УДК 658

Класифікація управлінських рішень та фактори впливу на їх якість

Козлова Інна Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: innes727@gmail.com;

Гаврилюк Аліна Ігорівна,
студентка, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: nikitakovnir@gmail.com

Ефективність управлінської діяльності значною мірою залежить від уміння керівника розв'язувати нестандартні завдання та проблеми. Управлінське рішення приймається керуючою системою для цілеспрямованого впливу на керовану систему, який забезпечує отримання відповідних результатів для досягнення визначеної мети. Здатність і уміння правильно ухвалювати рішення становлять компетентність керівника будь-якого рівня управління. Різноманітність проблемних ситуацій обумовлює різні підходи для їх вирішення, отже, визначення типу ситуації, відповідного рішення та факторів безпосереднього впливу на зміст рішення та якість його реалізації обумовить ефективність управлінської діяльності. Це обумовило тематику дослідження.

Аналіз літературних джерел, основними з яких є [1–4], дозволив здійснити певні висновки.

Класифікація управлінських рішень передбачає різні варіанти. Рішення можна класифікувати, керуючись різними класифікаційними ознаками. Основні питання, що виникають у процесі прийняття рішення (джерело виникнення проблеми, хто, як, яке, в яких умовах, для кого приймає рішення, форма подання та передачі рішення, його наслідки), визначають основні класифікаційні ознаки управлінських рішень: за тривалістю дії: (оперативні , тактичні, стратегічні); за кількістю альтернатив (бінарне рішення, малоальтернативне, багатоальтернативне); за суб'єктом, який приймає рішення (індивідуальні,

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

групові); за сферою дії (технічні, економічні, соціальні, політичні); за ступенем невизначеності (рішення в умовах визначеності, рішення в умовах ризику (імовірнісної визначеності), рішення в умовах невизначеності); за складністю підготовки управлінського рішення (стандартні чи програмовані, нестандартні чи непрограмовані); за підходом до прийняття рішення (інтуїтивні, засновані на судженні, що ґрунтуються на раціональності); за формою відображення чи реєстрації (план, програма, наказ, вказівка); на кшталт особистості менеджера, приймаючого рішення (імпульсивні, ризиковані, інертні, обережні, врівноважені).

Необхідно звернути увагу на існуючі різновиди організаційних рішень в управлінні: запрограмовані, незапрограмовані, компромісні. Запрограмовані рішення приймаються в результаті певної послідовності кроків за стандартними методиками або правилами, які розробляються заздалегідь і застосовуються в типових ситуаціях, що зазвичай повторюються, і вважаються найбільш розробленими.

Для нових чи унікальних проблемних ситуацій, у яких керівники організацій змушені приймати незапрограмовані рішення, характерною є відсутність послідовності необхідних дій для вирішення проблеми. Тому керівник має розробляти нову процедуру прийняття рішення.

Основними факторами, що впливають на якість управлінського рішення, є наявність необхідного обсягу інформації, час для розробки та здійснення рішення, компетенція, менталітет менеджерів, застосування сучасних наукових підходів до менеджменту (системний, ситуаційний, комплексний, процесний, динамічний), застосування методів моделювання (логічні, математичні, фізичні моделі), системи підтримки ухвалення рішень, мотивація якісного рішення.

Ефективна робота організації багато в чому визначається якістю інформації, що передається, ефективністю каналів передачі інформації, якістю організованого зворотного зв'язку. Для процесу при-

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

йняття рішень велике значення має якість інформації, оскільки від цього залежить міра визначеності ситуації.

Зокрема, інформація оцінюється за такими параметрами: ступінь достовірності (абсолютний – 100 %, довірчий – понад 80 %, негативний – менше ніж 80 %); обсяг інформації (надлишкова, субмінімальна, недостатня); цінність інформації (нульовий, середній, високий, надвисокий); насиченість – співвідношення професійної та фонової інформації (високий – 80–100 %, нормативний – 50–80 %, низький – менше 50 %).

У процесі доведення інформації про прийняте рішення до працівників (виконавців) слід звернути увагу на такі параметри: доступність для розуміння, повнота інформації, несуперечність. Оцінити рівень сприйняття можна за допомогою зворотного зв'язку. Крім того, інформація має бути передана своєчасно, а в ряді випадків вона має збиратися на випередження. Інформаційні потоки у створенні перетворені на комунікаційні мережі. Комунікаційні мережі можуть бути відкритими та закритими, а також мати вигляд ланцюжка, колеса, шпори чи грека, вертушки, кола або бути всеканальними.

Для ефективної діяльності необхідно визначити, які чинники впливають прийняття кадрових рішень під управлінням персоналом.

До таких факторів належать: спеціалізація та цілі діяльності організації; правове регулювання трудових відносин; економічні умови над ринком; стан ринку праці; місце розташування організації; правова форма організації; ступінь централізації управління; корпоративна культура; організаційна структура; розвиток системи керування персоналом; соціальні та соціально-психологічні особливості робочих груп; стиль і досвід керівника як лідера.

Література

1. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шканова О. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. Київ : Кондор, 2013. 414 с.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

2. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2013. 416 с.

3. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2008. 568 с.

4. Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. Москва : Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. 624 с.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics