

Синявина Анна Леонидовна

студентка

Попова Анна Анатольевна

канд. психол. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный
педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В МЕНЕДЖМЕНТЕ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ, МЕТОДЫ И СПОСОБЫ

Аннотация: в статье рассмотрены основные подходы, а также методы и способы принятия решений в менеджменте. Авторы отмечают, что необходимо помнить, что управление – это прежде всего осуществление выбора, на основе принятия решения. От того, как это будет делать руководитель будет зависеть не только судьба предприятия, но и всех людей, задействованных в нём.

Ключевые слова: подход, метод, способ, принятие решений, менеджмент.

Принятие решений в управленческих вопросах – это прежде всего, *выбор*. Все мы в разных объёмах управляем своей жизнью и деятельностью. Начиная от выбора пищи, которую мы едим, заканчивая выборами президента страны – всё это основывается на принятии решения. Это фундаментальная тема, лежащая в основе самого понятия «управление». Только благодаря правильным, вовремя принятым решениям, возможно эффективное управление. Никогда ни один управляющий не смог бы справиться с возникающими задачами и трудностями, не имея способности принимать решения. Основная трудность принятия решений заключается в том, что необходимо выбрать один вариант, относящийся к *правильным* из множества, в возможных условиях недостатка информации и времени [1, с. 13]. Необходимо соблюсти определённый важный баланс. С одной стороны, если решение детально просчитать и собрать максимум информации, на основе которой оно будет приниматься, то на это могут быть затрачены

значительные ресурсы и время, в результате чего могут быть упущены самые выгодные контракты, уникальные возможности и прорывные моменты. С другой стороны, быстро принятое решение, без проработки вопроса, несёт в себе большой риск совершения ошибки, в результате которой будут потеряны ещё большие ресурсы, а возможно и сама система, которой управляют. Абсолютное большинство людей склонны принимать решения, не продумывая их детально, не собирая информацию, и не анализируя, так как это связано с усилиями и трудом. Один из гениальных управленцев своего времени Генри Форд говорил: «Думать – это самая тяжёлая работа, именно поэтому большинство людей этим не занимается» [2]. При этом, время на принятие решений затрачивается много, так как сомнения мешают определиться окончательно. Известный исследователь принципов успешного управления Наполеон Хилл писал: «Успешные люди быстро принимают решения, но медленно их меняют. Неудачники принимают решения медленно, но склонны быстро их изменять» [3].

Условно, принятие решений можно разделить на две категории: интуитивные и рациональные. Чисто *интуитивное решение* – это выбор, сделанный только на основе *ощущения* того, что он правилен. Лицо, принимающее решение, не занимается при этом сознательным взвешиванием «за» и «против» по каждой альтернативе и не нуждается даже в понимании ситуации. Просто человек делает выбор. То, что мы называем озарением или шестым чувством, и есть интуитивные решения.

Рациональные решения. Главное различие между решениями рациональным и основанным на суждении заключается в том, что первое не *зависит* от прошлого опыта. Рациональное решение осуществляется с помощью объективного аналитического процесса, существующего в виде различных подходов. *Централизованный* – это процесс, который призывает, чтобы большее число принятий решений принадлежало главному управлению (например, менеджер среднего звена может отвечать за минимизацию очереди, которая формируется в сберегательных кассах). *Децентрализованный* – передает ответственность за принятие

решений на низший управленческий уровень. *Групповой подход* – работают несколько сослуживцев вместе над одной проблемой.

Система участия. При системе участия в принятии решения учувствуют больше одного человека. Система участия связана с групповым подходом в том, что группа принимает решение, а в системе участия менеджер оставляет за собой право сказать последнее слово.

Демократический подход – это подход, где решения принимаются за счет большинства. Этот подход имеет «победителей» и «побежденных». Кроме того, демократический подход имеет приверженность к конфликтам с иерархическим строительством большинства организаций.

Намного более совершенный – *Конный подход*. В данном подходе к принятию важных решений допускаются только лучшие представители своих групп, выбранных ранее (отдела, цеха, бригады и т. д.). Голосование считается свершившимся только при *единогласном решении*. В данном подходе необходимо найти компромисс между всеми представителями групп. Это компромисс и сложение всех опытов, разумений и размышлений всех самых лучших представителей. У использования группового подхода и системы участия есть существенные преимущества. Они решают проблемы в группе, потому что понимают шире и глубже проблему; мало вероятно, что может быть выбран случайный вариант; в групповом принятии решения каждый хочет высказать своё мнение и относиться к этому серьёзно; минимизируется влияние «человеческого фактора» на окончательное принятие решения, больше объективности. В данном подходе есть и недостатки: требуется затрата времени и других ресурсов на организацию и на приход всех участников к единогласному решению; трудность прихода к единому мнению.

Анализ методов и подходов в принятии решений даёт понять, что, осуществляя тот или иной выбор, управляющий должен объективно и грамотно подходить к данному вопросу, учитывать достоинства и недостатки каждого подхода. Необходимо помнить, что управление – это прежде всего осуществление выбора, на основе принятия решения. От того, как это будет делать руководитель

будет зависеть не только судьба предприятия, но и всех людей, задействованных в нём.

Список литературы

1. Зуб А.Т. Психология управления. Учебник и практикум. Учебник для вузов. – М.: Юрайт, 2017. – 374 с.
2. Генри Форд. Моя жизнь. Мои достижения. – М.: Астрель, 2017. – 352 с.
3. Хилл Наполеон. Думай и богатей. – М.: Прайм-Еврознак, 2017. – 384 с.