Хмельницький інститут
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства “Вищий навчальний заклад
“Міжрегіональна Академія управління персоналом”

КУРСОВА РОБОТА

ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ

За темою: Оптимізація управлінських рішень

студентка 4 курсу,

спеціальність: Менеджмент

Безотосний Артем Юрійович

Група ТУхм-8-22-Б1М(4.6здс)

Прізвище та ініціали викладача : Гуменюк А. Ф.

Прізвище та ініціали фахівця деканату : Лівшун С.В.

Хмельницький 2025

ЗМІСТ

ВСТУП……..3

РОЗДІЛ 1. УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ...……5

1.1. Поняття «управлінське рішення»……5

1.2.Функції управлінських рішень…….7

1.3 Класифікація управлінських рішень……9

РОЗДІЛ 2. ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ……12

2.1.Роль керівника в процесі прийняття управлінських рішень……12

2.2.Процес прийняття управлінських рішень……14

РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ МОДЕЛІ……..17

3.1.Моделі та методи прийняття управлінських рішень……17

ВИСНОВКИ……...21

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..22

Вступ

Прийняття управлінських рішень — це підґрунтя того, як добре працює будь-яке підприємство або організація. Сьогодні, в умовах ринку, керівники стикаються з великою кількістю інформації, обмеженими ресурсами та сильною конкуренцією, що ускладнює прийняття правильних рішень. Від того, наскільки ефективно вони ухвалюють рішення, залежить не тільки прибуток і фінансова стабільність компанії, а й вміння бути позитивно сталими та розвиватися в умовах змінного ринку. Тому важливо оптимізувати управлінські рішення, щоб робити їх ефективнішими, зменшувати ризики і раціонально використовувати ресурси.

Оптимізація управлінських рішень полягає у виборі найкращого варіанту серед кількох альтернатив на основі чітких критеріїв ефективності. Вона включає системний аналіз проблеми, прогнозування можливих наслідків, оцінку витрат і вигод, а також врахування обмежень і ресурсів. Сьогодні для оптимізації рішень часто використовують поєднання аналітики, математичних моделей, комп'ютерних технологій та думок експертів. Це допомагає приймати розумні та обґрунтовані рішення навіть у складних і швидко мінливих ситуаціях.

Процес оптимізації управлінських рішень можна розглядати як циклічний: починається з визначення проблеми та цілей, продовжується збором і аналізом даних, оцінкою альтернатив і вибором оптимального варіанту, і завершується впровадженням рішення та контролем його результатів. Такий підхід забезпечує структурованість та передбачуваність рішень, зменшує ймовірність помилок та підвищує ефективність управлінської діяльності.

Особливо актуальним стає питання оптимізації в умовах невизначеності, коли керівник має обмежену інформацію або стикається зі змінами у зовнішньому середовищі, що швидко впливають на внутрішні процеси підприємства. У таких ситуаціях правильна оптимізація допомагає зменшити ризики, заощадити час і ресурси, а також швидше пристосувати підприємство до нових умов.

Отже, оптимізація управлінських рішень є важливою складовою стратегії будь-якого підприємства, оскільки вона забезпечує баланс між наявними

ресурсами, цілями організації та зовнішніми викликами, сприяє підвищенню ефективності і конкурентоспроможності, а також зміцнює стабільність управлінських процесів.

РОЗДІЛ1. УПРАВЛІНСЬКІ РІШЕННЯ ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Поняття «управлінське рішення»

Кожна людина щодня приймає різні рішення, які визначають її поведінку у різних сферах життя, зокрема в професійній діяльності. Такі рішення відображають реалізацію ключових функцій управління — планування, організацію, мотивацію та контроль — як за процесом виконання, так і за отриманими результатами.

Ще у другій половині XIX століття відомий економіст і філософ К. Маркс відзначав, що окремий музикант здатен працювати самостійно, тоді як колективний оркестр потребує диригента. Диригент координує роботу музикантів, забезпечує якісне виконання твору та додає йому власну інтерпретацію. Цей приклад показує важливість керівника (менеджера) у колективній діяльності.

