

*Базуев Александр Иванович*

*студент*

*ФГБОУ ВО «Башкирский государственный  
аграрный университет»*

*г. Уфа, Республика Башкортостан*

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ РАЗРАБОТКИ И ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

***Аннотация:** в данной работе раскрывается суть системы разработки и принятия управленческих решений. Совершенствование данных процессов необходимо для эффективной работы руководящих структур и поэтому актуальность рассмотренной проблемы и способов их преодоления является насущной и по сей день.*

***Ключевые слова:** система управленческих решений, разработка управленческих решений, принятия управленческих решений, исполнительная дисциплина, уровни согласования решений.*

Система разработки и принятия управленческих решений, являясь одним из связывающих процессов работы любой организации, пронизывает всю управленческую работу. Вследствие этого эффективность управления во многом находится в зависимости от его свойства.

Моменты, обуславливающие качество управленческих заключений, очень многообразны и имеют все шансы характеризовать организационную, финансовую, методологическую и психическую особенность. Уровень воздействия всех данных моментов различна в зависимости от значения заключения, специфичности организации, образовавшихся задач. Нередко, тем более в больших организациях, низкое качество управленческих заключений обосновывается некачественным воздействием организационных просчетов. Из них выделают следующие:

1) ненадежность сведений, некачественная организация коммуникаций, помехи, образующиеся в ходе передачи сведений. При этом нужно отметить, что

наращивание количества иерархических связей в организации, как правило, ведет к дополнительному искажению и запаздыванию сведений при подготовке решений;

2) невысокая исполнительская дисциплина. Как показывает практика, до тридцати процентов всех управленческих заключений не добиваются собственных целей в связи с низкой исполнительской дисциплиной (некачественное выполнение работы, срыв сроков, а временами и абсолютное недоступность результатов). Впрочем, не всякий раз это вина только ответственных лиц. Основаниями невысокой дисциплины бывают такие организационные факторы, как недоступность процедуры согласования заключений, установление невозможных сроков, недостающая конкретизация заключений, то есть неразбериха хода выполнения решения управленческих решений, кто и собственно, что обязан исполнять, с поддержкой каких средств, и в какие сроки;

3) недостаточный уровень согласования интересов всевозможных иерархических структур, которые реализуют управленческое решение;

4) несовершенная система передачи и контроля управленческих решений последующим структурным подразделениям. Решение, которое на высочайших уровнях смотрится отчетливым и абсолютным, утрачивает собственную скоординированность и четкость при дальнейшей проработке на низших уровнях. По мере наращивания задействованных значений управления и количества работников процесса функция контроля затрудняется еще сильнее;

5) недостаточный профессионализм работников. Данный момент показывает себя в большей мере в новых кадрах, бурно развивающихся организаций, собственно это связано с неизменным расширением функций работников, «размытостью» сферы их обязательств, а временами непродуманным отбором и предназначением служащих на конкретных должностях.

Сложная система согласованности, излишняя усложненность и, в то же время, не проработанность процедур принятия управленческих решений приво-

дит как к неоправданному дублированию дел, производимых различными рабочими подразделениями, или к их невыполнению или же срыву сроков, к потере или же искажению сведений, проходящей между отделами.

Традиционными путями к совершенствованию функционирования организации считается, с одной стороны, совершенствование ее организационной структуры, с иной – предусмотренных бизнес-процессов. Первоначально стоит определиться со структурой лиц, участвующих в реализации управленческого решения и конкретно выделить обязанности между структурными подразделениями, сделать посыл для налаживания вертикальных и горизонтальных коммуникаций.

Вследствие этого, на начальных этапах формирования работы организации предполагается изучить следующее:

- изучить информацию о процессах разработки, принятия и реализации управленческих заключений в высшем учебном заведении за конкретный временной интервал;
- обнаружить имеющиеся патологии, свойственные как для организации в целом, например, на уровне ее составных частей, вскрыть их предпосылки, а еще образовать систему услуг по улучшению рассматриваемых процессов;
- спрогнозировать поведение отдельных структур при проведении иных событий, в частности, при изменении организационной структуры.

### ***Список литературы***

1. Ханнанова Т.Р. Потеря деловой репутации работников: теоретико-методологические основы оценки морального ущерба // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. – 2007. – №10. – С. 51–63.
2. Данилова И.Б. Состояние информационных технологий в социальном управлении / И.Б. Данилова, Т.Р. Ханнанова // Сборники конференций ниц социосфера. – 2011. – №28. – С. 162–163.

3. Ханнанова Т.Р. Методологические подходы к оценке человеческого капитала и деловой репутации на основе их взаимосвязи в составе гудвилла // Вестник башкирского государственного аграрного университета. – 2006. – №2. – С. 31–36.

4. Ханнанова Т.Р. Деловая репутация как фактор развития человеческого капитала // Российский экономический интернет-журнал. – 2009. – №4. – С. 1009–1013.

5. Макарова К.В. Проблемы государственного управления в современной России // Экономика и социум / К.В. Макарова, А.Ф. Гарифуллина. – 2013. – №2–2 (7). – С. 35–38.