

«Академвидав», 2003. – 416 с.

7. Мескон М. Основы менеджмента. Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко; Акад. нар. хоз. При правительстве РФ. – М.: Дело, 1997. – 702 с.

8. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: навч. посібник / Сердюк О. Д. – К.: Професіонал, 2004. – 432 с.

9. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці: Навч. посіб. / Нестерчук В. П. – К.: Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. – 88 с.

10. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента: Практ. Пособие / Травин В. В., Дятлов В. А. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2001. – 336 с.

Лозинська Катерина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу Желюк Т.Л.)

ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В СУДАХ

Перспективні напрямки розвитку системи прийняття управлінських рішень у зв'язку з демократизацією суспільства визначаються безліччю факторів, які характеризують соціально-економічний розвиток регіону. Так, у першу чергу, посилення ролі рішень у процесі управління, вимагає переходу від адміністративно-командних до ринкових методів господарювання. До якості прийнятих рішень пред'являються жорсткі вимоги, оскільки ускладнення економічних, виробничих, фінансових, політичних, соціальних, екологічних процесів, що зумовлює розширення обсягів інформації, вимагає ретельної обробки основних і допоміжних даних.

Підготовка та прийняття управлінських рішень в судах має власну специфіку, зумовлену внутрішньо організаційним характером управлінської діяльності, особливостями організації судового управління й розподілу управлінських повноважень, статусом і роллю судової влади. А відтак, у контексті вдосконалення управлінської діяльності в судовій системі України й убачаються актуальними питання поняття й механізму підготовки та прийняття управлінських рішень в судах.

Варто зазначити, що окремі аспекти підготовки й прийняття управлінських рішень в окремих органах публічної влади раніше вже розглядалися такими вченими, як Борко А. Л., Горбань Г. О., Євтушенко О. Н., Конопльов В. В., Шеломовська О., Щепоткіна В. В. та ін. Водночас дані дослідження або стосуються загального розуміння управлінських рішень, або ж

розкривають переважно лише порядок і концептуальні ознаки підготовки й прийняття управлінських рішень у цілому, безпосередньо не враховуючи специфіку організації та діяльності судів.

Роль та значення управлінських рішень у судах полягає в тому, що за їх допомогою здійснюється управлінський вплив у сфері організації діяльності судів, що є однією з гарантій належного відправлення судами правосуддя.

З метою прийняття раціонального ефективного управлінського рішення потрібні досвід, витривалість, вміння системно мислити, які властиві людям віком 45-60 років [5].

Механізм прийняття управлінських рішень у судах – це загальна модель підготовки та прийняття управлінських рішень, адаптована до специфіки організації та діяльності судів [1, с. 85].

У вузькому розумінні прийняття управлінських рішень – це вибір найкращого рішення з безлічі альтернативних варіантів. У розширеному розумінні прийняття управлінських рішень ототожнюється з усім процесом управління, а тому поняття прийняття рішень охоплює їх розробку, виконання, а також контроль і аналіз результатів їх реалізації [3, с. 48].

В загальному вигляді підготовка й прийняття управлінських рішень відбувається за таким алгоритмом: виявлення й оцінка проблеми, визначення та оцінка альтернатив її розв'язання, вибір оптимального рішення. Названі етапи більшою або меншою мірою мають місце у судах щодо розробки нормативних і ненормативних розпорядчих управлінських рішень, незалежно від їх затвердження одноосібним або колегіальним суб'єктом управління.

Перший етап розробки управлінських рішень у судах має розпочинатися з виявлення й оцінки завдань і проблем, які виникли або можуть виникнути в організації та діяльності суду. На даному етапі важливого значення набуває не тільки своєчасне діагностування та прогнозування існуючих чи вірогідних проблем (завдань), але й максимально повний збір, об'єктивний і всебічний аналіз інформації про проблемну ситуацію, врахування всіх зовнішніх і внутрішніх факторів. Другий етап розробки управлінських рішень у судах пов'язаний із визначенням та оцінкою альтернатив її розв'язання, що потребує прогнозування можливих варіантів розвитку ситуації та формулювання критеріїв майбутнього рішення, а також не тільки узагальнення існуючих варіантів і досвіду розв'язання аналогічних проблем, але й генерації нових оригінальних шляхів розв'язання проблеми, їх характеристики й оцінки ризиків.

Якщо в центральних органах виконавчої влади формування альтернативних варіантів управлінського рішення є обов'язковим, то в судах альтернативні варіанти можуть існувати здебільшого на стадії підготовки та

опрацювання проекту управлінського рішення, хоча цей аспект попри його неабияку важливість для ефективності судового управління так і не дістав належного правового врегулювання. В разі прийняття управлінського рішення у суді одноосібним суб'єктом управління ним вирішується фактично лише питання схвалення чи відхилення підготовленого проекту за відсутності інших альтернатив, що більшою мірою можливо під час колегіального розгляду й прийняття відповідного управлінського рішення.

Позитивною колективного підходу до прийняття управлінських рішень є його спроможність до розкриття нових аспектів і ракурсів проблеми й альтернативних способів її розв'язання, забезпечення більш зваженого прийняття рішення, ініціативності та відповідальності працівників під час розробки та виконання такого рішення. Отже, в судах з урахуванням ситуації та потреб судового управління мають використовуватись одночасно й індивідуальний, і груповий методи ухвалення управлінських рішень. Як правило, одноосібне прийняття управлінських рішень ефективно для вирішення простих питань, тоді як прийняття групових рішень дозволяє більш ретельно й усебічно проаналізувати ситуацію та розглянути декілька альтернатив її вирішення.

Третій етап розробки управлінських рішень у судах безпосередньо пролягає у виборі оптимального рішення з існуючого розмаїття альтернатив, що має відбуватись на основі чітко визначеного й усвідомленого критерію оцінки ефективності такого рішення. У правовому аспекті стадія вибору оптимального управлінського рішення передбачає його прийняття шляхом затвердження уповноваженим суб'єктом управління (з дотриманням процедури розгляду й прийняття рішень колегіальними суб'єктами управління) й відповідне оформлення прийнятого управлінського рішення як умова набуття ним юридичної сили [1, с.85-86].

Як правило, у контексті підготовки та прийняття управлінських рішень виділяють три основні стилі управління, а саме: директивний (централізація управління, постійний контроль за діями підлеглих, відсутність їх ініціативи), колегіальний (залучення підлеглих до розробки, опрацювання та прийняття рішень), ліберальний (самообмеження влади керівника) [4].

Таким чином, управлінські рішення в судах – це акти одностороннього волевиявлення керівництва суду та його апарату, підготовлені та прийняті в нормативно встановленому порядку й направлені на виникнення, зміну та припинення управлінських відносин у судах з метою організації та забезпечення діяльності суду без втручання в процесуальну діяльність суддів. Процес підготовки, прийняття та виконання управлінських рішень має бути цілісним, нерозривним і відбуватись у розумний мінімально достатній

проміжок часу, адже саме від повної і своєчасної реалізації ухваленого управлінського рішення залежить ефективність усієї попередньої управлінської діяльності з його підготовки та прийняття.

Використані джерела

1. Борко А. Л. Поняття і механізм підготовки та прийняття управлінських рішень в судах. *Право і суспільство*. 2013. № 5. С. 82-88
2. Горбань Г. О. Прийняття рішення як складова системи управлінської діяльності. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія «Психологічні науки»*. 2011. Т. 2. Вип. 7. С. 78-83
3. Євтушенко О. Н. Управлінські рішення: сутність та характерні риси. *Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]*. Серія : Державне управління. 2014. Т. 239, Вип. 237. С. 47-51
4. Конопльов В. В. Місце керівника у процесі підготовки та прийняття управлінських рішень в адміністративній діяльності органів внутрішніх справ. *Кримський юридичний вісник*. 2009. № 1 (5).
5. Шеломовська О. Концептуальні основи формування управлінських рішень у державному управлінні вищою освітою. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2010. Вип. 2 (5).
6. Щепоткіна В. В. Адміністративно-правова природа окремих процедур в діяльності судів і суддів. *Митна справа*. 2012. № 6 (84). Ч. 2. Кн. 2. С. 146-151

Луцюк Руслан

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Чикало І.В.)

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСВІТНІЙ УСТАНОВІ

Реформування системи освіти на засадах децентралізації, метою якого Кабінетом Міністрів України проголошено «розбудову системи якісних освітніх послуг від дитячого садочка до вищої школи задля виховання поколінь компетентних і конкурентних людей і фахівців своєї справи» розкриває нові можливості та висуває певні вимоги щодо побудови системи менеджменту у цій сфері. Децентралізація у сфері освіти передбачає зміну структури управління, а саме, на рівні об'єднаних територіальних громад створюються опорні навчальні заклади для забезпечення рівного доступу усіх дітей до якісної освіти, раціонального і ефективного використання ресурсів. Опорний заклад освіти може мати свої філії, які в основному виконують функції початкової школи, значна частина управлінських повноважень надається опорній школі. За цих умов сучасній школі необхідний управлінський