінських рішень ґрунтуються на процедурних підходах і методах математичного аналізу. З урахуванням зростаючої динаміки змін у бізнес-середовищі, що характерно для сучасного непередбачуваного та хаотичного VANY-середовища, процес прийняття рішень стає складнішим.

В умовах VANY-середовища менеджери компаній приймають рішення в умовах невизначеності, коли точний стан бізнес-середовища не відомий, а прогнози та напрямки його змін є нечіткими та неочевидними. Таким чином, прийняття управлінських рішень в корпоративному менеджменті стає викликом, який потребує особливої уваги та високого рівня компетентності.

Розглядаючи основні принципи прийняття управлінських рішень, можна виділити чотири моделі:

1. модель раціонального прийняття рішень;
2. модель прийняття рішень з обмеженою раціональністю;
3. інтуїтивна модель прийняття рішень;
4. модель творчого прийняття рішень.

*Модель раціонального прийняття рішень* є більш дослідженою та зрозумілою, порівняно з інтуїтивними або поведінковими моделями. Це базовий та об'єктивний підхід до управлінського прийняття рішень. Модель раціонального прийняття рішень включає структурований та обдуманий процес мислення. Цей підхід допомагає зробити процес прийняття рішення прозорішим та конкретним, забезпечуючи особі, яка вирішує, доступ до відкритих знань, пов'язаних з вибором. Це надзвичайно важливо у випадках прийняття значущих рішень, ефективність яких може бути підвищеною за допомогою інструментів, процесів або експертних знань.

*Модель прийняття рішень з обмеженою раціональністю.* Людина намагається бути раціональною, але вона обмежена рамками своїх знань. Раціональний вибір можливий, оскільки обмежений набір факторів, на яких базується рішення, відповідає замкнутій системі змінних. Основний внесок у розвиток теорії обмеженої раціональності належить американському вченому Герберту Саймону (1916-2001). Щодо обмеженої раціональності, Г. Саймон вказує, що людина, яка працює тривалий час на певній посаді в організації, піддається впливу певних потоків комунікації. Отже, компанія надає відповідальні посади для використання повноважень і впливу керівникам, які приймають рішення та діють.

*Інтуїтивна модель прийняття рішень* ґрунтується на неформальному та внутрішньому сприйнятті ситуації чи проблеми. Цей підхід відзначається високим рівнем творчості та особистісною інтуїцією, а не структурованим

аналізом. Основна ідея полягає в тому, що прийняття рішення відбувається швидко, опираючись на власному досвіді, внутрішніх переконаннях та здатності до інтуїтивного розуміння ситуації.

*Модель творчого прийняття рішень* визначається створенням нових та нестандартних рішень на основі інноваційних підходів та творчого мислення. Основні риси цієї моделі включають гнучкість, відкритість новаторським ідеям, а також вміння бачити можливості в обстановці, що може здатися невизначеною або проблемною. Така модель може бути особливо корисною в умовах, коли необхідно знайти новаторські шляхи вирішення завдань або у ситуаціях, де традиційні методи не ефективні.

### Література

1. Вартанова, О., & Ровнягін, О. (2022). Ревіталізація концепції економічної поведінки та ірраціональності її суб'єктів у прийнятті рішень. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка, (13), 9-15. <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/257>
2. Kahneman, Daniel, and Amos Tversky. "Conflict Resolution: A Cognitive Perspective." Choices, Values, and Frames. New York: Russell Sage Foundation, 2000. 473-87.
3. Вартанова О.В., Ровнягін О.В. Економічна поведінка суб'єктів прийняття рішень. Інноватика в освіті, науки і бізнесі: виклики та можливості. Матеріали III Міжнар. конф. Здобувачів вищої освіти та молодих вчених. 17 жовт. 2022 р.

УДК 334.021

Руських А. С., здобувач освіти  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

### ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Питання формування кадрової політики підприємства були і залишаються актуальними в сучасному бізнесі. В умовах ринку, що швидко змінюється, і технологічних інновацій компанії повинні постійно адаптувати свою HR-стратегію, щоб залучати, утримувати та розвивати кваліфіковані кадри. Створення ефективної кадрової політики допомагає підприємствам будувати команди, здатні досягати поставлених цілей і досягати довгострокового успіху.

Кадрова політика визначає поведінку, права, обов'язки та стосунки людей в організації. Це плани, за якими працює організація – правила та процедури, які захищають працівників (і організацію) від зловживань, дають