

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**6 – 7 КВІТНЯ 2021 р.
м. Одеса**

Меланхоліки відчують себе комфортно, виконуючи спокійну роботу і вирішуючи типові завдання. Це дозволяє уникнути активного спілкування і знизити рівень стресу. Тому їм можуть підійти такі професії, як арт-оцінювач, композитор, сценарист, Діловод, історіограф, геронтолог, зоолог, музеєзнавець, методист, агроном, селекціонер, демограф, архітектор, ландшафтний дизайнер, літературознавець, критик, теолог, еколог.

Важливо пам'ятати, що темперамент — лише один з факторів, який просто потрібно враховувати, вирішуючи питання професійної самореалізації. Адже нерідко серед яскравих представників однієї професії ми бачимо абсолютно різних за характером людей, для яких поставлені цілі і працьовитість виявилися важливішими властивостями їх психіки. Тому, здійснюючи свій усвідомлений вибір, треба побільше дізнатися про професію, перевірити її перспективи на ринку праці і зрозуміти, наскільки вона є цікава саме для вас.

Література

1. Чуйко О. М., Куравська Н. В. 481 Гендер і кар'єра : навчальний посібник/ДВНЗ «Прикарпатський національний університет ім.В.Стефаника». Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019.372с.
2. Марцінковська О. Планування ділової кар'єри як умова ефективного розвитку персоналу. Економічний аналіз. 2012 р. Випуск 10. Частина 4. С.245-247.

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР І ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

**Скрипка Г.В. студ. СВО “Бакалавр” ф-ту ММіЛ
Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М.**

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Процес прийняття управлінських рішень порівняно з іншими видами психічних процесів людини дуже складний. Усі люди приймають рішення по-різному. Немає двох людей, які мислять і поведуться зовсім однаково навіть при розв'язанні однієї проблеми. Ці розбіжності пояснюються широким розмаїттям особистісних факторів, що впливають на процес прийняття управлінських рішень.

До особистісних факторів, які впливають як на процес прийняття рішення, так і на його ефективність, належать психічні процеси, психічні стани й психічні властивості, що впливають на процес прийняття рішень.

Психічні процеси поділяють на: пізнавальні, вольові, емоційні, мотиваційні. Найважливіше значення серед них у ході прийняття рішень мають пізнавальні, або когнітивні, процеси, а саме: інтуїція, сприйняття, пам'ять, мислення, уява й увага.

Психічні стани. Вони лежать в основі реакції особистості на зовнішні та внутрішні стимули, спрямовані на досягнення деякого корисного результату. Психічні стани дуже мінливі, залежать як від конкретної ситуації, так і від індивідуальних психологічних особливостей людини. Прикладами таких

станів є бадьорість, втома, інформаційне перевантаження, депресія, стрес тощо.

Психічні властивості. Психічні властивості можна розділити на два класи: загальні й індивідуальні. До загальних належать найбільш типові й фундаментальні особливості психіки, властиві всім людям. Наприклад, обмежена швидкість переробки інформації людиною. Одна з причин цього явища полягає в тому, що короткочасна пам'ять людини має обмежений обсяг, а це впливає на прийняття рішень. Як показали експерименти, людина одночасно може тримати в короткочасній пам'яті не більше 7 ± 2 змістовних одиниць інформації, що призводить до явища "діагностичного збідніння".

До індивідуальних властивостей зараховують, наприклад, індивідуальні пороги відчуттів, особливості сприйняття, пам'ять, мислення, емоційну реактивність, вольові якості, темперамент, характер тощо. Кожне рішення відображає індивідуальність його ініціатора і систему його цінностей. Індивідуальні якості людей сильніше впливають на процес розробки, ніж на результат прийняття рішення. Якість рішень людини залежить не тільки від її окремих психічних процесів, але й від інших факторів. Вважають, що інтелект лише на 15 % визначає якість управлінських рішень.

Вплив людського фактора можна розглянути в двох аспектах:

1) вплив особистісних характеристик на процес розробки управлінських рішень;

2) особистісні оцінки існуючого управлінського рішення.

До особистісних характеристик відносяться воля, сугестивність, рівень емоційності, темперамент, професіоналізм, досвід, відповідальність, здоров'я, реакції, характер впливу, ризикованість, параметри мислення.

Так для кожної людини характерні наступні основні параметри мислення: глибина, широта, швидкість, гнучкість.

Глибина - характеризує аналітичний характер мислення людини, пошук їм причинно-наслідкових зв'язків усередині аналізованої ситуації. Людина в деякому випадку може абстрагуватися від навколишніх елементів. Для таких людей буде ефективним аналітичний метод підготовки управлінського рішення.

