

провести реформу міжбюджетних відносин на законодавчому рівні, яка дозволить чітко визначити повноваження органів державної влади та органів місцевого самоврядування;

– – на підставі розподілу повноважень щодо надання суспільних благ і послуг здійснити розподіл об'єктів комунальної власності і вдосконалити порядок їх управління.

Отже, розподіл повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування, розподіл джерел фінансових ресурсів між бюджетами буде сприяти посиленню відповідальності місцевих органів влади за формування та використання місцевих коштів з метою піднесення рівня добробуту населення.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Субботович Ю.Л. Бюджетна децентралізація та зміцнення фінансів органів місцевого самоврядування / Ю.Л. Суб-ботович // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2013. – № 13. – С. 44–46.

**Вікторія Маслюк,**

студентка 6 курсу, гуманітарно-економічного факультету,  
Наук. керівник: **С.А. Жваненко**, ст. викладач (БДПУ)

### **ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІРМОЮ**

**Актуальність теми дослідження.** Українські керівники на своєму досвіді переконалися, що «класична» мотивація і стимулювання праці в нашій країні не дають результату. Не виправдовують себе тарифні, преміальні, безтарифні, відрядні, змішані та інші системи оплати праці. Не працюють як треба ключові показники ефективності, системи грейдів і інші західні управлінські новації. Не допомагають керівникам і розроблені системи стимулювання. Продуктивність праці в Україні не росте, а залишається на тому ж рівні.

**Ступінь досліджуваності проблеми.** Проблеми теорії, методології і практики управління персоналом знайшли відображення в працях вітчизняних і зарубіжних авторів, серед яких: Л.В. Балабанова, Н.В. Бунтова, Н.Л. Гавкалова, М.Армстронг, Р.А. Браймер та ін.

**Мета і методи дослідження.** Метою роботи є обґрунтування методичного підходу до управління персоналом на українських підприємствах.

**Сутність дослідження.** Штучний інтелект – наука, що з'явилася в другій половині 20-го століття на базі обчислювальної техніки, математичної логіки, програмування, психології, лінгвістики, нейрофізіології та інших галузей знань. Штучний інтелект – це зразок міждисциплінарних досліджень, де з'єднуються професійні інтереси фахівців різного профілю.

Технологія штучного інтелекту ефективна при зміні номенклатури продукції, а також для будь-яких організацій з великим об'ємом типових

складних процедур [2].

В рамках даної технології керівник:

- обирає або формує всі складові «штучного інтелекту» для розробки варіантів рішень, засобів і методів досягнення поставлених цілей;
- вводить в комп'ютер вихідні дані, необхідні для роботи «штучного інтелекту»;
- аналізує прийнятність запропонованих варіантів. Якщо прийнятних варіантів немає або їх мало, коригує вихідні дані;
- вибирає оптимальний варіант рішення спільно з фахівцями;
- організовує розрахунок і узгодження з конкретними виконавцями коштів, методів і часу виконання завдання по вибраному варіанту;
- стежить за узгодженістю виконання завдань;
- розробляє варіанти коригувань, вибирає найкращий і координує процес виконання завдання з допомогою «штучного інтелекту» [1].

Дана технологія вимагає високого рівня професійної підготовки фахівців з інформаційними системами і передбачає функціональну структуру управління [3]. За допомогою ЕОМ і відповідних програм можна автоматизувати такі види людської діяльності, які називаються інтелектуальними і вважаються доступними лише людині.

**Основні висновки.** Отже, щоб українським підприємствам стати ефективними, необхідно штучно створити організаційну культуру. Для цього потрібно створити правила ефективної колективної роботи і спеціальний механізм мотивації, що стимулює персонал до їх суворого виконання. Система, що отримала назву, штучного управлінського інтелекту, відповідає цим вимогам. В її основі лежить спеціальний комплекс типових правил: як потрібно працювати, як працівникам будувати відносини з керівниками і колегами, як оплачується праця на кожному робочому місці, як керівникам правильно управляти підлеглим персоналом. Система включає в себе також механізм мотивації, що забезпечує виконання цих правил всім персоналом організації.

Після впровадження даної системи управління на підприємствах формується нова організаційна культура, аналогічна організаційній культурі провідних світових компаній. Весь персонал стає повністю керованим. Підвищується дисципліна і старанність, починає рости продуктивність праці і прибутковість підприємств. Українські підприємства стають не тільки внутрішньо ефективними, але і здатними успішно впроваджувати ERP-системи, бережливе виробництво, стандарти якості та інші зарубіжні новації, що веде до подальшого підвищення їх ефективності.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак — К. : Професіонал, 2006. — 512 с.
2. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг. — СПб. : Питер, 2005. — 832 с.
3. Бунтова Н.В. Стратегічні напрями розвитку кадрового забезпечення готельного господарства України / Н. В. Бунтова // Демографія та соціальна економіка. — 2007. — № 1.

**Олександр Мащенко,**

студент 7 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук. керівник: **П.В. Захарченко**, д.е.н., професор (БДПУ)

## **МОДЕЛЮВАННЯ ВИБОРУ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ**

Актуальність дослідження обумовлена зростаючою закономірністю взаємодії компаній з суб'єктами ринкової економіки, оскільки інвестиції являють собою ефективний засіб конкурентної боротьби і захоплення нових ринків. Нововведення дослідження полягає в обґрунтуванні методики оцінки ефективності інвестиційного проекту на підприємстві.

У фінансовій теорії обґрунтування інвестиційних рішень опирається на фундаментальні роботи Г.Марковіца, Д. Тобіна, У.Шарпа, Л. Крушвіца, І. Мойсеєнко. Проте на сьогоднішній день значна увага приділена саме кількісним методам обґрунтування інвестиційних рішень і практично поза увагою залишається такий ключовий фактор процесу обґрунтування інвестиційних рішень, як якісний метод, до якого і відносять експертні методи.

Метою даної роботи є вибір оптимального інвестиційного проекту за допомогою інтегрально експертно-аналітичного методу

Усі методи інвестиційних рішень поділяються на кількісні та якісні. Кількісні методи застосовують у випадках, коли фактори, що впливають на вибір рішення можна кількісно визначити та оцінити. Якісні методи використовуються тоді коли фактори, що визначають прийняття рішення, не можна кількісно охарактеризувати, або вони не піддаються кількісному вимірюванню взагалі (експертні методи) [1].

Експертний метод – це спосіб прогнозування та оцінки майбутніх результатів дій на основі прогнозів фахівців. Такі методи прийняття інвестиційних рішень застосовуються у випадках, коли для прийняття інвестиційних рішень недостатньо або взагалі неможливо використовувати кількісні методи. На практиці найчастіше використовують такі експертні методи: метод простого ранжування та метод вагових коефіцієнтів. Вивчення існуючої літератури показало, що під процедурою обґрунтування прийняття інвестиційних рішень на підприємстві розуміють оцінку економічної ефективності [2]. Але ж слід відзначити, що оцінка економічної ефективності є завершальним етапом обґрунтування прийняття інвестиційних рішень. Разом з тим, не менш важливим етапом є розробка інвестиційної стратегії підприємства, добір і ранжування проектів, вибір джерел фінансування, прогнозування фінансових потоків.

Експертна оцінка проекту здійснюється за науково-технічними, виробничими, ринковими, фінансово-економічними, соціальними, екологічними або іншими критеріями, які передбачені порядком проведення конкурсного відбору [3].

Науково-технічні повинні включати дані про перспективність впровадження науково-технічних рішень, технічний рівень продукції за проектом, патентно-правові аспекти проекту, перспективність впроваджуваних технологій і удосконалення випуску продукції,