Рішення слід розуміти як заздалегідь продуманий намір здійснити конкретні дії, також – це результат мислення людини, який приводить до конкретного висновку та визначає подальші кроки. Прийняття рішення — це процес, коли потрібно обрати один або кілька варіантів дій із доступних, щоб досягти певної мети.

В управлінні головна увага приділяється управлінським рішенням. На відміну від особистих рішень, які стосуються приватного життя, управлінські рішення приймають для вирішення конкретних завдань і проблем в організації або команді.

Отже, управлінське рішення — це свідомий акт керівника, спрямований на вплив на діяльність об’єкта управління для вирішення виробничо-господарських чи організаційних питань.

Прийняття управлінських рішень спонукає виявляти проблеми, оцінювати можливі альтернативи та робити вибір для досягнення цілей організації. Це є ключовим елементом ефективного управління підприємством, оскільки такі рішення впливають на різні напрямки діяльності, зокрема на технологічні процеси,

операційну діяльність, фінанси, роботу з персоналом та загальну продуктивність [15].

Управлінське рішення є надважливим елементом управління підприємством. Воно дозволяє менеджерам встановлювати цілі, розуміти як їх досягати та оцінювати результати виконання поставлених завдань.

Отже, управлінське рішення — це дилема, яку вирішує керівник для виконання своїх посадових обов'язків. Основна мета такого рішення полягає в забезпеченні прогресу до досягнення цілей організації.

Процес розробки управлінського рішення включає перетворення інформації, якою володіє менеджер, про виниклу проблему чи завдання в чітке рішення. У ньому детально вказується, хто, що, коли, де і за допомогою яких засобів має бути зроблено.

Об'єктом дослідження в цій сфері є ситуація прийняття рішень, або ж проблемна ситуація. Предметом дослідження є загальні закономірності розробки управлінських рішень у таких ситуаціях, а також закономірності, пов'язані з моделюванням основних елементів проблеми [15].

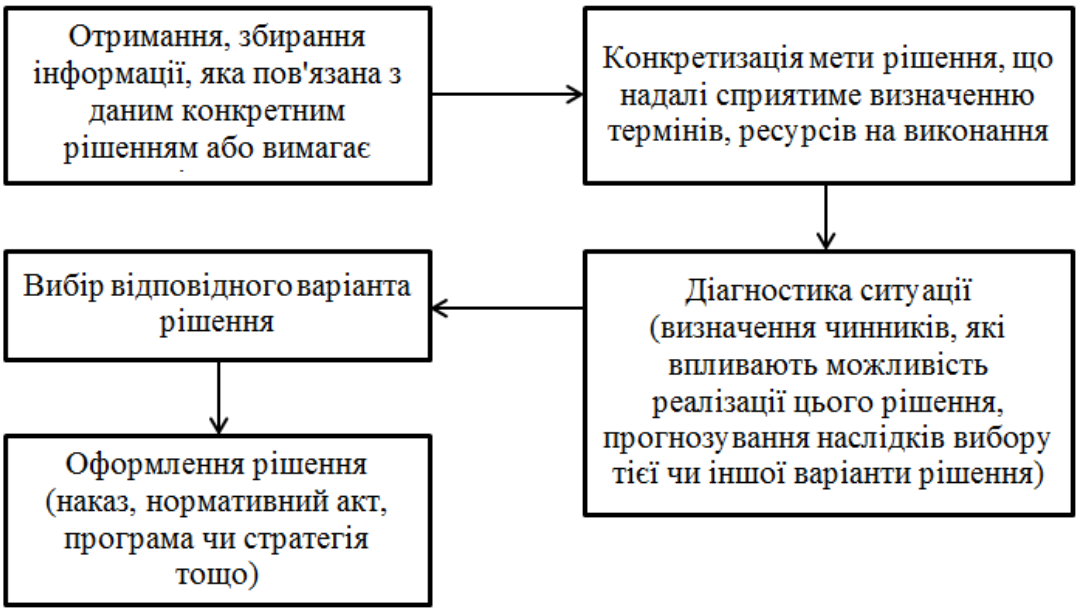


Рис. 1. Етапи провадження управлінського рішення

Розв’язання управлінських завдань і прийняття рішень відбувається за такими кроками:

- уважно вивчити проблему і чітко її сформулювати;
- знайти можливі варіанти рішень і проаналізувати їх, при потребі провести додаткові дослідження (наприклад, маркетингові або соціально-психологічні);
- оцінити варіанти і обрати найкращий, який враховує інтереси всіх сторін;
- оформити обране рішення у вигляді стратегічного, організаційного або оперативного документа;
- скласти план дій для його реалізації;
- повідомити виконавців про рішення;
- контролювати виконання рішення.

Узагальнюючи наведені тези, потрібно відмітити, що вірне розв'язання управлінських завдань вимагає системного підходу. Це включає ретельне вивчення проблемної ситуації, аналіз можливих варіантів рішень відповідно до визначених критеріїв, а також оцінку і вибір оптимального рішення, яке враховує інтереси всіх сторін. Після цього необхідно формалізувати обране рішення, затвердити його і скласти детальний план дій для реалізації. Важливо повідомити виконавців про прийняте рішення та стежити, щоб воно виконувалося. Це допомагає організації досягати своїх цілей і робить управління більш ефективним.

1.2.Функції управлінських рішень

Функція прийняття рішень тісно пов'язана з цілеспрямованою діяльністю людини, оскільки управління соціальними системами реалізується саме через ухвалення рішень. Це означає, що для ефективного управління потрібно не тільки визначити цілі, а й вибрати найкращі способи їх досягнення, що досягається за рахунок уважного аналізу і оцінки різних варіантів дій. Тому прийняття рішень є дуже важливою частиною успішного управління.

Щоб краще зрозуміти, що таке управлінське рішення, варто розглянути його основні функції, які можна розділити на три групи:

- Направляюча функція полягає в тому, що кожне рішення формулюється з урахуванням конкретної стратегії управління соціально-економічною системою, орієнтуючись на її довгострокові цілі. Найкращі результати досягаються, коли рішення відповідає принципу: «вигода для організації є цікавою лиш тоді, коли це є вигідно для кожного працівника».

- Координуюча функція визначає роль кожного суб'єкта, підрозділу і працівника в реалізації завдань, що випливають з управлінського рішення. Вона забезпечує узгодженість дій та ресурсів у часі та просторі, що сприяє злагодженій роботі команди та ритмічному виконанню програми, визначеної рішенням.

- Мобілізуюча функція сприяє активізації зусиль як всього колективу, так і окремих виконавців для досягнення результатів, які передбачені рішенням. Важливо розуміти, що управлінське рішення принесе позитивний ефект лише тоді, коли всі ці функції будуть реалізовані. Ігнорування хоча б однієї з них може призвести до розбалансування в діях команди, втрати ініціативи та навіть до невиконання ухваленого рішення.

Наявність даних функцій показує, що процес управління на підприємствах схожий, незалежно від того, в якій вони галузі. Основні функції управління підприємством такі: планування на майбутнє та поточне, організація та регулювання роботи, мотивація та координація співробітників, контроль і ведення обліку.

Це означає, що всі підприємства, незалежно від своєї сфери, повинні дотримуватися основних принципів управління: планувати, організовувати, мотивувати, координувати, контролювати і вести облік. Ці функції формують структуру управлінського процесу і допомагають підприємству ефективно працювати.

Отже, управлінське рішення є комплексним процесом, що вимагає зваженого підходу, системного аналізу та активної участі всіх членів команди. Лише за умови

реалізації всіх функцій управління можна досягти успіху в діяльності організації та забезпечити її стабільний розвиток.

