

включає великі промислові та промислово-торговельні акціонерні компанії, фінансові групи, холдингові і транснаціональні компанії.

Вертикально-інтегрована компанія - складна організаційно-виробнича структура холдингового типу з єдиним керуючим центром. Компанія об'єднує підприємства, що послідовно беруть участь у виробництві, продажу і споживанні товарної продукції і, таким чином, взаємозалежні один з одним товарними і грошовими потоками. По аналогії з вертикально інтегрованою структурою ДТЕК пропонується створити на принципах вертикальної інтеграції газовий сектор ДТЕК, який буде здійснювати планування, організацію, управління видобутком шахтного газу метану, координацію подальшого використання. Управління запроєктованим сектором повинно здійснюватися на принципах корпоративного менеджменту.

Одна з причин актуалізації проблематики корпоративного управління - поява високого ступеня свободи в реалізації інтеграційних процесів, прискорене формування пов'язаних економічними інтересами і власністю ланцюжків підприємств, функція регулювання спільної діяльності яких покладається на керуючі (центральні, головні) компанії.

Сутнісні особливості корпоративного управління, як особливого та важливого напрямку науки і практики, об'єктивні і визначаються специфікою об'єкта управлінського впливу. Перш за все, корпорація - це акціонерне товариство, тому предметом корпоративного аналізу та регулювання виступають організаційно-управлінські відносини з приводу формування та використання акціонерного капіталу. Корпорація як вертикально інтегрована структура являє собою сукупність юридичних осіб, які спільно реалізують загальні цілі та інтереси. Отже, предметом корпоративного управління також є відносини з приводу ефективної організації та координації взаємодії даних юридичних осіб (різної форми власності) між собою, а також зовнішнім середовищем. Актуальність такого трактування безумовна, перш за все, стосовно до великих корпоративних об'єднань, що включає безліч організацій, координованих з єдиного (управителя) центру-учасника компанії. В даному випадку в проблематику корпоративного управління включаються багато додаткові аспекти, наприклад, взаємини між менеджментом основного суспільства і дочірніх фірм, постачальниками і споживачами продукції, крупними акціонерами підприємств-учасників і вищим менеджментом, компанією і органами законодавчо-виконавчої влади тощо.

МОДЕЛІ ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ ІННОВАЦІЙНИХ РІШЕНЬ

Черняк В.І., ДВНЗ «НГУ», м. Дніпропетровськ

Однією з важливих напрямів розвитку інноваційного менеджменту є дослідження моделі процесу обґрунтування та прийняття менеджером інноваційних рішень. Загальну схему такого дослідження можна формалізувати наступним чином (рис. 1):

- в процесі управління, особи або певне коло осіб, формують управлінські рішення і забезпечують їх реалізацію. Ефективність прийняття та реалізації цих рішень в значній мірі залежить від тієї чи іншої моделі економічної поведінки особи (або групи осіб). При цьому особи мають певні властивості та можливості («економічну свідомість») для регулювання своєї поведінки та застосування тієї чи іншої економічної моделі прийняття рішень і, відповідних їм методів оптимізації.



Рисунок 1. Формалізація проблеми

Складність дослідження цієї проблеми, з урахуванням сучасного стану розвитку його наукової бази, визначається відсутністю єдиної концептуальної та методологічної основи дослідження проблем прийняття рішень та економічної поведінки. Загалом, її питання розглядаються в рамках багатьох наукових напрямків: Економічна теорія, Теорія управління, Менеджмент, Організаційна психологія, Економічна психологія. Теорія та методи прийняття (управлінських) рішень і т.д. Окрім того, певні його питання, як то вирішення проблеми вибору чи то постановки цілей, або формалізації проблеми, присутні потенційно у майже всьому спектрі існуючих на сьогодні наукових напрямків та концепцій і зокрема, економічних. А отже й потенційний набір теоретичних та практичних інструментів дослідження фактично не обмежений.

В сучасній теорії виділяють три основні типи моделей, які іменуються як: нормативні, дескриптивні та прескриптивні (табл. 1).

Таблиця 1. Типологія моделей «прийняття рішення»

Типи моделей		
Нормативні	Дескриптивні	Прескриптивні
Інші назви цих типів моделей		
- класична модель; - раціональна модель; - модель економічної раціональності. - модель економічної та/або раціональної людини	- поведінкова модель; - модель обмежено раціональної людини; - модель обмежено раціональної поведінки.	- евристики.
Різновиди цих типів моделей		
- модель очікуваної корисності; - модель багато атрибутивної корисності MAUT.	- модель задовільної альтернативи; - модель імпліцитно бажаної альтернативи; - соціальна модель (ірраціональна) [19].	- кластерна модель R.A.W.F.S; - модель організаційної анархії; - модель евристичних суджень та переваг; - інші різновиди.

Різницю між основними типами моделей визначається наступним чином:

- нормативні моделі відображують ідеальні дії в ідеальних умовах;
- прескриптивні моделі вказують, як ми «повинні» приймати рішення;
- дескриптивні моделі просто деталізують, що дійсно роблять люди, коли приймають рішення.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*Моисеев А.С., ГВУЗ «НГУ», г. Днепрпетровск
Кудрявцева Т.В., ГВУЗ «НГУ», г. Днепрпетровск*

Современный мир характеризуется высокими темпами развития и постоянными изменениями. Для организации, действующей в условиях динамичной внешней среды, инновационное развитие является залогом высокой конкурентоспособности.

Любая организация есть искусственная система, создаваемая и поддерживаемая людьми. Поэтому ключом к успешному развитию организации является эффективное использование инновационного потенциала сотрудников организации. Каждый сотрудник обладает определённым инновационным потенциалом: творческими способностями, знаниями и навыками, а также внутренней потребностью применить эти способности на практике. Задача менеджмента – создать условия для наиболее полного раскрытия потенциала сотрудников.