

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 Маслоук,

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 «пгучного інтелекту» для розробки варіантів рішень, засобів і методів досягнення поставлених цілей;

- вводить в комп'ютер вихідні дані, необхідні для роботи «пгучного 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 «пгучного 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 пгучно 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, пгучного 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.