

взаємопроникнення ринку праці і ринку освітніх послуг. Саме це є підґрунтям для розвитку людського капіталу, що відповідає вимогам регіональної економіки. Практика переконує, що на рівні регіонів може вирішуватися чимало питань, пов'язаних з піднесенням науки і освіти, стимулюванням інноваційних процесів, якісного оновлення продукції у відповідності з попиту на ринку, що в свою чергу сприятиме взаємному розвитку ринків праці і освітніх послуг.

З метою розвитку ринку освітніх послуг в контексті задоволення потреб ринку праці Кіровоградської області, доцільним, на нашу думку, є: впровадження якісного оновлення робочих місць, удосконалення системи охорони й оплати праці, поліпшення умов праці представників робітничих професій, що сприятиме підвищенню престижу цих професій та приведенню пропозиції робочої сили у відповідність із попиту на робітничі кадри; стимулювання роботодавців до участі в навчальному процесі; створення ефективної системи профорієнтаційної роботи, інформування населення про стан ринку робочої сили, дефіцитні та надлишкові професії; підвищення вимог до рівня підготовки абітурієнтів вищих навчальних закладів; здійснення підготовки спеціалістів на основі обсягів щорічного замовлення та потреби у них підприємствами області; забезпечення можливості вирішення питання про зміну профілю професійно-технічних навчальних закладів, відповідно до нових потреб ринку робочої сили та соціально-економічної ситуації в регіоні.

Для забезпечення інтеграції ринку освітніх послуг і ринку праці необхідним є: 1) розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних та вищих навчальних закладах; 2) усунення диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання у професійно-технічних навчальних закладах, суттєве удосконалення умов ліцензування освітньої діяльності; 3) проведення структурних змін через реструктуризацію мережі державних професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) з урахуванням регіональних потреб у кваліфікованих робітниках за певними професіями; 4) створення спільно з роботодавцями на базі державних ПТНЗ спеціалізованих Центрів професійної підготовки кваліфікованих робітників за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання; 5) розвиток системи професійної орієнтації на освоєння затребуваних професій, в тому числі з урахуванням перспективних потреб економіки регіону (для молоді, що виходить на ринок праці, батьків випускників шкіл, дорослого населення).

Ефективній зайнятості фахівців в регіоні слугуватиме вдосконалення роботи організаційних структур, які займаються питаннями працевлаштування випускників навчальних закладів. Тому при вищих навчальних закладах повинні активізувати роботу служби маркетингу фахівців, основним завданням котрих має стати дослідження ринку праці, удосконалення системи моніторингу, аналізу та прогнозування ринку праці, формування освітніх послуг і банку вакансій, надання методичної та практичної допомоги підприємствам і організаціям у підборі конкурентоспроможного кадрового складу, сприяння працевлаштуванню випускників, вирішення питань в соціально-трудовій сфері. Різноманітність діяльності таких структурних підрозділів сприятиме зміцненню зв'язків ринку праці і ринку освітніх послуг регіону та підвищенню ефективності використання молодих фахівців.

Таким чином, важливим питанням сучасного етапу соціально-економічного розвитку регіонів та України в цілому є інтеграція ринку праці і ринку освітніх послуг. Взаємопроникнення цих інститутів надасть можливість усунути існуючі диспропорції між ринком освіти і ринком праці; підвищити якість професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах; подолати конфлікт інтересів між державою, бізнесом і системою вищої освіти через розбіжності стратегій подальшого розвитку і в решті підвищити роль продуктивної праці в соціально-економічному розвитку держави.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

- Волкова О.В. Ринок праці. – Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
 Гнибіденко І. Трудова зайнятість – важлива складова соціальної політики / І. Гнибіденко // Праця і зарплата. – 2007. – № 47. – С. 4–7.
 Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Таксон, 1997. – 296 с.
 Петрова І.Л. Регулювання зайнятості у світлі глобалізаційної перспективи / І.Л. Петрова // Економіка та держава. – 2005. – № 2. – С. 19–24.
 Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20–24.
 Петюх В.М. Ринок праці: Навч. посібник / Василь Миколайович Петюх. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
 Лісогор Л. СОТ і ринок праці: переваги і виклики / Л. Лісогор // Праця і зарплата. – 2008. – № 7. – С. 5–7.
 Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Олена Антонівна Грішнова. – Київ: "Знання", 2001. – 254 с.
 Гаращук О.В. Інноваційні технології забезпечення високої якості підготовки кадрів: генезис і тенденції / О.В. Гаращук, В.І. Куценко // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 3. – С. 43–53.
 Праця України у 2013 році: Статистичний збірник. – К.: Вид-во «Консультант», 2014. – 336 с.
 Наукова та інноваційна діяльність в Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://www.kr.ukrstat.gov.ua>
 Ринок праці Кіровоградської області [Електронний ресурс]. – доступний з <http://www.kr.ukrstat.gov.ua>

УДК 331.1

ЦІЛЬОВА ОРІЄНТАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В КОНТЕКСТІ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Студенець В.О., здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Студенець В.О. Цільова орієнтація управлінських рішень в контексті ефективності трудової діяльності

У статті розглянуто сутність, функції та види управлінських рішень. Сформовано алгоритм цільової орієнтації управлінських рішень в контексті підвищення ефективності трудової діяльності.

