

*Антонова Е.А., Демененко И.А. К вопросу о поиске альтернативных подходов при принятии управленческого решения // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 11 (ноябрь). – АРТ 441-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>*

**РУБРИКА: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**УДК 316.35**

**Антонова Елизавета Алексеевна**

студентка 3 курса, кафедры социологии и управления

**Демененко Инна Арамовна**

старший преподаватель

кафедры социологии и управления

Белгородский Государственный Технологический

университет им. В.Г. Шухова

г. Белгород, Российская Федерация

e-mail: elizabeth.antonova@mail.ru

**К ВОПРОСУ О ПОИСКЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ПОДХОДОВ ПРИ  
ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ**

*Аннотация:* в статье актуализированы вопросы эффективности принятия управленческих решений. Авторами рассмотрены основные альтернативные подходы при принятии управленческих решений как инструменты повышения качественных характеристик управления организацией.

*Ключевые слова:* управленческое решение, лицо, принимающее решение, организация, план, система.

**Antonova Elizaveta Alekseevna**

3rd year student, department of sociology and management

**Demenenko Inna Aramovna**

senior lecturer

department of sociology and management

Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov

Belgorod, Russian Federation

## **TO THE QUESTION OF FINDING ALTERNATIVE APPROACHES WHEN MAKING MANAGEMENT DECISIONS**

*Abstract:* the article raises questions about the effectiveness of managerial decision-making. The authors consider the main alternative approaches when making management decisions as tools of improving of qualitative characteristics of management of the organization.

*Keywords:* managerial decision, the decision maker, organization, plan, system.

Переход к рыночной экономике требует создания новых подходов к сфере управления: в первую очередь, повышаются требования к гибкости управления компаниями и становятся значимыми критерии эффективности.

Принятие управленческих решений – важнейший этап в управленческой деятельности, и он представляет собой воздействие управляющей системы на управляемую.

По своей сути, управленческие решения направлены на усовершенствование деятельности фирмы, оптимизацию работы самой компании для уменьшения затрат и получения больше прибыли, хотя сами

они могут быть весьма разнообразными: оперативными, внешними, концептуальными, стратегическими, внутренними и т.д.

На то, какую методику будет использовать лицо, принимающее решение (ЛПР), влияет объем знаний этого человека, его мотивация, величина познавательных способностей и др. – это также играет значительную роль при выборе им ресурсов, которые он будет использовать для реализации выбранной методики [1].

Выбрать правильное решение проблемы может только тот человек, который владеет знаниями о ситуации, и только он же может принять более обоснованное и успешное в результате решение, поскольку лишь это лицо обладает необходимой для этого информацией.

Для того, чтобы решение, принимаемое в организации, было действенным, оно должно пройти несколько стадий, которые выделяют многие теоретики [2]:

1. Стадия выявления проблемы – когда происходит сбор информации, определяются условия, при которых проблема или ситуация будет разрешена и выявляется степень ее актуальности для компании.

2. Составляется план самого решения – здесь разрабатываются различные варианты решения, затем происходит сопоставление этих альтернатив с имеющимися у организации ресурсами, происходит оценка всех разработанных вариантов с выделением возможных последствий, составляются программы решений, а также составляется детальный план по реализации решения.

3. Стадия выполнения решения – этап, когда решение доводится до конкретных его исполнителей, разрабатываются меры по наказанию и поощрению и осуществляется контроль за выполнением решений.

В целом, любая компания должна иметь свой, конкретный подход к принятию управленческих решений:

1. Демократический подход как антипод совещательному подходу. Данный подход используется нечасто, поскольку при голосовании по определенному вопросу, персонал будет делиться на группу «победивших» и «побежденных», так как при демократическом подходе решения будут приниматься в пользу большинства. Совещательный подход является альтернативой, поскольку привлекается больше людей для принятия решения и происходит поиск компромисса среди множества мнений. Единственной проблемой подобного подхода является присутствие «группового мышления» как такового. Оно представляет собой процесс, когда люди, подвергшиеся давлению, соглашаются с мнением большинства, чтобы избежать конфликтных ситуаций.

2. Групповой подход в противоположность индивидуальному. При групповом подходе решения принимаются менеджером и несколькими служащими, которые работают над определенной проблемой вместе, а при индивидуальном подходе – решение принимается только самим менеджером, как правило. Когда у менеджера есть возможность, время и средства для принятия решения – он принимает его вместе с этими сотрудниками; когда же эти ресурсы ограничены – предпочтительнее выбирать индивидуальный подход к принятию важного решения. Групповое решение по своей сути принимается намного легче, чем индивидуальное, а также проще осуществляется. Однако если решение управленческое – менеджеру необходимо заранее решить, нужно ли вовлекать других служащих для его принятия и реализации.

3. Централизованный подход как альтернатива децентрализованному. При децентрализованном подходе, решения отдаются для принятия на самом низком уровне, а при централизованном – его принимает управляющее звено. Если решение управленческое, то целесообразным было бы принимать его менеджерам. Однако преимущество децентрализованного подхода заключается в том, принятие решения происходит служащими, которые знают обстановку на производстве и могут принять верное и успешное решение на основании знания конкретной ситуации.

4. Система участия в противоположность системе неучастия. Система участия, сама по себе, намного выгоднее системы неучастия, так как заинтересованность менеджера в проблемах своего персонала, желание участвовать в жизни рабочих поможет ему найти поддержку среди подчиненных и осуществить управленческое решение более успешно. Часто, менеджер «собирает» информацию от сотрудников, непосредственно разбирающихся и связанных с проблемой, а затем принимает решение либо сам, либо по аналогии группового подхода – советуясь с другими служащими. Здесь принятие решения также зависит от времени и средств, которые имеет в своем распоряжении менеджер.

Мы можем также отметить, исходя из вышперечисленного, что независимо от подхода и метода принятия решения, ЛПР необходимо уметь рационально рассчитывать имеющиеся средства и время для осуществления решения [3]. Иногда своевременно принятое решение, но не до конца разработанное может принести организации больше пользы, нежели продуманное, но принятое с опозданием. Поэтому так важно соблюдать эти временные рамки при принятии решения.

Важно также отметить, что наличие должного информационного обеспечения для ЛПР может помочь принять решение более правильное и точное[4]. Информация для этого должна быть достоверной, актуальной, точной, адекватной и доступной, так как низкий или некачественный уровень информационной обеспеченности может затруднить процесс принятия решения и усугубить положение организации и после принятия решения привести даже к катастрофическим для компании последствиям.

#### **Список использованной литературы**

1. Губа, К.А. Повышение эффективности системы принятия управленческих решений за счет применения аппарата нейронных сетей // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – №3 (28). – 2014. – С. 84-87.
2. Новикова, А.А. Методы обоснования управленческих решений в социальных институтах современного стратифицированного общества // Культура. Духовность. Общество. – №9. – 2014. – С. 238-241.
3. Гулей И.А., Целютина Т.В. Командный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности принятия решений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. - 2015. - №5. - С. 241-243.
4. Сапронов, М. И., Думчин, П. В. К вопросу о выборе подхода в принятии управленческого решения // Молодой ученый. – 2017. – №2. – С. 502-504.

***Дата поступления в редакцию: 31.10.2017 г.***

***Опубликовано: 03.11.2017 г.***

***© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017***

***© Антонова Е.А., Демененко И.А., 2017***