

3. Методика розробки системи управлінського документообігу згідно системи виділених бізнес-процесів;
4. Методика розробки та опису ІТ-структури системи виділених бізнес-процесів;
5. Методика формування вимог до програмно-технічних засобів АСУП процесно-орієнтованої системи управління підприємством.

Литература

1. Тупкало С. В. Методология процессного бизнес — моделирования ЯМТ(TML) / С. В. Тупкало, В. Н. Тупкало // Das Management. — 2011. — Вип. 1. — С. 13—23.
2. Тупкало С. В. Язык процессного бизнес-моделирования ЯМТ(TML)/ С. В. Тупкало, В. Н. Тупкало // Системи обробки інформації: зб.наук. пр. — Харків: ХУ ПС, 2009. — Вип. 1 (75). — С. 147—154.
3. Тупкало С. В. Модель системи процесного управління підприємством та мова її описання / С. В.Тупкало // Формування ринкової економіки. — 2011. — № 25 — С. 539—547.

Валентина Цапенко,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ З МЕТОЮ МОДЕЛЮВАННЯ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВ

Актуальність. Проблема моделей і типів поведінки підприємств усе частіше ставиться на порядок денний у науці і практиці. У міру розширення і посилення впливу ринкових інститутів підприємства стикаються з необхідністю прогнозування результатів взаємодії господарюючих суб'єктів. Одним з парадоксів сучасного господарського життя є недостатність інформації, якою повинні володіти економічні агенти. Завдяки збільшенню чисельності самих підприємств і нормативно-правових документів, що регулюють їх діяльність, а також постійної зміни характеру господарських процесів, потік інформації в одиницю часу, призначеної для них, постійно зростає. При цьому вона швидко «застаріває», відстає від практики, що не дає можливості формувати інформаційні «запаси». Норми і правила ведення бізнесу, навіть законодавчих актів, що визначають і регулюють взаємовідносини між самими економічними агентами і державою, також досить часто змінюються.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є висвітлення необхідності розробки теоретико-методологічних основ моделювання економічної поведінки підприємств шляхом синтезу напрацьованої теоретичної бази з практичним моделюванням через запровадження тренінгових технологій для ведення бізнесу з метою опрацювання всіх можливих ситуацій.

Результати. У країнах з перехідною економікою існує велика кількість монополій, природніх монополій, інших ринків на яких спостерігається високий рівень монополізації. За таких умов формується особливий характер поведінки їх учасників — як самих підприємств, так державних органів щодо регулювання їхньої діяльності.

Проте, у наукових працях і на практиці більше уваги приділено класичним монопольним або олігопольним ринкам. Більшість авторів розглядає поведінку підприємств на ринках як похідну від тієї ринкової структури де вони діють. Передбачається, що на ринках чистої монополії підприємства поведуть себе виключно як монополісти, а на олігопольних ринках — як олігополісти. Практика доводить, що реальна поведінка підприємств не завжди відповідає теоретичним конструкціям. За таких умов постає необхідність прогнозувати та будувати матриці поведінки підприємств та/або учасників певного ринку. Це все практична інформація, її не можна знайти в книгах, така інформація подається на бізнес-тренінгах і семінарах для того, щоб побудувати ефективну поведінкову модель, яка характерна для певного типу ринку функціонування. Відповідні тренінги повинні охоплювати розробку комп'ютерних моделей поведінки із врахування усіх вхідних факторів. Комп'ютерне моделювання дозволяє розглядати процеси, що відбуваються в системі, на будь-якому рівні деталізації. При цьому за допомогою моделі можна реалізувати практично будь-який алгоритм управлінської діяльності або поведінки системи та передбачити певні фактори впливу: регіон обслуговування, цільова група споживачів і власні позиції, в тому числі сферу впливу та особисті інтереси та цінності тощо. Суть комп'ютерного моделювання в бізнесі полягає в отриманні кількісних і якісних результатів за наявною моделі.

Висновки. Виходячи з цього, варто зазначити, що методи комп'ютерного імітаційного моделювання в даний час стають одними з основних методів дослідження складних систем менеджменту. Імітаційна модель складної системи управління повинна, по можливості, відображати всі основні фактори і взаємозв'язки, що характеризують реальні ситуації, критерії та обмеження.

Моделювання поведінки підприємств має значний науковий потенціал і може знайти широке застосування як у прикладних дослідженнях структури ринків і питань їх регулювання, так і в академічній та освітній діяльності. У прагненні забезпечити стабільний економічний стан в умовах загострення жорсткої конкурентної боротьби найбільш далекоглядні компанії приділяють усе більше уваги розробці і впровадженню сучасних комп'ютерних систем моделювання.

Література

1. Капленко Г. В. Формування економічної поведінки підприємств : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук: 08.06.01 / Г. В. Капленко. — Львів, 2005. — 22 с.
2. Войтко В. В. Методичні підходи до аналізу стилю та факторів поведінки організації / В. В. Войтко // Вісник ХНУ ім. В. Н. Карамзіна. Економічна серія. — 2002. — № 575. — С. 203—207.
3. Горшков А. Ф., Евтеев Б. В., Коршунов В. А. Компьютерное моделирование менеджмента. — М. : Экзамен, 2004.

Н. В. Шевчук,

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ЕКОНОМІСТІВ

Упродовж тривалого часу підвищення кваліфікації економістів, як правило, здійснювалось під час навчання на курсах, які передбачали лекційні заняття, «круглі» столи або обмін досвідом, їх доповнювали практичні та семінарські заняття. Зростання вимог до професійної компетентності економістів в останні роки продукує зміну вимог до вмінь, навичок, здібностей працівників, що вимагає впровадження інтерактивних методів навчання.

Враховуючи, що останнім часом вищі навчальні заклади масово переходять на тренінгові програми підвищення кваліфікації, необхідно застерегти, що вибір виду, форми, методів залежить від поставленої мети, і не потрібно забувати про переваги лекцій, семінарських занять тощо [1]. Адже під час тренінгу інформація подається стисло, факти та інформація без вступних пояснень.

На сучасних підприємствах розвиток особи як керівника фактично зводиться до виконання функцій і завдань, передбачених посадовою інструкцією, при цьому відсутні програми розвитку