Ключові слова: управлінське рішення, класифікація управлінських рішень, цільова орієнтація, ефективність трудової діяльності.

Студенець В.А. Целевая ориентация управленческих решений в контексте эффективности трудовой деятельности

В статье рассмотрены сущность, функции и виды управленческих решений. Сформирован алгоритм целевой ориентации управленческих решений в контексте повышения эффективности трудовой деятельности.

Ключевые слова: управленческие решения, классификация управленческих решений, целевая ориентация, эффективность трудовой деятельности.

Studenets V. Target orientation-making efficiency in the context of employment

The article considers the nature, functions and types of management decisions. Formed algorithm for target orientation of management decisions in the context of improving the efficiency of work.

Keywords: administrative decision-making classification, target orientation, efficiency of work.

Ефективність трудової діяльності залежить від комплексного врахування багатьох чинників, серед яких формування та прийняття управлінських рішень, реалізація їх у життя. Дієвість та ефективність управлінського рішення залежить від орієнтованості на досягнення запланованої мети, яка є бажаним результатом об'єкта управління.

Питання підвищення ефективності трудової діяльності знайшли відображення в дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених: Д. П. Богині, М. О. Волгіна, О. А. Грішнєвої, В. М. Гриньової, О. Л. Жукова, О. П. Єгоршина, А. М. Колота, Т. А. Костишиної, Н. Д. Лук'яненко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, І. Л. Петрової, М. В. Семикіної, А. Ф. Шевченка та ін. Не зважаючи на досить детальне дослідження цих питань у працях учених-економістів, існує низка теоретичних проблем, які обумовлені змінами в суспільстві та економіці.

Метою статті є обґрунтування управлінських рішень в контексті підвищення ефективності трудової діяльності з урахуванням їх цільової орієнтованості.

Для прийняття управлінських рішень необхідні такі основні передумови: можливість вибору єдиної дії з наявності інших альтернативних; наявність мети; необхідність бажання та вольового зусилля при прийнятті рішення.

Приймак В. М. узагальнює підходи до визначення сутності управлінського рішення:

- результат аналізу, прогнозування, оптимізації, економічного обґрунтування і вибору альтернативи з низки варіантів досягнення конкретної мети;
- процес цілеспрямованого перетворення вихідної інформації про стан і умови функціонування об'єкта управління на найбільш раціональний шлях досягнення бажаного стану в майбутньому;
- один з центральних процесів управління організацією і може розглядатися як один з основних етапів процесу управління, як інтелектуальна задача, як процес легалізації керуючого впливу на керуєму систему і/або підсистему;
- один з необхідних моментів вольової дії, що полягає у виборі мети дії і способів її реалізації;
- довільний акт вибору варіанта людської поведінки;
- вибір альтернативи дії або напрямку дії;
- акт цілеспрямованої зміни ситуації, формула дій, варіант впливу;
- дія керівництва, що веде до розв'язання суперечностей і зміни ситуації;
- вибір дії із сукупності альтернативних дій, що базується на оцінці витрат [1, с. 50].

Функції прийняття управлінського рішення різноманітні. Вони пов'язані з розвитком підприємства, станом маркетингової діяльності, мотивації, обліку, контролю. Функції управлінського рішення охоплюють управління внутрішніми процесами на підприємстві, управління процесами взаємодії із зовнішнім середовищем, управління організацією в цілому.

Українські учені пропонують групувати управлінські рішення за певними узагальнюючими ознаками (табл. 1).

Залежно від повторюваності проблеми, яка потребує вирішення, всі управлінські рішення можна поділити на: традиційні, які неодноразово зустрічалися раніше в практиці управління, коли необхідно лише зробити вибір з декількох альтернатив, і нетрадиційні, нестандартні рішення, коли їх пошук пов'язаний, перш за все, з генерацією нових альтернатив.

Стосовно важливості мети слід зазначити, що прийняття рішення може переслідувати власну, самостійну ціль або ж бути засобом, сприяти досягненню мети більш вищого рангу. У відповідності з цим рішення можуть бути стратегічними або тактичними.

