

СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

Гунченко Я.І.

студентка;

Глушкова Л.В.

*кандидат історичних наук, викладач,
Кам'янський коледж фізичного виховання*

УПРАВЛІНСЬКЕ РІШЕННЯ ЯК ФУНКЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Соціологія управління це наука, яка з'явилася на межі двох самостійних наук: соціології та управління. Вона в своєму предметі робить акцент на вивченні управління саме як взаємодії груп та індивідів, як впливу на колективи людей для організації і координації їх діяльності. Одне з центральних місць в соціології управління займає така важлива проблема як прийняття управлінських рішень. Необхідність та актуальність вивчення цієї теми можна пояснити тим, що на якості таких рішень і спирається ефективність управління будь-якої організації, підприємства або установи. Визначення змісту, характеру та спрямованості процесу прийняття управлінських рішень та його значимість в умовах кардинальних соціально-економічних трансформацій є важливим завданням для соціологічної науки.

Центральним механізмом функціонування будь-якого підприємства, організації і установи є управління. Головним продуктом управлінської діяльності виступають управлінські рішення, які також є головною функцією управління, оскільки саме завдяки їм відбувається процес управління.

Визначень управлінських рішень існує дуже багато, оскільки кожний науковець намагається дати своє визначення, яке б не було схоже ні на яке з вже існуючих. Соціологія управління розглядає рішення в двох аспектах: управлінське рішення – це певний документ, в якому міститься завдання, напрямки і кроки, терміни, ресурси подальшої діяльності, визначені керівниками; управлінське рішення – це логіко-розумовий, психологічний, організаційно-правовий процес [1, с. 213].

Управлінське рішення – це вольовий акт втручання суб'єкта управління в діяльність об'єкта управління для виходу з певної ситуації і являє собою документ органів управління, в якому не тільки поставлена мета, але й сформульовані завдання, передбачені виконавці, відповідальні за виділення ресурсів (трудових, матеріальних, фінансових).

Управлінське рішення це формально зафіксований проект будь-якої зміни в організації, в здійсненні якої беруть участь всі члени організації.

Під управлінським рішенням слід розуміти продуманий висновок про необхідність виконати якісь дії, які прямо чи опосередковано пов'язані з

досягненням цілей, поставлених перед організацією та її членами, або навпаки, втриматися від них [2, с. 68].

Управлінські рішення складають основу управління і тому вони повинні бути науково обмірковані, цілеспрямовані, кількісно та якісно визначені, правомірні, оптимальні, своєчасні, комплексні, гнучкі, повністю оформлені.

Робота управлінця будь-якого рівня завжди пов'язана з виникненням різноманітних ситуацій, які потребують негайного вирішення. Ці ситуації майже ніколи не повторюються, а ті, які й повторюються, як правило мають певні специфічні особливості. Всі ці фактори вимагають від управлінця знання різновидів рішень, що допомагає підібрати типовий інструментарій для прийняття якісних рішень з управління.

Закони управління та світовий досвід в цій сфері виділили сукупність принципів, які стали базовими при формуванні та реалізації рішень. До них належать принцип реальності, принцип своєчасності рішення, принцип системності та принцип регуляції рішень. А тепер розглянемо кожний з цих принципів більш детально.

Згідно з принципом реальності при розробці рішень слід звертати увагу на об'єктивні фактори, від наявності яких залежить успішна реалізація рішення. До них слід віднести інформаційну базу, матеріальні, технічні, соціальні та інші ресурси, час та мета, яку повинна досягти організація в цілому.

Принцип своєчасності полягає в тому, що несвоєчасно прийняте управлінське рішення може привести до значних втрат фінансових та матеріальних ресурсів.

Принцип реалізації говорить про те, що рішення не повинно мати положень, які можуть привести до зриву його виконання.

Принцип системності орієнтує на урахування значимих факторів, що допомагає уникнути прийняття неоптимальних та неправильних рішень, труднощів в реалізації рішень.

Важливість принципу регуляції рішень зумовлена тим, що він вимагає наявності норми, відносно якої визначається необхідний рівень досягнення мети з урахуванням прийнятого рішення [3, с. 70-72].

В процесі управління організацією або певним її підрозділом процес розробки раціонального управлінського рішення повинен відповідати наступним вимогам: кожен управлінець несе відповідальність не тільки за результати реалізації прийнятих ними рішень, а й за діяльність своїх підлеглих; рішення має бути чітко сформульоване; його прийняття повинно базуватися на надійній та достатній інформативній базі; воно повинно залучати всі ресурси, які можуть стати у нагоді.

В процесі розробки та прийняття раціонального і ефективного управлінського рішення особа, яка його приймає повинна спиратись не на емпіричному досвіді, не на наказі, який надійшов з вищого рівня управління, а на об'єктивному аналізі ситуації, яка склалася в даний момент на підприємстві, організації або установі. При цьому також слід передбачити й ті обставини, до яких призведе реалізація прийнятого управлінського рішення.

Методи соціального планування дозволяють побачити соціальні наслідки прийнятих управлінських рішень, узгодити інтереси всіх учасників перетворень, надав їм сприятливі умови для прояву творчої активності. Соціальне планування являє собою науково обґрунтоване визначення цілей, показників, завдань (строків, темпів, пропорцій) розвитку управлінських процесів і основних засобів втілення їх в життя в інтересах всіх співробітників організації [4, с. 468-469].

Управлінець завжди намагається знайти найкращий метод для прийняття конкретного рішення в певній управлінській ситуації. Вибір найкращого метода передбачає застосування критерія оптимальності – вибір найкращого в порівнянні з гарним. Оптимізація рішення є можливою, коли кількість альтернативних варіантів не дуже велика, коли існує лише один критерій відбору цих варіантів, коли кількісні показники деяких рівнозначних критеріїв є схожими [5, с. 164-163].

Коли управлінці опиняються в ситуації необхідності прийняття важливих управлінських рішень, яка трапляється дуже часто, вони не можуть собі дозволити використання методу “проб та помилок”, адже, як правило, ціна помилок може виявитися дуже високою. І тому раціональніше витратити значні кошти на розробку рішення, ніж потім понести значно більші витрати на виправлення негативних наслідків невірно прийнятого управлінського рішення.

Список використаних джерел:

1. Соціологія: Підручник / За ред. Н.П. Осипової. – К.: Юрінком-Інтер, 2003. – 336 с.
2. Колпаков В. Как мы принимаем решения. Стаття первак // Персонал, 2002-№6. – С. 66-73.
3. Мосов С., Рублюк О. Формирование и реализация управленческих решений: обоснование базовых принципов и структуры процесса // Персонал. – 2004. – №8. – С. 70-74.
4. Тощенко Ж.Т. Социология: Общий курс.-2-е изд., доп. и перераб. – М.: Юрайт – М., 2001. – 527 с.
5. Основы социального управления: Учеб. пособ. для студ. вузов/ Под ред. В.Н. Иванова. – М.: Высшая школа, 2001. – 271 с.

Зоріна А.Ю.

студентка,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ПОТЕНЦІАЛ КОНФЛІКТНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРИМИРЕННЯ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ДАНИХ ОПИТУВАННЯ «ДЕТЕКТОР МЕДІА»

Україна вже не перший рік перебуває у збройному конфлікті на сході, тому серед дослідників і практиків йде постійний пошук оптимальних стратегій виходу із конфлікту із урахуванням настроїв громадян звільнених територій та решти України. У цій сфері, соціологи разом із своїми аналітичними інструментами є надзвичайно важливими як для вироблення найефективнішого