1.3 Класифікація управлінських рішень

Управлінські рішення можна розглядати під різними кутами, і їх поділ на категорії допомагає зрозуміти, як їх розробляти, виконувати і оцінювати. Це покращує якість, ефективність і послідовність управлінських дій. Управлінські рішення поділяються за багатьма критеріями:



Рис.2 Класифікація управлінських рішень

На мою думку, серед всіх представлених видів управлінських рішень, можна виділити 5 найбільш важливих, зведемо до таблиці 1 і виділимо, чому це насправді важливо.

№	Вид управлінського рішення	Ключове обґрунтування	Чому важливе
1	Стратегічні рішення	Визначають довгостроковий напрямок розвитку, формують конкурентні переваги, впливають на ринки та інвестиції.	Важливі, бо без правильної стратегії підприємство може втратити всі свої сильні позиції
2	Тактичні рішення	Забезпечують реалізацію стратегії на середньостроковому періоді, організовують виробництво, ресурси та маркетинг.	Важливі, за рахунок них відбувається реалізація стратегічних планів.
3	Оперативно-розпорядчі рішення	Стосуються щоденних процесів, підтримують безперервність виробництва та контроль виконання завдань.	Важливі, бо забезпечують ефективну роботу компанії на щоденному рівні та реалізацію тактичних і стратегічних цілей.
4	Фінансові (економічні) рішення	Визначають розподіл ресурсів, бюджетування, контроль витрат та інвестиції, забезпечують	Важливі, бо неправильне управління фінансами може призвести до збитків

		стабільність підприємства.	та неможливості розвитку.
5	Кадрові (соціально-психологічні) рішення	Підвищується мотивація працівників, допомагають формувати команду та корпоративну культуру.	Важливі, бо люди – ключовий ресурс: без мотивованого та компетентного персоналу навіть найкращі стратегії неможливо реалізувати.

Отже, існує безліч типів управлінських рішень. Розуміння їх суті та класифікації допоможе покращити ефективність роботи менеджера. Це знання дозволяє краще адаптуватися до різних ситуацій, вибирати оптимальні підходи та приймати більш обґрунтовані рішення.

РОЗДІЛ 2. ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

2.1.Роль керівника в процесі прийняття управлінських рішень

Успіх управлінського рішення і виконання всіх його кроків сильно залежить від того, наскільки керівник ефективний на кожному етапі процесу. На нашу думку, якості керівника, потрібні для прийняття і реалізації рішень, повинні визначатися з урахуванням того, як організація відповідає на ключові питання, особливо щодо принципів, яких вона дотримується при ухваленні рішень. Ці принципи ґрунтуються на компетенціях, які потрібні керівнику для успішної роботи.

Характеристика управлінського рішення	Компетентності керівника
Своєчасність та доцільність	Розуміти поточну ситуацію, знати договори та угоди організації; розуміти можливості своїх працівників, основні ресурси та постачальників; передбачати результат і оцінювати, наскільки він важливий для організації.
Чіткість, зрозумілість і логічність	Вільно користуватися державною мовою і професійними термінами; мати достатній словниковий запас; знати діловий стиль; уміти логічно викладати думки; розуміти, як приймаються і реалізуються управлінські рішення.
Характеристика управлінського рішення	Компетентності керівника
Узгодженість (немає конфліктів з іншими рішеннями)	Вміти працювати з інформацією про інші управлінські рішення; розуміти задіяні ресурси, ключові терміни та їх зв’язки; прогнозувати наслідки порушення алгоритмів.

Характеристика управлінського рішення	Компетентності керівника
Соціальна відповідальність	Розуміти, як рішення впливає на працівників, організацію, громаду та довкілля; оцінювати позитивні та негативні наслідки прийняття або відмови від рішення.

Щоб керівник ефективно приймав і реалізовував управлінські рішення, йому потрібні такі якості:

1. Вміння обирати правильного виконавця.
2. Здатність професійно передавати повноваження.
3. Вміння організувати та координувати роботу всіх учасників процесу.
4. Здатність мотивувати підлеглих.
5. Уміння розподіляти і перерозподіляти завдання.
6. Вміння організувати та ефективно використовувати зворотний зв’язок з командою.
7. Здатність контролювати виконання завдань кожним учасником, визначати оптимальні терміни, обсяги та методи роботи.
8. Вміння працювати з великим обсягом інформації, виділяти головне і формувати загальне бачення ситуації.