Однією з ознак є сфера впливу: результат рішення може вплинути на будь-який один або декілька підрозділів підприємства. В такому випадку рішення можна вважати локальним. Однак рішення може прийматися з метою впливу на роботу в цілому, в цьому випадку воно буде глобальним.

Таблиця 1

Класифікація управлінських рішень [2]

Класифікаційна ознака	Групи (види) управлінських рішень
1. Ступінь повторюваності проблеми	Традиційні, нетрадиційні
2. Важливість мети	Стратегічні, тактичні
3. Сфера впливу	Глобальні, локальні
4. Тривалість реалізації	Довгострокові, короткострокові
5. Прогнозованість наслідків рішення	Коригуючі, некоригуючі
6. Характер використаної інформації	Детерміновані, імовірнісні
7. Метод розробки рішення	Формалізовані, неформалізовані
8. Кількість критеріїв вибору	Однокритеріальні, багатокритеріальні
9. Форма (спосіб) прийняття	Одноосібні, колегіальні
10. Спосіб фіксації рішення	Документовані, недokumentовані

Для реалізації рішення може вимагатися декілька годин, днів або місяців. Якщо між прийняттям рішення і закінченням його реалізації мине порівняно малий строк – рішення вважається короткотерміновим (короткостроковим). Разом з тим в сучасних умовах все більше зростає значення і кількість довгострокових (перспективних) рішень, результати впровадження яких можна спостерігати лише через декілька років.

Залежно від прогнозованості наслідків рішення можуть коригуватись чи не коригуватись. Більшість управлінських рішень у процесі їх реалізації так або інакше підлягають коригуванню з метою виправлення будь-яких недоліків або врахування нових факторів, і вони називаються коригуючими. Разом з тим існують рішення, наслідки яких неможливо виправити, тобто вони не коригуються і з цієї причини називаються некоригуючими.

Характер використаної інформації також належить до класифікаційних ознак управлінських рішень. Залежно від ступеня повноти і достовірності інформації, якою володіє менеджер, управлінські рішення можуть бути детермінованими (прийняті в умовах стабільності) або імовірнісними (прийняті в умовах ризику або невизначеності). Детерміновані рішення приймаються в умовах стабільності, коли керівник володіє практично повною і достовірною інформацією стосовно проблеми, яка вирішується, що дозволяє йому точно знати результат кожного із альтернативних варіантів вибору. Однак лише невелика кількість рішень приймається в умовах стабільності. Більшість управлінських рішень є імовірнісними. Імовірнісними називаються рішення, які приймаються в умовах невизначеності або ризику.

До класифікаційних ознак належить і метод розробки рішення. Деякі рішення, як правило, однакові та часто повторювані, можуть бути формалізовані, тобто прийматися за наперед визначеним алгоритмом. Іншими словами, формалізовані рішення – це результат виконання раніше визначеної послідовності дій. Формалізація прийняття рішень підвищує ефективність управління в результаті зниження ймовірності помилки і економії часу, тому керівництво підприємств часто формалізує рішення для певних, регулярно повторюваних ситуацій, розробляючи відповідні правила, інструкції і нормативи.

У той же час у процесі управління часто зустрічаються нові, нетипові ситуації і нестандартні проблеми, які не піддаються формалізованому вирішенню. В таких випадках велику роль відіграють інтелектуальні якості, талант і особиста ініціатива управлінця. Рішення, які приймаються у цьому разі, називаються неформалізованими.

Серед класифікаційних ознак управлінських рішень окремо виділяють кількість критеріїв вибору. Якщо вибір найкращої альтернативи відбувається лише за одним критерієм, то рішення, буде простим, однокритеріальним і, навпаки, коли вибрана альтернатива

повинна задовольняти одночасно декільком критеріям, рішення буде складним, багатокритеріальним. У практиці управління більшість рішень багатокритеріальні, оскільки вони повинні одночасно відповідати таким критеріям, як: обсяг прибутку, прибутковість, рівень якості, частка ризику, рівень зайнятості, термін реалізації тощо.

