

тивні рішення і інноваційні підходи до прийняття рішень за допомогою інформаційних технологій.

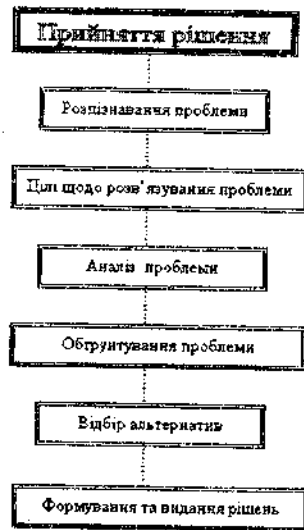


Рис. 1. Основні етапи процесу прийняття рішень

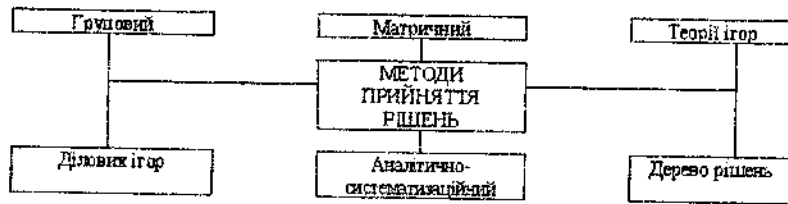


Рис. 2. Методи прийняття рішень

Література

1. Ємець О. О. Системний аналіз інноваційної діяльності на підприємствах газодобувної галузі України : монографія / О. О. Ємець, В. П. Світалка. – К. : Наукова думка, 2008. – 202 с.
2. Роберт Хеллер. Стратегія продаж та маркетингу: чому інтеграція має вплив на бізнес : [Електронний ресурс]. –

Режим доступу :

<http://www.thinkingmanagers.com/management/sales-and-marketing-strategy>.

3. Юрій С. І. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / С. І. Юрій. – Тернопіль: «Економічна думка», 2003. – 326 с.
4. Система підтримки прийняття рішень : [Електронний ресурс]. – Режим доступу до статті: [http://ru.wikipedia.org/wiki/ Система підтримки прийняття рішень](http://ru.wikipedia.org/wiki/Система_підтримки_прийняття_рішень).

ПРОБЛЕМИ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

О. О. Козир, к.т.н., доцент; М. П. Русак, студ. гр. ЕК-51-М ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Корпоративна інформаційна система – система, що вміщує в собі підтримку функції автоматизації управління на підприємстві (в корпорації) і постачає інформацію для прийняття управлінських рішень. У ній об'єднані бізнес стратегії підприємства і прогресивні інформаційні технології.

ERP-системи дозволяють використовувати одне програмне забезпечення замість декількох розрізнених. Єдина система може управляти усіма відділами підприємства.

ERP-системи мають серйозні недоліки: вартість і терміни впровадження. Впровадження таких систем як правило, довго і складно.

Витрати на впровадження ERP-системи повинні розглядатися керівництвом підприємства як довготривалі інвестиції, які принесуть прибуток далеко не відразу. Зазвичай ERP-системи окупаються лише опісля декілька років після впровадження.

Довге і складне впровадження системи обумовлене, як правило, необхідністю серйозного перегляду роботи компанії. Системі неможливо упровадити на підприємстві, де не відкориговані бізнес процеси. Саме тому потрібне попереднє незалежне дослідження підприємства консалтинговою компанією. Це дозволить зрозуміти, чи можна взагалі упроваджувати на даному підприємстві яку-небудь систему або необхідно спочатку відредагу-

вати бізнес процеси. Якщо цю стадію пропустити, підприємство ризикує втратити величезні гроші у разі невдалої або тривалої установки системи.

Також однією із важливих характеристик інформаційних систем такого класу, враховуючи масштаби підприємства це – масштабність. Масштабна ІС повинна функціонувати на масштабній програмно-апаратній платформі (сервери, операційні системи, системи комунікації, СУБД), що потребує значних зусиль спеціалістів з проектування й впровадження таких систем.

Підприємства в цілях економії засобів на впровадження ERP-систем покладаються на власну службу інформатизації але вони можуть і за часту запрошують на тимчасову роботу сторонніх фахівців, що дає їм можливість заощадити. В більшості такий вибір виходу із ситуації призводить до того, що робота затягується і в результаті підприємство втрачає набагато більше ресурсів. Це тому, що ERP-системи припускають реорганізацію всіх бізнес-процесів, це в більшості непосильно фахівцям підприємства.

Можливі помилки якщо керівництво підприємства повністю покладається на впровадження системи системному інтегратору. За функцію по реорганізації підприємства відповідають консультанти, а фахівці компанії займають відокремлену позицію. Та найкваліфікованіші консультанти не можуть знати всього положення справ в компанії, до того ж працювати з системою у результаті доведеться саме персоналу підприємства. Тому успіх проекту залежить і від консультантів, і від самої компанії. Отже оптимальним варіантом, коли за результати впровадження відповідають обидві сторони.

Якщо підприємство почне встановлювати ERP-систему цілком, невдача в цьому випадку практично гарантована. Різка зміна принципів роботи – це стрес для всього підприємства, тому процес впровадження у жодному випадку не можна штучно прискорювати. Підприємство повинно поступово пристосовуватись до змін, які вносить ERP-система. Тому правильніше впроваджувати систему, вибравши методи поетапної реалізації.

Як правило при впровадженні ERP-системи потрібно бути готовим до опору співробітників. Це одна з головних проблем, з якою стикається керівництво. Вона обумовлена тим, що на довгий час у співробітників значно додається турбот. Крім того, їх помилки, завдяки ERP-системі, стають помітними всім учасникам бізнес процесів і перш за все керівництву.

Після впровадження ERP-системи не буває швидкого перетворення компанії. Від впровадження ERP-системи повинен пройти деякий час, коли будуть помітні певні результати роботи. Головний позитивний результат на першій стадії роботи ERP-системи полягає в тому, що система сама змусить вас відладити і удосконалити всі бізнес процеси.

Література

1. Євдокимов В. В. «Проблеми впровадження та аналіз ефективності».
2. Татарчук М. І. «Корпоративні інформаційні системи : навч. посібник».
3. Корнев О. В. «Корпоративні інформаційні системи».

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ АДАПТАЦІЇ ДО ЗМІН В ЕКОНОМІЧНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

А. А. Роскладка, к.ф.-м.н., доцент; А. А. Кравченко, студ. гр. ЕК-51-м ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Управління – складний і динамічний процес, що керується і здійснюється людьми для досягнення поставленої мети [1]. Після того, як встановлено цілі управління, необхідно знайти найбільш ефективні шляхи та методи їх досягнення. Інакше кажучи, якщо при визначенні цілей потрібно відповісти на запитання «чого потрібно досягти?», то слідом за цим виникає запитання: «як найбільш раціонально досягти мети?». Отже, виникає потреба у застосуванні арсеналу засобів, що забезпечують досягнення цілей управління, тобто методів управління. Методами управління називають засоби цілеспрямованого впливу на трудовий колектив або на окремих його членів.

Особлива роль методів управління полягає у тому, щоб створити умови для чіткої організації процесу управління, використання сучасної техніки і прогресивної технології організації праці і виробництва, забезпечити їх максимальну ефективність при досягненні поставленої мети. Часто для цього підприємство повинне пройти адаптацію.

Адаптація підприємств до зміни умов функціонування виступає як вид взаємодії суб'єкта господарювання або групи суб'єк-