При цьому важливо, щоб керівник, який відповідає за результат реалізації рішення, мав вагоме слово при його прийнятті і міг адаптувати процес під власне бачення ситуації.

Також він повинен мати можливість впливати на процес на кожному етапі реалізації, особливо через швидкі зміни середовища та великий вплив різних факторів на проміжні результати.

Якщо в команді немає такого відповідального керівника або його відсторонюють від можливості реагувати на зміни, це говорить про низький рівень

управлінських якостей топ-менеджера і зменшує ефективність реалізації рішення [9].

2.2.Процес прийняття управлінських рішень

Процес прийняття управлінського рішення завжди передбачає наявність вибору між кількома можливими варіантами дій. Управлінські рішення можуть ухвалюватися у двох основних формах: індивідуальній (одноосібній) та колективній (груповій, колегіальній), кожна з яких має свої переваги й обмеження. Одноосібні рішення зазвичай характеризуються підвищеним рівнем суб'єктивності, оскільки залежать від особистого досвіду та поглядів керівника. Натомість колективне обговорення створює додаткові можливості для підвищення обґрунтованості та якості прийнятих рішень.

Переваги групового рішення над індивідуальним (за Л. Орбан-Лембриком):

- У групі легше уникнути стереотипів і шаблонного мислення.
- Можна розглянути більше варіантів вирішення проблеми.
- У групі використовується більше знань і інформації, тому ймовірність знайти оптимальне рішення вища.
- Рішення точніше відображає суть проблеми.
- Коли група приходить до спільного рішення, це мотивує всіх працювати ефективніше.
- Люди легше приймають рішення, яке ухвалювала група, і швидше його виконують.

Недоліки групового прийняття рішень:

- Можливе блокування рішення, коли група не може домовитися.
- Часто ухвалюється компромісне рішення, яке не завжди найкраще.
- Процес займе більше часу, ніж індивідуальне рішення.
- Іноді учасники намагаються тиснути один на одного, щоб нав'язати свою думку.

- Найактивніші, але не обов’язково найкомпетентніші учасники можуть вплинути на неправильне рішення.
- Можливе поспішне ухвалення рішення і нечітке визначення відповідальності.
- Висока ймовірність незадоволеності і конфліктів між учасниками, які хочуть, щоб прийняли саме їхню точку зору.

Процес прийняття управлінських рішень може здійснюватися на інтуїтивному рівні, що базується на внутрішньому відчутті керівника, на основі набутих знань і практичного досвіду, або ж у раціональній формі, яка передбачає застосування об’єктивного аналізу. На формування та реалізацію управлінських рішень впливають зовнішні чинники, пов’язані з виробничим і соціальним середовищем, а також внутрішні фактори, що визначаються особистими характеристиками управлінця, зокрема рівнем освіти, професійним досвідом, віком та іншими індивідуальними особливостями.

Процес ухвалення управлінських рішень включає низку взаємопов’язаних етапів, а саме:

- формування цілей діяльності;
- ідентифікацію проблемної ситуації;
- збір та аналіз відповідної інформації;
- відпрацювання можливих альтернативних варіантів рішень;
- вибір оптимального рішення;
- розроблення комплексу заходів щодо його реалізації;
- закріплення відповідальності між працівниками;
- оцінювання результативності прийнятого рішення.

Визначення цілі полягає у формулюванні конкретного завдання, досягнення якого є бажаним результатом управлінської діяльності. Відповідними цілями можуть бути зростання прибутку або власного капіталу, скорочення втрат продукції, зниження виробничих витрат, оптимізація використання часу, а також розширення масштабів виробництва тощо.

Етап виявлення проблеми передбачає чітке окреслення перешкод, що ускладнюють або унеможливлюють досягнення поставленої мети. У цьому контексті проблема розглядається як невідповідність між бажаним станом і фактичним станом справ.