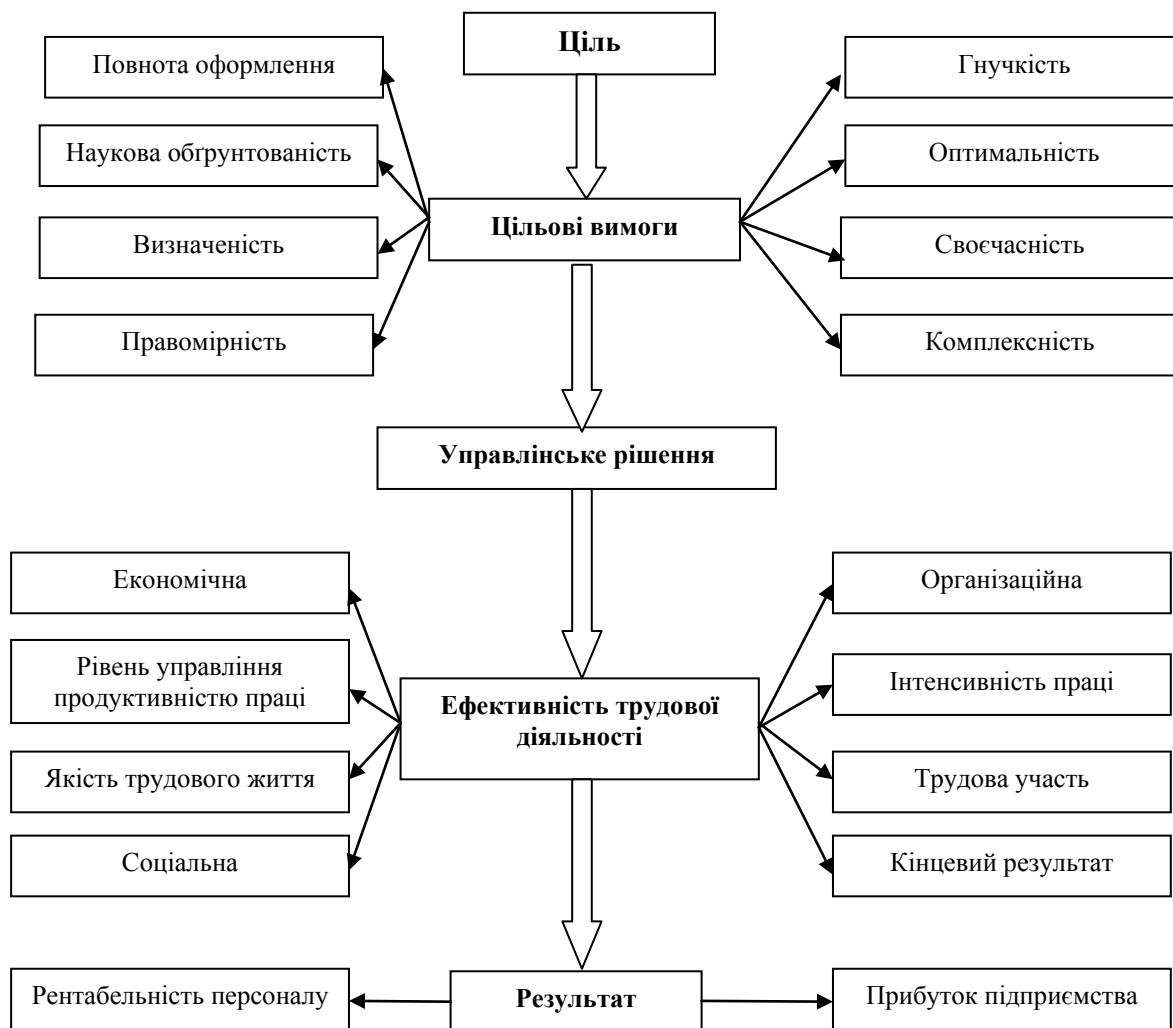


Рис. 1. Алгоритм цільової орієнтації управлінських рішень в контексті підвищення ефективності трудової діяльності

Стосовно форми (способу) прийняття рішень виокремлюють одноосібні і колегіальні управлінські рішення. Однак у сучасній практиці управління частіше зустрічаються складні ситуації і проблеми, вирішення яких потребує комплексного аналізу, тобто участі групи менеджерів і спеціалістів.

Залежно від способу фіксації управлінські рішення поділяються на фіксовані, або документовані, тобто оформлені у вигляді певного документа – наказу, розпорядження, листа тощо, і недокументовані, тобто ті, які не мають документальної форми [2].

Процес розроблення і реалізації управлінського рішення має цільову орієнтацію, тобто він має бути орієнтований на досягнення певної цілі. Ціль – це конкретний кінцевий стан чи бажаний результат об'єкта управління, якого прагне досягти система в результаті реалізації управлінського рішення [1, с. 60].

Цільові вимоги до управлінських рішень полягають в науковій обґрунтованості, цілеспрямованості, правомірності, оптимальності, своєчасності, комплексності, гнучкості, повноті оформлення.

Автором сформовано алгоритм цільової орієнтації управлінських рішень в контексті підвищення ефективності трудової діяльності (рис. 1).

Отже, цільова орієнтація при прийнятті управлінських рішень в контексті ефективності трудової діяльності спрямовується на ефективний результат, який полягає у забезпеченні рентабельності як персоналу, так і підприємства і отриманні прибутку, що є важливим для усіх суб'єктів соціально-трудова відносин сучасного розвитку національної економіки України.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2008. – 240 с.
2. Давидович І.Є. Контролінг: Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 552 с.