

Роль методів прогнозування в процесі ухвалення менеджерських рішень

Розглянуто сутність понять прогноз та прогнозування управлінської діяльності. Визначено значення методів прогнозування менеджерської діяльності.

Методи прогнозування в процесі ухвалення менеджерських рішень

Методи прогнозування в процесі ухвалення менеджерських рішень, займають вагомe місце під час будь-якої управлінської діяльності. Кожен менеджер, управлінець використовує під час своєї каденції певні набуті професійні навички використовуючи спеціальну методику.

Термін «метод» (походить від грецького «methodos») – означає «шлях до чогось», тобто знання про те, як і в якій послідовності має бути вирішене те чи інше завдання та прийнято відповідне рішення. Надається певна методика прогнозування щодо удосконалення прийняття управлінського рішення. У прогнозуванні сам метод – це складна методика, яка складається із сукупності простих прийомів, спрямованих на розробку прогнозу в цілому [1, с.88].

У більш широкому розумінні методи прогнозування можна визначити як сукупність конкретних форм теоретичного чи практичного підходу до розробки прогнозу, однієї чи кількох математичних чи логічних операцій, спрямованих на отримання конкретного результату в процесі розробки прогнозів.

Таким чином, базуючись на аналізі визначення даного поняття в різних наукових джерелах, можемо представити «методи прогнозування» як сукупність операцій і прийомів, які на основі ретроспективних даних, екзогенних (зовнішніх) та ендогенних (внутрішніх) зав'язків об'єкта прогнозування, а також їх змін дають змогу передбачити їх майбутній розвиток [2, с.203].

Прогнозування в сучасному управлінні займає певну частину менеджерських повноважень та виважених механізмів прийняття рішень в процесі господарювання підприємств. Сам процес прийняття рішень має певні проблемні аспекти і виокремлює різні методології дослідження. Він включає в себе ряд певних важливих етапів та специфічних операцій. Питання щодо відносності етапів та кількості які вони мають здійснити при прийнятті рішень, який саме конкретний зміст кожного з них, менеджери - управлінці вирішують відповідно їх поглядів та професійної діяльності. Цей процес залежить від таких факторів, як:

- кваліфікація менеджера;
- ситуація;
- стиль керівництва;
- корпоративна культура організації тощо.

Рівень кваліфікації менеджера є вагомим аспектом при прийнятті певних

рішень та прогнозуванні управлінської діяльності. В багатьох дослідженнях кваліфікація визначається особливими умовами господарювання в організації, відносно до її цілей та стратегії. Узагальнюючи дане поняття можемо навести наступні кваліфікаційні вимоги до менеджерів:

- концептуальна кваліфікація;
- кваліфіковані людські стосунки;
- ділова (адміністративна) кваліфікація;
- фахова кваліфікація.

В розрізі концептуальної кваліфікації, передбачається саме спроможність об'єктивним чином виокремлювати, аналізувати та засвоювати необхідну інформацію. Менеджер має володіти певними навичками дослідження мікро та макро- середовища функціонування підприємства, а також усвідомлювати їх вплив на господарську діяльність. Іншими словами, управлінець має спрямовувати процес розробки та ухвалення управлінських рішень, володіючи вичерпною інформацією про стан організації, та враховуючи при цьому перспективи розвитку підприємства.

Кваліфіковані стосунки між людьми це певний процес, який полягає у рівні ефективності взаємодії менеджера з іншими людьми. Також, це вміння при виконанні функції лідера використовувати методіку комунікаційного зв'язку, занотовувати механізми мотивації, а також надавати й особистий приклад менеджера у відносинах з іншими людьми. Професійні навички необхідні не тільки для підтримання хороших стосунків з окремими особами, але й з групами людей, колективом та і в спільноті в цілому. Всі ці навички важливі для менеджерів всіх рівнів управління, але найбільш важливими і потрібними вони є все ж таки для лінійних менеджерів, так як в них є свої специфічні функції в колективі організації.

Наступне поняття – ділова (адміністративна) кваліфікація. Це такий процес в якому менеджер використовує вміння, які дозволяють менеджерам всіх рівнів ефективно застосовувати під час своєї діяльності та виконання певних менеджерських функцій всі інші кваліфікаційні вимоги. Адміністративна кваліфікація передбачає здатність формувати і виконувати певним упорядкованим методом процедури і процеси перетворення рішень в результати. В цілому, це здатність керівника реалізувати свої рішення з допомогою чітко вироблених процедур, а не випадковим шляхом, що дає впевненість у правильності втілення рішень в життя.

Таке поняття як фахова кваліфікація – передбачає наявність певних знань та здатності ефективно виконувати специфічні процеси і вимоги, які властиві тій чи іншій професії, посаді або організації. В той час, як менеджер на вищому рівні піраміди менеджменту повинен володіти фаховою кваліфікацією, достатньою для забезпечення конкурентоздатності організації, лінійний менеджер повинен мати таку фахову кваліфікацію, яка дала б змогу щоденно і ефективно наглядати, оцінювати та керувати роботою підлеглих в специфічних професійних ситуаціях шляхом роз'яснення, або навіть демонстрації їх належного виконання.

Наступний фактор процесу ухвалення менеджерських рішень, це прогнозування – вибір або умови ситуації, в яких співіснує менеджер та

колектив. Під час господарської діяльності, обсяг функцій, покладених на керівника, значно перевищує його фізичні та часові можливості. Йому доводиться приймати рішення щодо пріоритетності справ. Часто, намагаючись виконати великий обсяг роботи, він розпорошує свої сили на окремі, часто не суттєві справи, які лише здаються необхідними. Наприкінці напруженого робочого дня такі керівники доходять до висновку, що хоч зроблено нібито чимало, однак важливі справи лишилися або не закінченими, або взагалі не зрушили з місця. Успішні менеджери, встигаючи вирішувати під час робочого дня безліч питань, певний час бувають зайняті одним завданням. Причиною цього є прийняття однозначних рішень про першочерговість справ, складання відповідного переліку пріоритетів та дотримання його. Саме процес ситуації і відіграє певну роль, і може впливати не тільки на прогноз а іноді його навіть не підтверджувати, а й ще й впливає на певне рішення керівника.

Якщо говорити про такий фактор як, стиль керівництва, то це типова для керівника (лідера) система прийомів впливу на підлеглих. Тобто стиль керівництва визначає ставлення його до підлеглих. Про стилі управління в менеджменті, є досить багато досліджень, тому при певній ситуації керівник сам обирає той стиль в управлінні, який вимагає певних професійних дій.

Фактор який впливає на методи прогнозування в процесі ухвалення менеджерських рішень, це звичайно, корпоративна культура. Саме корпоративна культура підприємства, як напрям дослідження, пов'язана з такими науками, як: менеджмент, соціологія, культурологія, психологія тощо. Тому, це тягне за собою з одного боку певні труднощі під час дослідження, а з іншого – дає змогу найповніше використовувати корпоративну культуру, як інструмент ефективного управління підприємством, який дає змогу значно підвищити продуктивність праці, звести до мінімуму плинність кадрів в умовах, коли конкуренція загострюється, і доводиться боротись за прибуток. Але якщо ґрунтовно провести певний аналіз даного фактору, то можемо зробити висновок, що успішні організації характеризуються високим рівнем корпоративної культури, який формується як результат зусиль, спрямованих на розвиток ціннісних орієнтацій корпорації на благо всіх зацікавлених сторін. На своєму робочому місці кожен бажає показати на, що він здатний, і що він значить для інших, тому необхідно оцінювати працю кожного окремого працівника, надавати можливість приймати рішення з питань, які від-носяться до його компетенції, консультувати інших працівників тощо. На робочих місцях слід формувати світогляд команди, не можна руйнувати неформально існуючі групи, якщо вони не завдають зайвого клопоту. Практично, кожен має власну думку щодо того, як поліпшити свою працю. Спираючись на зацікавленість вищого керівництва, слід організувати роботу так, щоб всі працівники могли реалізувати свої плани. Кожний менеджер, працюючи і спілкуючись у процесі діяльності зі співробітниками, керується правилами поведінки, які відображають суть взаємовідносин між людьми в колективі. Однак особливості діяльності працівників менеджменту визначають і специфічні вимоги до їх культури. Вони передбачають уважне, зацікавлене ставлення до потреб і запитів інших працівників колективу, повагу до людини, ефективно володіння різноманітними комунікативними засобами [3].

На думку Ю. Є. Петруні, важливо, щоб кожен керівник розумів сильні сторони та обмеження кожного підходу та процедури прийняття рішень і міг вибрати найкращий варіант, враховуючи ситуацію та власний стиль управління [4, с.107]. Саме тому процес прийняття рішень менеджером повинен ґрунтуватись на комплексному дослідженні господарської діяльності та специфіки певного підприємства.

Особливе місце в процесі розробки та ухваленні менеджером певних рішень займає метод прогнозування. Саме визначення сутності прогнозування (від гр. «Prognosis» - передбачення), означає спробу визначити стан явища чи процесу в майбутньому. Це ймовірний опис того, що можливо або бажано визначити в кінцевому підсумку прийняття певного рішення [5, с.219].

Таким чином, прогнозування можемо представити, як процес розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо можливих варіантів прийняття рішення певними управлінцями в векторі розвитку політичних, соціальних та економічних подій, альтернативних термінів їх реалізації та визначення конкурентних рекомендацій щодо практичної діяльності підприємства.

Отже, методи прогнозування - це методи, що забезпечують науково обґрунтовані прогнози майбутнього [6, с.45]. Вони (методи прогнозування), визначаються по-різному, але мають спільну рису, всі визначення трактуються як певні дії, спрямовані на передбачення майбутнього. Дослідження методів прогнозування, це застосування прийомів і методів, що виникли в результаті аналізу минулого і сьогодення, коли виділяють певні закономірності, за допомогою яких після аналізу минулого люди намагаються передбачити майбутнє.

Список літератури

1. Корецька Н.І., Фещук А., Томша Х. Оцінка якості управлінських рішень на підприємстві. Економічний форум.2021. №2. С.88-100
2. Соколюк С.Ю., Чернега І.І., Жарун О.В.,Коротєєв М.А., Тупчій О.С. Формування інноваційного проекту шляхом прийняття ефективних управлінських рішень. Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. 2021. Вип.98 (2). С.203-211.
3. Основні складові формування корпоративної культури в організації – URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32607044.pdf>
4. Навчальний посібник / [Ю. Є. Петруня, Б. В. Літовченко, Т. О. Пасічник та ін.] ; за ред. Ю. Є. Петруні. [3-тє вид., переробл. і доп.]. Дніпропетровськ : Університет митної справи та фінансів, 2015. 209 с.
5. Сіменко І.В. Якість систем управління підприємствами: методологія, організація, практика: монографія/Міністерство освіти і науки України, Донець.нац.ун.економіки і торгівлі ім.Михайла Туган-Барановського. Донецьк: ДонНУЕТ, 2009.349с.
6. Чорний М. Характеристика управлінських рішень на виробничому підприємстві. Матеріали 9-ї Наук.практ. Інтернет-конф. Дніпро, 20-21.11.2021: тези доповідей (Том 1). Дніпро: Поліграфічний відділ ДДАЕУ, 2021.С.45-48