

Никитюк Юлія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЮ

Рішення в управлінні організацією приймаються менеджерами як вищої, так і нижчої ланки. Головною умовою при прийнятті рішення є його узгодженість з іншими раніше прийнятими управлінськими рішеннями, прийнятими керівниками різних ланок управління. Прийняття управлінського рішення включає свідомий, обґрунтований вибір з альтернативних варіантів дії, що забезпечать реалізацію тактичних та стратегічних планів організації [1, 8].

Управлінські рішення відрізняються від інших видів рішень деякими елементами, а саме:

- цілями – управлінське рішення повинно прийматися, враховуючи стратегічні цілі організації, а не особисті потреби суб'єкта, який приймає рішення;

- наслідками – управлінець обирає рішення, що найбільше підходить для розвитку організації та добробуту її працівників;

- поділом праці – менеджер приймає управлінське рішення, виконують ж його інші працівники;

- професіоналізмом – для прийняття важливого управлінського рішення, менеджер вищої ланки повинен володіти професійними, лідерськими, організаторськими компетенціями [4, 80].

Управлінське рішення – це дія менеджера, яка передбачає вибір альтернативного варіанту рішення, що не виходять за межі його посадових компетенцій та повноважень, з метою досягнення стратегічних цілей організації.

У ширшому розумінні, прийняття управлінського рішення розглядається як весь процес управління, оскільки рішення приймаються на кожному етапі, у всіх сферах керівництва, включаючи процеси планування, організації, мотивації та контролю [3].

Для більш ефективного прийняття управлінських рішень, розробляють певну методику процесу розробки управлінських рішень, яка складається з наступних елементів: мети, вибору методів розробки, критеріїв оцінювання, способів аналізу та обробки інформації, схеми реалізації. Будь-яке управлінське рішення містить у собі певний зміст, який може бути організаційним, соціальним, економічним, правовим та технологічним.

Організаційний елемент змісту управлінського рішення полягає у формуванні конкретної структури підпорядкування, визначення кола обов'язків, відповідальності та повноважень, а також прав працівників, їх об'єднань в межах даної організації.

Соціальний аспект прийняття управлінських рішень проявляється у процесі взаємодії адміністрації з персоналом, працівників між собою, а також включає зворотній зв'язок на вже прийняті рішення.

Економічний зміст управлінського рішення полягає у розрахунку грошових затрат та матеріальних витрат для реалізації управлінських рішень.

Правовий аспект змісту управлінських рішень відображається у тому, що будь-яке рішення повинно базуватися на основі законодавчих актів загальнодержавного, регіонального та місцевого рівня, а також внутрішньо організаційній документації (статуту, положення, посадової інструкції).

Технологічний зміст рішення полягає у необхідності технічного, інформаційного, матеріального забезпечення ресурсами працівників, що здійснюють виконання управлінських рішень, тобто їх реалізацію. Загалом управлінські рішення повинні бути своєчасними, ефективними, економічними, чітко сформованими, обґрунтованими та реальними.

Головними умовами ефективності та високої якості управлінських рішень є побудова певної структури невирішеної проблеми та дерева рішень, забезпечення достовірності та неперервності інформації, якою користується керівник при прийнятті управлінських рішень, підготовка декількох альтернативних варіантів, розробка механізму виконання поставлених завдань та реалізації управлінських рішень.

Управлінське рішення повинно ґрунтуватися на правових засадах, законодавчих актах та положеннях. На питання, що виникають під час розробки та прийняття рішень в процесі управління персоналом, відповідає кадровий менеджмент. Існують певні чинники, які впливають на процес прийняття управлінських рішень в управлінні персоналом організації. Дані чинники відображені на рисунку 1.

В умовах жорсткої конкуренції, значну перевагу, яку може здобути організація, надає персонал, а також система управління персоналом. Тобто, саме кадровий потенціал і все, що з ним пов'язано ідентифікує конкретну організацію серед багатьох інших. Тому управлінські рішення, що стосуються персоналу організації є найвагомими для її розвитку та процвітання [2].

Важливою умовою в процесі управління персоналом є дотримання принципу взаємодії (співпраця між менеджерами та працівниками відокремлених підрозділів або різних рівнів) та взаємозамінності (звільнення одного працівника не повинно впливати на весь процес діяльності організації)

персоналу. Попри все це, головною метою здійснення управлінських рішень в управлінні персоналом організації є забезпечення сталого розвитку. Саме тому, будь-які управлінські рішення, незалежно від рівня їх прийняття повинні відповідати чітко сформованим вимогам і бути результативними та дієвими.



Рис. 1. Фактори, що впливають на кадрові рішення в організації

Примітка. Сформовано на основі [1]

Отже, управлінські рішення – це вибір керівником найоптимальнішого варіанту з усіх можливих, враховуючи при цьому обмеженість ресурсів організації та потребу найбільш ефективного використання потенціалу працівників.

Використані джерела

1. Василенко В.А. Теорія і практика розробки управлінських рішень: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2003. 420 с.
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Шкільняк М.М., Овсянюк – Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль. Крок, 2017. 351 с.
4. Олійниченко О.М. Аспектний підхід до визначення поняття «управлінське рішення» Наукові праці НУХТ. 2007. № 21. С. 79-83.