

Ф.Р. Ахмедов, докторант
(Наманганский инженерно-технологический институт, Узбекистан)

ОПТИМАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Принятие управленческих решений – это основной и важный процесс достижения стратегических и тактических целей любой организации. Современные условия ведения бизнеса и экономические сложности повышают значимость этого процесса, одновременно увеличивая сложность принятия решений. В этом процессе важно знать и применять методы и способы принятия оптимальных решений.

Оптимальное решение – это очень точное и эффективное решение, которое учитывает текущие и будущие интересы, ресурсы и возможности организации. Таким образом, для обеспечения эффективности принятия управленческих решений существуют различные методы и способы, которые помогают принимать сложные решения в любых производственных, сервисных и управленческих процессах.

Под процессом принятия решения понимается преобразование исходной информации в выходную информацию в виде приказа, распоряжения [1]. Процесс принятия решения является сложной итерационной процедурой, включающей в себя следующие этапы [2]:

- 1) определение причин появления проблемы;
- 2) формулировка проблемы;
- 3) определение цели, задач и критериев;
- 4) Выбор методов и средств решения задач, определение ограничений и необходимых ресурсов;
- 5) составление списка альтернатив;
- 6) обзор информации и прогноз;
- 7) разработка постановки задачи;
- 8) разработка математической модели;
- 9) выбор метода решения и разработка алгоритма;
- 10) согласование решения с исполнителями, оценка альтернатив и выбор оптимального решения;
- 11) анализ решения;
- 12) принятие решения;
- 13) пересмотр проблемы, цели, задач, методов, средств и необходимых ресурсов;
- 14) доведение решения до исполнителей;

- 15) исполнение решения;
- 16) оценка полученного результата и при необходимости внесение коррекции в содержание предыдущих этапов;
- 17) документирование.

Управленческое решение не ограничивается выбором альтернативных вариантов решения проблемной ситуации, а является целенаправленным выражением опыта и знаний руководителя в построении модели управления предприятием, эффективность которой напрямую зависит от уровня квалификации менеджера [3].

Принятие управленческих решений нуждается в высоком уровне профессионализма и обладании определённых психологических качеств руководителя.

Главными факторами, которые оказывают влияние на качество управленческих решений, является:

1. Мотивация качественных решений;
2. Автоматизация управления;
3. Использование в системе менеджмента научных подходов и принципов и так далее[4].

Вышеупомянутые факторы влияют на качество решений, также требуют упоминания о том, что условия риска и неопределенность в области принятия решений могут значительно ухудшить показатели качества принятых управленческих решений.

По своей сути, процесс принятия решения происходит непосредственно в осуществляемом процессе его подготовки[5]. А также найти решение проблемы, выбрав наиболее оптимальное решение из нескольких альтернативных вариантов, исходя из квалификации, знаний и опыта руководителя – принимающего решение считается непростой задачей.

Сложность выбора правильного решения обусловлена, в первую очередь, значимостью для принимающего лица последствий, связанных с этим решением. Одни ситуации разрешаются мгновенно, не требуя никакого умственного напряжения, другие порой вызывают некоторые колебания у человека, а третьи – тяжелые муки, порой неразрешимые в течение очень длительного периода времени[6].

Методы принятия решений разнообразны, и каждый из них используется в зависимости от конкретной ситуации, времени, сложности задачи и других факторов. Все методы принятия управленческих решений можно объединить в три группы: неформальные (эвристические), коллективные, количественные [7].

Давайте более подробно проанализируем эти групповые методы и рассмотрим их особенности, а также недостатки.

Неформальный (эвристический) метод – это подход к принятию решений, основанный на интуиции и опыте. В этом методе решения принимаются без использования формальных и точных инструкций, опираясь на предыдущий опыт, знания и представления для быстрого и эффективного решения проблем. Особенности метода являются можно принимать быстрые и эффективные решения.

Работает в случаях, когда нет полного и точного исходного материала и применяется в условиях неопределенности и изменчивости. Недостатки этого метода – высокий риск ошибок и не всегда применим ко всем ситуациям.

Коллективный метод принятие решений – это процесс, при котором группа или команда принимает решение, делясь своими мнениями и опытом для достижения общего согласия.

Особенности данного метода возможность сбора различных точек зрения и многогранного подхода к проблеме, использование опыта и знаний членов группы а также демократический процесс принятия решений. Недостатки метода конфликты и разногласия внутри группы могут задержать процесс принятия решения, а также результаты могут быть неэффективными, если участники группы не проявляют активность или заинтересованность.

Количественный (квантитативный) метод – это метод принятия решений, основанный на математических и статистических подходах, который использует количественные данные и моделирование. Решения часто принимаются на основе анализа и вычислений.

Особенности данного метода решение основании на точных и проверяемых данных и позволяет прогнозировать и устанавливать четкие планирования при принятии решений. Но, не учитывает человеческие факторы и интуицию а также требует большого объема данных и сложного анализа.

Процесс принятия оптимальных управленческих решений является важным и многозадачным процессом, от которого зависит достижение стратегических целей организации. Методы принятия решений варьируются в зависимости от ситуации и сложности задачи. Неформальный (эвристический) метод позволяет быстро реагировать на изменения и принимать решения в условиях неопределенности, но он может быть менее точным и несет риски ошибок. Коллективный метод способствует более глубокому анализу и учитывает различные точки зрения, однако он может быть замедлен внутренними конфликтами и недостаточной активностью участников. Количественный метод, в свою очередь, основывается на точных данных и позволяет делать прогнозы, но требует значительных ресурсов и не всегда учитывает субъективные факторы. Таким образом, каждый метод имеет

свои сильные и слабые стороны, и их применение должно быть обосновано конкретными условиями и требованиями ситуации.

ЛИТЕРАТУРА

1 Павликов С. Н., Тарута М. А., Павликов А. С. Методы принятия управленческих решений //Научные труды Дальрыбвтуза. – 2010. – Т. 22. – С. 187-192.

2 Гасов В.М. и др. Системное проектирование взаимодействия человека с техническими средствами. М.: Высш. шк., 1991. 320с.

3 Романова Н.А. Методы принятия управленческих решений, как инструмент повышения эффективности управления //Таврический научный обозреватель. – 2017. – №. 6 (23). – С. 81-87.

4 Шумилина В.Е., Мельникова Я.А., Чайкин Д.В. Методика принятия управленческих решений. – 2021.

5 Симоненко Н.Н., Пашковский М.Ю. Выбор метода принятия управленческих решений //Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №. 2-2. – С. 164-166.

6 Бондарь М.А. Методы принятия управленческих решений //Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2014. – №. 14. – С. 145-153.

7 Трофимова Л.А. Т 70 Методы принятия управленческих решений: учебное пособие //СПб.: Изд-во СПбГУЭФ. – 2012.

УДК:338.984

А.И. Близнюк, асп.
(БГЭУ, г. Минск)

АНАЛИЗ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В качестве основы для устойчивого развития любой организации выступает управление персоналом. Осуществление процесса управления персоналом является основным процессом и фактором повышения как уровня конкурентоспособности предприятия, так и уровня долгосрочного развития предприятия.

Современное развитие организации в современных экономических условиях довольно проблематично, так как присутствует нехватка персонала высокой квалификации. Организации обязаны адаптироваться к тому, чтобы учитывать все экономические и социальные изменения, а также изменения по острой конкуренции. Для того, чтобы организации были конкурентоспособными, им необходим персонал высокой квалификации, который сможет выполнять все поставленные перед ним задачи. Из данного направления следует, что управление