

СТОИТ ЛИ ПРИВЛЕКАТЬ РАБОЧИХ К ПРИНЯТИЮ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ?

Заворотная Мария Владимировна

студент Национально Исследовательского Университета «Высшая Школа Экономики», РФ, г. Пермь

Шварцзайд Екатерина Ринатовна

научный руководитель, преподаватель Национально Исследовательского Университета «Высшая Школа Экономики», РФ, г. Пермь

Управленческая деятельность напрямую связана с принятием решений. Менеджером является человек только тогда, когда он принимает организационные решения или реализует их через других людей.

Управление — значит принятие решений. Необходимость принятия решений пронизывает все, что делает руководитель, формулируя цели и добиваясь их достижения. Неудивительно поэтому, что процесс принятия решений занимает центральное место в теории управления. Наука управления ставит своей задачей повысить эффективность организаций путем увеличения способности руководства к принятию обоснованных решений в ситуациях исключительной сложности.

Не секрет, что принятие управленческих решений на предприятии является одним из важных этапов. От того, как будет обозначено и принято решение руководством, зависит жизнедеятельность и успешность предприятия.

Сначала разберем что такое управленческое решение. Управленческое решение — это результат конкретной управленческой деятельности менеджмента. Принятие решений является основой управления. Выработка и принятие решений — это творческий процесс в деятельности руководителя каждого уровня, включает:

- выработку и постановку цели;
- изучение проблемы на основе получаемой информации;
- выбор и обоснование критериев эффективности (результативности) и возможных последствий принимаемого решения;
- обсуждение со специалистами различных вариантов решения проблемы (задачи);
- выбор и формулирование оптимального решения; принятие решения;
- конкретизацию решения для его исполнителей.

Управленческие решения могут быть обоснованными, которые принимаются на основе экономического анализа и многовариантного расчета, и интуитивными, которые, хотя и экономят время, но посредством их можно допустить ошибки и так, же они содержат в себе неопределенность.

Принимаемые решения необходимо быть основанными на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий.

Как мы знаем, существует несколько этапов в принятии управленческих решений, которые включаются в себя: определение необходимости решения, где менеджер должен проанализировать состояние среды как внешней, так и внутренней, и определить

необходимость решения; диагностика и анализ, здесь менеджер анализирует причины данной ситуации, которая, по его мнению, требует решения; выдвижение альтернатив, где происходит генерация идей, определяющих возможность решения проблемы; выбор предпочтительной альтернативы является решением проблемы, т. е. управляющий выбирает наиболее подходящую альтернативу с наименьшими издержками для решения сложившейся ситуации; реализация выбранной альтернативы, этой стадии характерно, что менеджер использует свои качества лидера, а также старается максимально направить все имеющиеся ресурсы на достижение поставленной цели; и последний этап — это оценка и обратная связь, т. к. процесс принятия решений бесконечен, то менеджер должен получать информацию о том, как реализовано предыдущее решение, потому что только контроль может показать насколько эффективно и успешно команда справилась с поставленной задачей.

На сегодняшний день руководители часто задаются вопросом: «стоит ли привлекать рабочих к принятию решения на предприятии?» На мой взгляд, вопрос достаточно трудный. Однако я считаю, что привлекать рабочих стоит.

Во-первых, нужно учитывать тот факт, что большое количество сотрудников на предприятии должно координироваться несколькими управляющими, которые в свою очередь будут подчиняться топ-менеджеру. Когда придет момент в необходимости принятия управленческого решения, то топ-менеджер должен обратить внимание на мнение своих подопечных, не только управляющих, но и рабочих, занятых на производстве. Конечно, не стоит призывать всех рабочих на совещание, можно попросить управляющего отдела выбрать наиболее заинтересованных и амбициозных, чтобы те присутствовали на встрече. Присутствие таких работников будет полезно тем, что они непосредственно связаны с производством, а, следовательно, знают специфичные особенности ситуации и могут поделиться своим мнением о ней.

