

СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Управлінське рішення – це вибір найкращої альтернативи, в результаті глибокого аналізу, що зроблений менеджером для розв’язання певної проблеми. Кожне рішення має свої фактори впливу.

Виділяють декілька сучасних підходів до процесу прийняття управлінських рішень: системний, ситуаційний, комплексний, виробничий, процесний, поведінковий, інтуїтивний та інші [1,82]. Ми розглянемо ситуаційний.

В сучасному світі зміни відбуваються дуже швидко і для позитивних результатів управління менеджер повинен реагувати на них відповідно, відтак ситуаційний менеджмент набуває все більшого значення. Він надає можливість давати відповіді в режимі реального часу та при певних обставинах. Керівник повинен проводити регулярний моніторинг стану підприємства. Кожне рішення, щоб досягти найбільшого ефекту, повинно відповідати конкретній ситуації, яка виникла у даний момент.

Даний підхід був розроблений ще у 60-х роках ХХ століття. Він був описаний у працях таких науковців як: Д. Вудворт, Д. Томпсон, Н. Лоуренс, Т. Бернс та багато інших [2]. Іноді його розглядають як продовження системного підходу [4,157]. Центральною ланкою ситуаційного підходу є ситуація. Вона має свою специфіку, конкретні обставини, фактори впливу і відбувається в конкретний проміжок часу. Зазвичай такі рішення можуть бути прийняті не за встановленими планами та нормативами, а за власними спостереженнями менеджера. Проте, це можливо тільки за умов надання йому таких повноважень, наявності гнучкої та адаптивної структури управління, готової до змін.

Для проведення ситуаційного управління потрібні такі знання: інтелектуальний капітал, моделі та концепції креативності, вміння створення та поширення інновацій [3,160]. Наявність інтелектуального потенціалу допомагає персоналу глибоко аналізувати ситуацію, шукати можливі небезпеки і наслідки, які вона несе за собою.

Дуже часто все залежить і від самого керівника, його реакції на ризики та подальше виникнення проблеми. Виробляється унікальне творче мислення працівників, досвід та навички вирішувати складні завдання в нестабільний період.

Важливими також залишаються стратегічне та оперативне управління підприємством. Під час них саме зароджуються та накопичуються знання для поточної роботи, але вони можуть бути використанні в майбутньому. Для їхньої легкої та практичної експлуатації потрібно створювати певні ситуаційні моделі дій у незвичних ситуаціях. Побудова такої онтологічної моделі супроводжується творчими та інтелектуальними здібностями персоналу [3,159].

Керівник повинен знати основні наукові засади менеджменту, мати розуміння процесу управління, особливості групової поведінки. Він повинен вміти оцінювати фактори, які поділяються на зовнішні (стримуючі, на які підприємство не має впливу) та внутрішні (основні цілі, місія, структура та персонал даного підприємства). Ситуаційний підхід відрізняється від інших тим, що він не тільки визначає супроводжуючі фактори певної кризової ситуації, але й встановлює їх пріоритетність, вплив, наслідки. Інакше самовільний і нерегульований вплив може призвести до значних наслідків для підприємства. При ситуаційному підході управлінець повинен спрогнозувати можливі результати і намагатися знайти ті, які будуть мати найменший вплив.

Ситуаційний підхід як і ряд інших має свої позитивні та негативні якості. До його переваг можна віднести: швидка реакція, можливість розкрити індивідуальні якості персоналу, створення системи мотивування, огляд підприємства як цілісної системи. Недоліками такого підходу є великий ризик, відсутність контролю кризової ситуації та суб’єктивність керівника у прийнятті рішень [1,83].

Отже, ситуаційний підхід має на меті визначення та пошуку кризових ситуацій в режимі реального часу. Керівник, який його проводить повинен брати до уваги теоретичні засади менеджменту та кооперувати їх із практичними навичками та творчим потенціалом. Успіх та ефективність підходу залежать від правильного аналізу факторів та від суб'єктивного підходу самого менеджера. Його розуміння та правильного вибору методів реагування відповідних саме для цієї ситуації.

Список використаної літератури

1. Квасницька Р. С., Дерикот О.М. Аналіз підходів до прийняття управлінських рішень. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2012. № 4. С. 80-83. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vbumb_2012_4_18. (дата звернення: 20.03.2021)
2. Кузьмін О., Петришин Н., Сиротинська Н. Нова парадигма побудови систем менеджменту. Демократичне врядування: науковий вісник ЛРІДУ НАДУ при Президентіві України. 2010. № 6. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnistvo_1/visnik6/fail/Syrotynska.pdf. (дата звернення: 20.03.2021)
3. Полянська А. С. Роль менеджменту знань у ситуаційному управлінні на підприємстві. Стратегія економічного розвитку України. 2014. № 34. С. 157-162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/seru_2014_34_29. (дата звернення: 20.03.2021)
4. Харченко В. А. Системний підхід до стратегічного управління підприємством. Економічний вісник Донбасу. 2013. № 1. С. 157-160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2013_1_27. (дата звернення: 20.03.2021)

Науковий керівник: к.е.н. Кравченко О.О.

Кусяка М.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ

Найважливішим питанням, які відносяться до місцевого самоврядування України визначені Конституцією України, а саме, ч. 1 ст.143 визначає, що територіальні громади села, селища, міста безпосередньо або через утворені ними органи місцевого самоврядування управляють майном, що є в комунальній власності; затверджують програми соціально-економічного та культурного розвитку і контролюють їх виконання; затверджують бюджети відповідних адміністративно-територіальних одиниць і контролюють їх виконання; встановлюють місцеві податки і збори відповідно до закону; забезпечують проведення місцевих референдумів та реалізацію їх результатів; утворюють, реорганізують та ліквідовують комунальні підприємства, організації і установи, а також здійснюють контроль за їх діяльністю; вирішують інші питання місцевого значення, віднесені законом до їхньої компетенції [1].

Процес децентралізації влади в Україні розпочато з 2014 року із прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 році № 333-р, законів України «Про співробітництво територіальних громад» від 17 червня 2014 року, «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 5 лютого 2015 року та зміни до Бюджетного, і Податкового кодексів України – щодо фінансової децентралізації [2].

Розвиток місцевого самоврядування вимагає децентралізації влади, тобто розширення можливостей участі громадянського суспільства у керівництві державою та суспільством, права жителів суспільства приймати рішення незалежно від місцевих проблем.

Розглядаючи питання основних повноважень, які за результатами реформ мають набути органи місцевого самоврядування, необхідно звернути увагу на те, що концепцією передбачається їх оновлене бачення. Так, запропоновано інноваційний підхід, який передбачає розмежування повноважень між різними рівнями місцевого самоврядування за принципом субсидіарності. Тобто планується розподілити повноваження між органами місцевого самоврядування з максимальним наближенням їх до структур, що надають публічні послуги до мешканців громади.