Після ідентифікації проблеми виникає потреба у збиранні інформації щодо причин її виникнення та можливих шляхів усунення. Процес пошуку й аналізу інформації потребує певних витрат часу та ресурсів, тому доцільність таких витрат має оцінюватися з огляду на очікувані результати.

Розгляд альтернативних варіантів рішень базується на отриманій інформації та передбачає розроблення кількох можливих способів розв'язання проблеми. Наприклад, зменшення витрат кормів на виробництво одиниці молока може бути досягнуте шляхом удосконалення раціону годівлі, покращення умов утримання тварин або розвитку селекційної роботи.

Прийняття управлінського рішення – це обрання одного з можливих варіантів дій. Цей процес може бути складним через брак інформації або її неповноту. Крім того, вибір сильно залежить від характеристик менеджера: його рішучості, досвіду та готовності брати на себе ризики.

Розроблення заходів щодо реалізації прийнятого рішення передбачає визначення обсягу необхідних робіт, потреби в ресурсах та розподіл обов'язків між працівниками. Успішне виконання цього етапу вимагає від керівника високого рівня організаторських здібностей та управлінської активності.

Розподіл відповідальності між працівниками водночас означає готовність керівника нести персональну відповідальність за наслідки ухваленого рішення. Саме ця здатність відрізняє ефективного менеджера, адже не кожен фахівець готовий брати на себе такий рівень відповідальності [7].

РОЗДІЛ 3. ОПТИМІЗАЦІЙНІ МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ В УПРАВЛІНСЬКІЙ МОДЕЛІ

3.1.Моделі та методи прийняття управлінських рішень

Позитивне прийняття управлінських рішень є критично важливим для виконання управлінських функцій. Це вимагає вдосконалення процесу ухвалення обґрунтованих рішень у складних ситуаціях, які супроводжуються ризиком і невизначеністю.

Методи прийняття управлінських рішень – це набір думок і дій, які допомагають керівнику зрозуміти проблему, визначити мету, зібрати інформацію, придумати варіанти, обрати найкращий і правильно його впровадити. Для прийняття важливих рішень зазвичай використовуються наступні методи [13]:

Методи вивчення проблеми (діагностування) – це способи, які допомагають зрозуміти, що саме сталося і чому. Вони дають повну картину проблеми і показують, що її спричинило. Які методи обирати – залежить від того, наскільки складна проблема, скільки часу і грошей є на її вивчення. Часто використовують економічний аналіз і прогнозування: перше показує, що зараз відбувається в підприємстві, а друге дає уявлення, що буде далі, якщо нічого не змінювати.

Методи економічного аналізу – це коли вивчають різні залежності, наприклад, як ціна товару впливає на попит або як кваліфікація працівника впливає на продуктивність. Знання цих залежностей допомагає менеджеру швидше приймати правильні рішення.

Методи прогнозування – це способи передбачити майбутнє організації, використовуючи досвід і поточну інформацію. Їх ділять на кількісні (числові розрахунки) та якісні (оцінка ідей і тенденцій).

Методи визначення способів розв’язання проблеми (генерація ідей) – тут вже не шукають причину проблеми, а думають, як її вирішити. Для цього беруть інформацію з різних джерел: наукові дослідження, досвід конкурентів, думки споживачів, власні або запозичені розробки. Ідеї можна шукати самостійно або

разом з фахівцями, а для креативного рішення використовують творчий підхід (евристику).

Евристичні методи – це особливі прийоми, які допомагають активно думати, використовувати знання і креативність. Вони бувають індивідуальні або групові. Приклади індивідуальних:

- Метод ключових запитань – задає правильні питання, щоб знайти нову інформацію і напрямок вирішення.
- Інверсія – нестандартний підхід, коли проблему вирішують «навпаки».
- Ідеалізація – уявляють, яким було б ідеальне рішення проблеми, а потім шукають, як наблизитися до нього.