Во-вторых, имея профессиональные навыки, рабочий может дать ценные советы, а также указать на «слабые места», которые руководитель со своими знаниями может не принимать в расчет.

И в-третьих, гораздо большее количество людей может предложить совершенно разные идеи, в числе которых руководитель может найти ценные и уникальные.

Конечно, не стоит забывать и о внутренних человеческих факторах. Ведь когда человек участвует в принятии какого-либо решения, он чувствует свою причастность к действию и принимает это решение как «свое», а, следовательно, «свое» человек должен стараться воплотить и полностью реализовать. Именно на этот фактор можно положиться. Работник более ответственно относится к достижению цели, при этом агитируя своих коллег к непосредственному участию в улучшении своей компании.

Иногда проблемы предприятия происходят от того, что работники не понимают, что от них требуется. Поэтому, обсуждая с руководством проблемы, работник лучше понимает особенности своих обязанностей и с учетом этого старается изменить ситуацию. Параллельно этому происходит сплочение коллектива, потому что люди начинают строить коммуникации не только со своими близкими коллегами, но и с коллегами из других подразделений. Сплоченный и понимающий коллектив — залог успеха компании.

Существует несколько способов вовлечения персонала в принятие управленческих решений.

Первый — авторитарный, который подразделяется на два вида, где подчиненные наименее вовлечены в принятии решений. Здесь руководитель использует подчиненных в качестве ресурса, который только предоставляет имеющуюся информацию, а уже руководитель самостоятельно принимает решение.

Второй — консультативный способ, также подразделяется на два вида, при этом руководитель уже полностью обсуждает варианты решения со своим коллективом, но итоговое решение остается на его личное усмотрение.

И третий способ — демократический, ему характерно обсуждение вариантов со всем

коллективом, принятие наиболее подходящего варианта не только руководителя, но и подчиненного.

Любой из этих способов может использоваться на предприятии, выбор стоит лишь за руководством предприятия и инициативы работников.

Стоит рассмотреть и другую сторону медали. В привлечении работников к принятию решений есть и свои недостатки.

Принятие решения должно проходить как можно быстрее, т. к. от этого зависит положение предприятия на рынке. Поэтому делать выбор между предложенными вариантами иногда лучше в одиночку, это гораздо быстрее.

По моему мнению, есть еще один фактор — это тот момент, когда не стоит раскрывать всю информацию о решении для своих работников. Все дело в том, что принимаемые решения иногда достигаются путем уменьшения привилегий и некоторых рабочих условий для персонала компании. Именно оградив персонал от некой информации можно избежать тяжелых последствий, например, забастовки.

В заключении хотелось бы сказать, что привлечение персонала к принятию управленческих решений остается сугубо индивидуальным. Каждый руководитель должен выбирать свою стратегию ведения компании, однако ему не стоит забывать о том, что коммуникации между сотрудниками из разных отделов могут положительно повлиять на развитие компании. Это происходит потому, что профессиональные знания, из разных областей сталкивающиеся с одной и той же ситуацией могут породить достаточно интересный и полезный вариант решения.

Список литературы:

1. Дафт Р. Менеджмент 10-е изд. [Учебник] / Пер. с англ. — СПб.: Питер, 2013. — 656 с.
2. Глухов В.В. Менеджмент: Учебник для вузов. 3-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 608 с.
3. Джурабаев К.Т. Производственный менеджмент: Учебное пособие для вузов / К.Т. Джурабаев, А.Т. Гришин, Г.К. Джурабаева. — М.: Кнорус, 2005. — 416 с.
4. Фатхудинов Р.А. Управленческие решения: Учебник. — М.: Инфра — М, 2007. — 344 с.
5. Иванов М.М., Исаенко А.П., Колупаева С.Р., Корнеева И.В., Хруцкий В.Е. КАК ДОБИТЬСЯ УСПЕХА Практические советы деловым людям / Хруцкий В.Е. — Москва.: Издательство Политической литературы, 1991. — 510 с.