Широта - відбиває синтетичний характер мислення, при якому людина вміє оцінити роль аналізованої ситуації в загальній діяльності. Широта мислення сприяє ефективному застосуванню «дерева рішень» та методу сценаріїв.

Швидкість - визначається часом виконання завдання щодо середнього рівня, прийнятого в даній організації. Працівник може швидше, ніж інші, розібратися в ситуації або розробити ефективне рішення. Швидкість мислення дозволяє перебирати безліч варіантів, що необхідно при методах, із застосуванням творчого підходу при підготовці та реалізації управлінського рішення.

Гнучкість - характеризується своєчасним і обґрунтованим переходом на нові методи розробки та реалізації управлінського рішення. Важливе значення при реалізації та прийнятті управлінського рішення надається харизмі

особистості, тобто її здатності на рівні здорового глузду залучати і підкоряти собі значні маси людей. Це влада, заснована на виняткових якостях особистості: мудрості, героїзм, доступності для будь-якої людини, значної зовнішності, впевненою манері триматися з людьми різного положення в суспільстві.

Значний вплив на розробку управлінського рішення роблять також такі якості керівника, як романтизм і практицизм, оптимізм і песимізм.

Романтизм керівника пов'язаний із завищеною інтуїтивною оцінкою своїх можливостей у питаннях розробки і реалізації управлінського рішення, а також можливостей отримання необхідних для цього ресурсів.

Романтизм властивий практично всім керівникам у початковий період їх діяльності. Навіть у якійсь мірі романтизм служить одним з джерел розвитку організації. Частіше він призводить до розчарування як керівника, так і персоналу. Адже романтизм у професійній діяльності - перебільшення своїх інтуїтивних можливостей, як особисто, так і організації в цілому. Тому необхідно завжди визначати міру романтизму, і будучи керівником, здійснювати контроль діяльності романтика.

Практицизм керівника або фахівця пов'язаний з великим досвідом і обробкою стереотипних підходів до РУР.

Оптимізм керівника базується на завищеній оцінці можливостей як персоналу, так і своїх. Оптимізм - це позитивна риса в особистості і дуже важливе, але в професійній діяльності він повинен підкріплюватися професіоналізмом і технологічними можливостями організації. Керівники - оптимісти корисні для організацій. Вони збільшують ризики реалізації управлінського рішення як в позитивну, так і негативну сторону. Вони самовіддано беруться за ризиковані, але корисні для організації роботи та часто доводять до позитивних результатів здавалося б безнадійні проекти.

Песимізм керівника базується на заниженій розрахункової оцінці можливостей персоналу, в тому числі і своїх, самої організації і співробітничать з нею клієнтів. Керівник вважає, що занижений варіант обов'язково буде реалізований, що принесе організації стабільний, але невеликий прибуток. Такий підхід може бути ефективним в традиційних мало мінливих виробництвах.

Розглядаючи феномени впливу особистісних якостей керівника на процес розробки управлінського рішення, слід урахувувати склад та різний ступінь прояву окремих особистісних якостей.

Література:

1. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент. Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2011. 312 с.
2. Петруня Ю. Є., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень : навчальний посібник. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.

83.	ФОРМУВАННЯ ПРОЦЕСНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ Юрковська О.К., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	176
84.	ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЛЮДИНИ НА ЇЇ КАР'ЄРУ Сухова В.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій	179
85.	ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР І ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ Скрипка Г.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	181
86.	СТРАТЕГІЇ І ТЕХНОЛОГІЇ РЕПУТАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ Кулик Ю.В. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	184
87.	КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА БІЗНЕС-МОДЕЛЬ КОМПАНІЇ Кричун В., студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	186
88.	ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ БЕЗПЕРЕРВНОСТІ БІЗНЕСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ Журавльова І. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Науковий керівник – к.е.н., доц. Корсікова Н.М. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	188
89.	МОНІТОРИНГ ДИНАМІКИ РОЗВИТКУ РИНКУ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ Ринкова А.А., аспірант кафедри МІЛ Науковий керівник – д.е.н., проф. Савенко І.І. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	189
90.	ФЕНОМЕН ПОНЯТТЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ Зварич О.І. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Керівник: д.н. з держ.упр., доц. Мануїлова К.В. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	193
91.	ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА Сакали М.А. студ. СВО «Бакалавр» ф-ту ММіЛ Керівник: д.н. з держ.упр., доц. Мануїлова К.В. Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса	195