Групові евристичні методи включають кілька підходів до генерації ідей:

- «Розумова атака» — це один з найпоширеніших методів, який дозволяє кожному учаснику вільно висловлювати різноманітні ідеї для вирішення наявної проблеми. Критика пропозицій не допускається на етапі генерації ідей; аналіз і оцінка відбуваються вже після завершення збору ідей, за визначеними критеріями.
- «Конференція ідей» — цей метод дозволяє учасникам доброзичливо критикувати ідеї один одного у формі коментарів або реплік, що сприяє їх покращенню.
- Метод Дельфи — це експертний метод, який використовується, коли неможливо зібрати групу експертів разом. Він передбачає анкетування учасників, які працюють окремо. Процес складається з кількох турів, у яких експертам ставлять питання, а вони надають свої оцінки без аргументації. Після кожного туру результати обробляються, і експерти отримують інформацію про середні оцінки, що дозволяє їм переглянути свої відповіді. Анонімність відповідей допомагає уникнути конформізму, а ітеративний процес спонукає експертів критично осмислювати свої думки. Тури повторюються, поки оцінки не стабілізуються.

- Метод номінальної групової техніки — це експертний метод, який акцентує увагу на обмеженні міжособистісних комунікацій. На початковому етапі кожен учасник групи письмово викладає своє бачення способу розв’язання проблеми. Потім всі запропоновані варіанти оцінюються учасниками також письмово, за допомогою методу ранжирування. Ідея, що отримала найвищу оцінку, стає основою для ухвалення рішення [4].

В теорії управління існує кілька моделей, як можна приймати рішення:

1. Класична модель
    - Тут менеджер має бути логічним і раціональним, знати всі варіанти дій і мати повну інформацію.
    - Плюси: можна вибрати найкращий варіант.
    - Мінуси: у реальному житті завжди є обмеження, не вся інформація доступна.
2. Поведінкова модель
    - Менеджер не завжди знає все і не бачить усіх варіантів.
    - Вона враховує обмежену раціональність – людина намагається зробити добре, а не ідеально.
    - Менеджер зупиняється, коли знайшов «достатньо хороший» варіант.
3. Ірраціональна модель
    - Рішення приймають майже одразу, без аналізу всіх альтернатив.
    - Використовують, якщо завдання нове, складне або часу обмаль, і менеджер має владу нав’язати рішення.
4. Модель «саду хаотичних альтернатив» (політична модель)
    - Тут рішення залежать від різних груп інтересів та конфліктів.
    - Плюси: враховує думки всіх сторін, підходить для великих організацій.

- Мінуси: рішення може бути не найефективнішим, процес довгий і складний.
- Приклад: ухвалення бюджету великого підприємства.

5. Ситуаційна модель
   - Вибір методу залежить від конкретної ситуації.
   - Плюси: гнучко реагує на різні проблеми.
   - Мінуси: треба багато досвіду і складно формалізувати.
   - Приклад: у кризі поєднують швидке інтуїтивне рішення з фінансовим аналізом.
6. Інтуїтивна модель
   - Менеджер керується досвідом і відчуттями, коли немає повної інформації або часу мало.
   - Плюси: швидко, ефективно у критичних ситуаціях.
   - Мінуси: ризик помилок через суб’єктивність.
   - Приклад: швидка зміна постачальника через проблему з якістю.
7. Інкрементальна (поступова) модель
   - Рішення приймають маленькими кроками, оцінюючи результат на кожному етапі.
   - Плюси: менше ризику зробити велику помилку, легше адаптуватися.
   - Мінуси: поступово досягають мети, а не одразу оптимально.
   - Приклад: спочатку тестують нові маршрути доставки, потім масштабують на всю мережу.

ВИСНОВКИ

Оптимізація управлінських рішень є ключовим елементом ефективного управління підприємством. Вона дозволяє керівникам обґрунтовано підходити до вибору альтернатив, мінімізувати ризики та раціонально використовувати наявні ресурси. Завдяки оптимізації можна забезпечити високий рівень узгодженості між стратегічними цілями організації та оперативними діями її підрозділів, що сприяє підвищенню продуктивності та фінансової стабільності.

