

На основі цього закону було розроблено Державну стратегію регіонального розвитку на період до 2015 року [3] і «Схеми розвитку та розміщення продуктивних сил до 2030 року» по кожному регіону України, а також Стратегії економічного та соціального розвитку окремих регіонів.

Головне завдання цих нормативних актів – забезпечення ефективного соціально-економічного розвитку регіонів, підвищення рівня та покращення умов життя населення, підвищення конкурентоспроможності регіонів як основи динамічного розвитку й усунення значних міжрегіональних диспропорцій в їх продуктивності, рівні зайнятості та рівні життя.

Використана література:

1. Василенко В. Н. Экономико-правовые проблемы развития территориальных систем. *Экономика и право*. 2010. № 1. С. 5–10.
2. Долішній М. І. Регіональна політика на рубежі ХХ-ХХІ століть: нові пріоритети : монографія. Київ : Наукова думка, 2006. 511 с.
3. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 р. : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.07.2006 р. № 1001. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-п>.
4. Ревенко А. Асимметрии регионального развития. URL: http://zn.ua/ECONOMICS/asimmetrii_regionalnogo_razvitiya-46662.html.
5. Тибінка І. Я., Шульц С. Л. Чинники внутрішньорегіональної соціально-економічної диференціації в сучасних економічних теоріях. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України регіону : зб. наук. праць*. НАН України. Ін-т регіональних досліджень / ред. В. С. Кравців. Львів, 2015. Вип.1 (111). С. 25–29.
6. Тибінка І. Я. Регулювання внутрішньорегіональної соціально-економічної диференціації в умовах децентралізації влади в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України». Львів : КНЕУ, 2017. 22 с.

Аналіз умов і факторів, які впливають на якість управлінських рішень в системі адміністративного менеджменту

*Велика Р., здобувач вищої освіти 4 курсу спеціальності
«Публічне управління і адміністрування», НФаУ
ruslanavelyka@ukr.net*

*Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
публічного адміністрування, НФаУ
vikakova04@gmail.com*

Проблема вдосконалення процесу прийняття управлінських рішень все частіше постає у системі адміністративного менеджменту. Вона дедалі частіше пов'язується з якістю управлінських рішень. Кожне управлінське рішення, що приймається керівником, має врівноважувати суперечливі цінності, цілі та

критерії, які стосуються всіх працівників організації, тому підвищення їхньої якості є важливою задачею менеджменту. Зокрема, це врахування певних якісних критеріїв та чинників, проведення їх критичного аналізу, на базі чого приймаються якісні управлінські рішення. При цьому необхідними є визначення умов та чинників прийняття управлінських рішень в організації, їх узгодженість з цілями розвитку, мотивацією працівників та ефективністю діяльності. Прийняття рішень складає сутність управлінського процесу, його вихідну і найбільш відповідальну стадію.

Управлінське рішення являє собою обдуманний висновок про необхідність здійснити якісь дії (або, навпаки, утриматися від них), пов'язані з досягненням цілей організації і подоланням проблем, що стоять перед ним. Це процес вибору з множини наявних альтернатив (цілей, способів дії та ін.) найбільш кращої [1].

Прийняття управлінських рішень – усвідомлений творчий процес вибору однієї або декількох альтернатив з наявних або потенційно можливих варіантів дій, спрямованих на досягнення цілей підприємства.

Процес прийняття управлінського рішення складається з 4–х етапів:

1. Діагностика проблеми (виявлення проблемної ситуації, збір і обробка інформації, аналіз проблемної ситуації).

2. Розробка управлінського рішення (постановка завдання, формулювання критеріїв і обмежень, розробка альтернативних варіантів рішень).

3. Прийняття управлінського рішення (оцінка альтернатив, вибір найбільш оптимального рішення, затвердження й оформлення рішення).

4. Реалізація управлінського рішення (організація виконання рішення, контроль заходів щодо реалізації рішення, оцінка вирішення проблеми) [2].

Серед цільових вимог до управлінських рішень науковцями виділяються наукова обґрунтованість, кількісна та якісна визначеність, цілеспрямованість, правомірність, оптимальність, своєчасність, комплексність, гнучкість, повнота оформлення [3]. Їх дотримання сприяє оптимізації процесу прийняття управлінських рішень. Саме якість управлінських рішень визначає їх кінцевий результат.

Оскільки управлінські рішення приймаються людьми, при прийнятті рішень необхідно враховувати певні фактори:

1) Особистісні оцінки керівника – всі управлінські рішення базуються на фундаменті системи цінностей керівника. Кожна людина має власну систему цінностей, яка визначає її дії і впливає на рішення, що приймаються.

2) Середовище прийняття рішень – вони традиційно класифікуються як умови визначеності, ризику, невизначеності.

3) Ризик – до рішень, що приймаються в умовах ризику, належать рішення, результати яких не є визначеними, але ймовірність кожного відома. Ймовірність може бути об'єктивною та суб'єктивною. Об'єктивна – коли її можна визначити математичними методами або шляхом статистичного аналізу. Суб'єктивна – неповна або неякісна інформація.

