

УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ОБМЕЖЕНИХ РЕСУРСІВ

Щоб виконати роботу на максимально високому рівні часто підприємство стикається з проблемою обмеженості ресурсів (інструментів, інформації, людей, грошей, матеріалів, місця, часу). На сучасному робочому місці від людини очікують більшої результативності при менших витратах. На жаль, іноді економія стає аж надто економічною. В умовах обмеженості ресурсів працівникам вкрай важко виконати роботу на належному рівні. Потрібно регулярно керівництву обговорювати з співробітниками питання щодо ресурсів, яких вони потребують або бажають отримати, а також те, на які ресурси вони фактично можуть розраховувати [1].

Робочий простір, постачання, матеріали, тренінги, устаткування, транспортування, інформація, виробничий процес, технічне обслуговування, комунікації, співробітництво, талант, персонал це потенційні ресурси, які можуть знадобитися співробітнику. Можна використовувати цей список як допоміжний інструмент при підготовці до обговорення та планування потреб підлеглих в ресурсах [2].

Ресурс, без якого не вдається обійтися нікому і ніколи. Це час. Співробітники повинні враховувати період, необхідний для підготовки, отримання і обробки кожної заявки на будь-які запитані кошти.

Найкраще, що може керівництво зробити для своїх підлеглих в умовах обмеженості коштів, – виробити у них звичку складати заявки на необхідні ресурси просто і чітко, акцентуючи в них такі основні моменти як: що я замовляю; переваги: для кого, коли і в якій мірі; витрати: для кого, коли і скільки; графік виконання: кінцеві терміни і основні етапи, а також скільки часу буде потрібно і чий це буде час; план: всі етапи на цьому шляху із зазначенням основних орієнтирів і бюджету часу.

Якщо менеджер вчить підлеглих правильно конкретизувати і систематизувати потребу в ресурсах та у відповідній формі, вони, як правило, подаватимуть набагато менше заявок, складених більш обґрунтовано, переконливо і професійно [3].

Обмірковуючи заявки, співробітники точніше оцінюють свої потреби, виокремлюють більше часу на складання запиту і більш усвідомлено підходять до обґрунтування необхідності ресурсів. Пропонований підхід змушує їх переконливіше формулювати свої прохання.

Коли виникає проблема неможливості отримання працівником ресурсів необхідних для робочого процесу. В такому випадку керівник має можливість спонукати працівника до пошуку альтернатив. Жодному менеджеру не потрібно, щоб його підлеглі, намагаючись обхідним шляхом отримати необхідні ресурси, витрачаючи зайві зусилля. Якщо виникає

проблема, незважаючи на всі зусилля, не можливості отримання доступу до ресурсів, слід реалізувати наступні етапи:

- звернутися до альтернативного джерела або постачальника ресурсів;
- провести мозковий штурм для пошуку можливих альтернатив;
- запропонувати інновацію, або спосіб виконати завдання без цього ресурсу або з використанням розумної заміни ресурсу. Якщо у вас немає коштів для виконання завдання на належному рівні, тоді доведеться здійснити пошук іншого шляху виконання завдання. І іноді новий спосіб виявляється краще, ніж раніше;
- за відсутності необхідного ресурсу, альтернативного джерела, заміни або інновації залишається одне – додаткові витрати на виконання завдання. Не варто недооцінювати значення цього варіанту, тому що найчастіше це єдиний доступний та необхідний шлях. В такому випадку запорукою ефективної реалізації буде наполегливість та старання.
- Великою помилкою керівників є покладання вирішення проблеми на підлеглих та поодинокі дослідження способів отримання ресурсів, необхідних для роботи. Надзвичайно важливо, щоб керівника регулярно залучали співробітників до планування ресурсів і допомагали їм у цьому, особливо якщо працівник не зміг отримати потрібні кошти самостійно і йому потрібно придумати обхідний шлях виходу із ситуації. Керівники повинні стати невід'ємною частиною процесу прийняття рішень на кожному етапі.

Література:

1. Брюс Тулган *Все начальники делают это. Пошаговое руководство по решению (почти) всех проблем менеджера* 2016.

2. Іванюта П. *Управління ресурсами та витратами* / Іванюта П., Лугівська О. – Центр навчальної літератури 2010. 3. Кодин, Ст. Н. *Як працювати над управлінським рішенням. Системний підхід* / В. П. Кодин, С. В. Литягина. – М.: КіоРус, 2010.

С.В. Коцан

Науковий керівник - к.е.н., доц. Б.І. Іличок

ФІНАНСОВА СПРОМОЖНІСТЬ ОТГ ЛЬВІВЩИНИ У ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНОМУ ВИМІРІ

Адміністративно-територіальна реформа в Україні — це реформа, що полягає у наданні більших повноважень органам місцевого самоврядування (децентралізації) та зміні адміністративно-територіального поділу держави. Дана реформа впроваджується в Україні, починаючи з 2015 року.