Процес оптимізації охоплює не лише аналіз і вибір альтернатив, але й прогнозування можливих наслідків та контроль результатів впровадження рішень. Такий підхід дає можливість проаналізувати як внутрішні фактори підприємства, так і зовнішні умови, включаючи ринкові коливання, зміни в законодавстві та дії конкурентів. Особливо важливою є здатність адаптувати процес ухвалення рішень до умов невизначеності та нестабільності, що дозволяє підприємству швидко змінюватися відповідно до наявних викликів.

Оптимізація також сприяє підвищенню прозорості та передбачуваності управлінських процесів, зменшує ймовірність помилок і конфліктів у прийнятті рішень, а також підвищує довіру з боку співробітників, партнерів і клієнтів. Якщо підприємство має в практиці використання аналітичних моделей, інформаційні системи та експертні оцінки, дозволяє керівникам приймати рішення швидко і ефективно навіть у складних ситуаціях.

Отже, вдосконалення управлінських рішень — це дуже важлива частина сучасного менеджменту. Воно допомагає розумно розподіляти ресурси, підвищує ефективність роботи підприємства, знижує ризики і сприяє досягненню головних цілей. Коли рішення оптимізовані правильно, це створює міцну основу для стабільного розвитку організації, укріплює її позиції на ринку та забезпечує довгостроковий успіх.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ачкасова Л. М. Оцінювання ефективності управлінських рішень. Економіка транспортного комплексу : збірник наукових праць. Харків : ХНАДУ, 2018. Вип. 23. С. 50–59.

2. Боровик, М.В. (2019) Управлінські рішення конспект лекцій (для студентів бакалавріату всіх форм навчання спеціальності 281 – Публічне управління та адміністрування)

3. Боярська М. О. Вдосконалення технології прийняття управлінських рішень на промисловому підприємстві. Агросвіт. 2019. № 9. С. 14–17

4. Бреус С. В. Методи та моделі прийняття управлінських рішень [Електронний ресурс] / С. В. Бреус, Є. О. Семченко // Інфраструктура ринку. – 2018. – Вип. 24. – С. 117-122. – Режим доступу: http://www.market-infr.od.ua/uk/24-2018

5. Гудзь О. Є. Корпоративне управління : навчальний посібник. Київ : Державний університет телекомунікацій, 2018. 123 с.

6. Дафт Р. Менеджмент / Пер з англ. Київ : Знання, 2017. 864 с.

7. Дем'яненко С.І. Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2005. — 347 с.

8. Долгальова О. Оптимізація системи прийняття управлінських рішень на будівельному підприємстві / О. Долгальова, Р. Спиця // Галицький економічний вісник. — Т. : ТНТУ, 2023. — Том 80. — № 1. — С. 68–75. — (Менеджмент).

9. Кір'ян, О., Гайдаш, М., & Карлов, Г. (2022). Роль керівника в процесі прийняття управлінського рішення. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка, 14(28). https://doi.org/10.33296/2707-0654-14(28)-13

10. Мала Н.Т. Управлінські рішення: класифікація та процес прийняття. Вісник Національного університету. Львівська політехніка. 2007. № 605. С.

11. Наливайко Л., Симоненко Т. Методи прийняття управлінських рішень // Конспект лекцій з навчальної дисципліни. – Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2019. - 67с.

12. Особливості прийняття управлінських рішень в публічному управлінні / Н. О. Брюшкова, О. В. Ніколюк, О. Ф. Удовиця. // Державне

управління: удосконалення та розвиток. - 2020. - № 3. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2020_3_21

13. Подсолонко А.О. Менеджмент: теорія і практика: Навчальний посібник. К.: ЦУЛ, 2003. 370 с

14. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. – [3-тє вид., переробл. ідоп.]. – Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. – 209 с.

15. Скопенко Н.С., Шеремет О.О., Єрьомін М. В., Процес прийняття та реалізації управлінських рішень