4) Невизначеність – рішення приймаються в умовах невизначеності, коли важко оцінити ймовірність потенційних результатів.

5) Фактор часу та середовище, що змінюється – здоровий глузд підказує, що рішення слід приймати щоб бажана дія не втратила сенсу. Тому врахування фактору часу інколи змушує керівника покладатися на висновки або навіть на інтуїцію, тоді як за нормальних умов вони віддали б перевагу раціональному аналізу.

6) Інформаційні та поведінкові обмеження – інформація є досить дорогим та витратним ресурсами, тому керівникові потрібно визначатися чи потрібна йому додаткова інформація чи варто обмежитися тією, що вже є. Поведінкові фактори – це негативне ставлення до чого-небудь або кого-небудь.

7) Негативні наслідки – кожне важливе рішення так чи інакше пов'язане з негативними наслідками і побічними ефектами, значення яких керівник повинен співвідносити з очікуваним зиском. Тому прийняття управлінських рішень є мистецтвом пошуку ефективного компромісу.

8) Взаємозалежність рішень – в організації всі рішення взаємопов'язані.

Деякі науковці стверджують, що для того щоб управлінське рішення було ефективним, при прийнятті рішення необхідно використовувати такі заходи:

1. Ієрархію у прийнятті рішень – делегування повноважень щодо прийняття рішень ближче до того рівня, на якому є більше необхідної інформації і який безпосередньо бере участь у реалізації прийнятого рішення.

2. Використання цільових міжфункціональних груп, до складу яких запрошують працівників з різних підрозділів і різних організацій.

3. Використання прямих горизонтальних зв'язків під час прийняття рішень. У цьому випадку (особливо на початковій стадії процесу прийняття рішень) інформацію збирають і обробляють без звернення до керівництва вищого рівня. Такий підхід сприяє прийняттю рішень у стислий термін, підвищенню відповідальності за виконання прийнятих рішень.

4. Централізація керівництва припускає, що процес ухвалення рішення може знаходитися під керівництвом одного (загального) керівника. У цьому випадку формується ієрархія у прийнятті рішень, тобто кожен керівник нижчого рівня вирішує свої проблеми (приймає рішення) зі своїм безпосереднім керівником, а не з керівником вищого рівня, минаючи свого безпосереднього керівника.

5. Застосування інформаційних систем, що базуються на автоматизованих модулях акумуляування, оброблення, зберігання та використання управлінської інформації;

6. Використання моделей мотивування креативних працівників;

7. Інтегрування використовуваної інформаційної системи управління підприємством в інші локальні та глобальні інформаційні системи шляхом узгодження їхніх форматів даних та налагодження відповідних комунікацій;

8. Дублювання управлінських рішень альтернативними на випадок виникнення аргументів на користь недоцільності їхньої реалізації.

Наприкінці слід зазначити, що управлінське рішення – це перш за все вибір альтернатив. Його розробка, прийняття та реалізація становлять концентроване відображення сутності управління, важливим є те, що на якість прийнятих рішень впливає велика кількість факторів та умов. Всі вони є взаємодоповнюючими і взаємозалежними. Врахування всієї сукупності факторів удосконалює процес прийняття управлінських рішень в адміністративному менеджменті.

Використана література:

1. Петруня Ю. Є., Літовченко Б. В., Пасічник Т. О. Прийняття управлінських рішень : навч. посіб. / за ред. Ю. Є. Петруні. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
2. Новікова М. М. Менеджмент і адміністрування (адміністративний менеджмент : конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016. 98 с.
3. Щербаков О., Наришкін В. Система підтримки прийняття рішень як невід’ємна частина сучасного інформаційного забезпечення для управління бізнесом. *Інформаційні технології в технологічних системах*. 2011. № 3. С. 93–96.

Необхідність удосконалення кадрового механізму в органах державного управління

Галій В. С., здобувач вищої освіти 2 курсу

за освітньо-професійною програмою «Адміністративний менеджмент»

Національного фармацевтичного університету

Зоїдзе Д. Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету

270214@ukr.net

Удосконалення кадрового механізму в органах державного управління є однією з важливих складових розвитку держави в цілому.

Кадровий механізм в органах державного управління передбачає застосування низки компонент, а саме: організаційно-правової, ресурсної, мотиваційної та інформаційно-комунікативної [1].

Організаційно-правова компонента виконує наступні функції:

- характеризує суб’єктний склад державних органів та посадових осіб, на яких покладене виконання відповідних функцій з кадрового забезпечення в державі;
- визначає вертикальні та горизонтальні зв’язки між суб’єктами кадрового забезпечення державної служби, конкретний рівень та обсяг їх повноважень;
- забезпечує організацію та регулювання: найму та відбору на державну службу;
- оцінювання результатів службової діяльності державноуправлінських кадрів;
- функціонування системи професійного навчання державноуправлінських кадрів; управління кар’єрою та адаптацією державноуправлінських кадрів та ін.;