

ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ЭТАП РАЗРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

По мнению большинства экспертов в сфере менеджмента, таких как Гапоненко, Никитина, Албастова – целеполагание или выбор цели в процессе выработки и принятия управленческих решений является одним из наиболее ответственных и определяющих элементов всей системы управления (менеджмента) и основным этапом разработки управленческих решений [1,с.23].

Целеполагание представляет собой процесс человеческой деятельности, связанный с определением цели как субъективно-идеального образа желаемого (целеобразование, целеформирование) и воплощением ее в объективно-реальном результате (целереализация).

По своему содержанию функция целеполагания – это сложный и развернутый во времени процесс, имеющий свои специфические особенности, не свойственные иным управленческим функциям. Эта функция определяет содержание всех остальных, при этом является их объединяющим звеном и реализуется во всех сферах социального управления.

Целеполагание пронизывает и определяет все стадии управленческой работы: информационную, организационную, регулирующую, координирующую, контрольную.

Основные этапы целеполагания:

- 1.Диагностика процесса, анализ результатов предыдущей деятельности.
- 2.Предварительная формулировка цели.
- 3.Сбор всего объема информации, анализ соответствия выбранной цели принципам целеполагания.
- 4.Уточнение цели, формулирование задач, соответствующих данной цели.
- 5.Выбор способов достижения цели, планирование деятельности.

6. Реализация поставленных задач.

7. Постоянная сверка достигнутых результатов с поставленными целями.

Таким образом, в соответствии с выбранной целью формируется стратегия и тактика развития организации, разрабатываются прогнозы и планы действий, оцениваются результаты принятых решений.

Под целью следует понимать состояние объекта управления, к достижению которого стремится организация (предприятие, учреждение), то есть идеальный результат деятельности в будущем [2, с. 87].

Цели в своей основе объективны. Они являются формой проявления причинно-следственных отношений функционирования системы, отражают требования законов экономического, социального, технологического, культурного развития, а также влияния внешней среды. Правильная формулировка целей имеет значительное психологическое воздействие на поведение людей в социально-экономических системах. Люди чувствуют себя более уверенно и более эффективно работают, когда знают, к чему стремятся. При наличии ясных и точных целей каждый индивидуум осознает свои достижения и получает разумное удовлетворение, что способствует созданию устойчивого психологического климата в коллективе и результативной деятельности.

Правильная формулировка целей является весьма сложным процессом и зависит от ряда факторов.

Во-первых, это многообразие целей для одной и той же ситуации. Оно определяется как внешними факторами, так и внутренним разнообразием хозяйственной системы. Любая система есть часть более сложной системы.

При этом одна и та же подсистема может быть составной частью разных систем. Но поскольку цели этих систем различны, то и цели подсистем тоже разные. Они зависят от функции, для выполнения которой эти подсистемы включены в более общую систему. Все это делает неоднозначной работу по формированию целей управления организационными системами. Отсюда очевидно, что любая система

обладает многообразием целей в зависимости от того, с каких позиций ее рассматривать [3,с. 28].

Во-вторых, в сложных системах каждая подсистема или элемент имеет собственные имманентные цели наряду с заданиями, поступающими сверху, например цели отдела, филиала организации. Возникает проблема совмещения этих целей.

В-третьих, трудность формирования целей состоит в отсутствии точного количественного измерения многих из них в силу следующих причин:

- цели многозначны, противоречивы или неясны
- альтернативные варианты достижения намеченных целей многообразны и неочевидны
- показатели эффективности достижения целей не обеспечивают соизмерения степени достижения;
- предсказания на основе различных методов слишком неопределенны [4,с. 125].

Таким образом, формулирование целей – процесс очень сложный и требующий высокого профессионализма. Важно подчеркнуть, что достижение каких-либо целей возможно только при соответствии их содержания объективным обстоятельствам. Отсюда следует, что степень достижения цели определяется характером такого соответствия. Это положение является ведущим методическим правилом в системе целеполагания.

1. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учеб. пособ. / А.Л Гапоненко; под ред. А.П. Панрухина. – М. : РАГС, 2003. – 558с.

2. Мескон, М.Х. Как стать эффективным руководителем / М.Х. Мескон, М.П. Альберт, Ф.К. Хедури; пер. с англ. – 2-е изд. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 160с.

3. Маннапов, Р.Г. Принципы управления человеческими ресурсами в сфере услуг в условиях инновационного развития / Р.Г. Маннапов // Креативная экономика. – 2012. – № 11 (71). – С. 83–89.

4. Максвелл, Дж. Лидерство: 25 ключевых принципов построения взаимоотношений с людьми / Дж. Максвелл; пер. с англ. О.Г. Белошеев. – Мн. : Попурри, 2006. – 368 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГУКИ