БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНФОРМАТИКИ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ

Кафедра информатики

Факультет КСИС

Специальность ИиТП

Индивидуальная практическая работа№2

по курсу «основы бизнеса и права»

«ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ»

Вариант 1.

Выполнил студент: Драгун О.В.

группа 893551

Зачетная книжка № 2520050

Электронная почта: dragun.oleg41@gmail.com

Минск 2022

# Постановка задачи

Перечислите существующие методы принятия управленческих решений. Проведите их сравнительный анализ. Перечислите методы принятия управленческих решений, используемых в анализируемой организации, обоснуйте свой ответ.

# Существующие методы принятия управленческих решений

Принятие эффективных решений — это основная задача управленца, независимо от сферы деятельности. Хороший менеджер должен уметь оперативно сделать правильный выбор, идущий на пользу компании. И делать это достаточно часто, ведь решения затрагивают все четыре основных аспекта управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Как такового универсального, единого подхода не существует. Выбирать способ нужно исходя из сложившейся ситуации, доступных ресурсов и прочих важных моментов. Условно все методы можно разделить на две категории: экспертные и общедоступные. К первой группе относятся:

1. Мозговой штурм. Заключается в коллективном обмене идеями и вариантами решения проблемы;
2. Организация комиссии. Приглашаются эксперты в сфере, касающейся вопроса, и формируют идеи путем дискуссии;
3. Метод Делфи. Сбор необходимой информации с помощью заранее подготовленных опросников. Часто проводится в несколько туров;
4. Составление сценариев. Каждый эксперт расписывает свое видение проблемы и предлагает свой сценарий развития ситуации;
5. Метод суда. У каждого решения есть свои "обвинители" и своя "защита". Таким образом можно в краткие сроки обозначить все "за" и "против".

Общедоступные подходы не требуют участия экспертов. Достаточно просто собрать тех, кто имеет отношение к теме обсуждения. Самыми распространенными методами являются:

1. Теория игр. Этот способ не подразумевает наличия четких целей и задач. Действия предпринимаются по обстоятельствам, единожды к конкретному случаю;
2. Метод проб и ошибок. В основном применяется тогда, когда одобрить решение нужно в кратчайшие сроки;
3. Метод декомпозиции. Хорошо подходит для объемных, трудных задач. Их разбивают на несколько более мелких и сортируют по важности.

Некоторые из этих методов обоснованы экономическими факторами и являются научными. Другие же более интуитивны и предполагают наличие у менеджера опыта, лидерских качеств и решительности. Однако все они достаточно эффективны, если их правильно сопоставить со сложившейся ситуацией.

# Сравнительный анализ перечисленных методов принятия управленческих решений

Первая группа методов (экспертные) хороша, когда существуют и доступны эксперты в данном вопросе. Каждый из методов имеет право на существование и наверняка подходит для разных ситуаций. Наиболее часто встречающийся в IT сфере метод это мозговой штурм. Таким образом все сотрудники, так или иначе касающиеся и работающие с проблемой могут быть привлечены к принятию управленческих решений.   
  
У сотрудников, напрямую не ответственных за управление, также есть свои идеи и видение ситуации. Иногда они даже более свежие и инновационные. Поэтому привлекать их к принятию решений может быть весьма полезно.

В первую очередь повышается производительность. Это происходит по причине того, что люди чувствуют свою важность, и начинают больше выкладываться. Помимо своих целей, их начинают интересовать цели компании. Также это повлечет улучшение атмосферы внутри коллектива, ведь пропасть между зонами ответственности управленцев и сотрудников сократится. Такой подход будет максимально уместен в небольших компаниях, потому как персонал станет более универсальным.

Не все предприятия могут позволить себе огромный штаб сотрудников. Поэтому задействовать кого-то в новом амплуа – верный шаг к экономии. К тому же, при правильном подходе, можно создать действительно сплоченную команду, постоянно генерирующую новые идеи для принятия важных решений для компании.

Однако есть у такого метода взаимодействия и свои недостатки. Заключаются они в следующем:

**Риск утечки данных.** Эффективное привлечение сотрудников к управлению ,без предоставления им исходных данных – невозможно. Но чем больше людей имеют к ним доступ – тем выше риск утечки;

**Нарушение принципов традиционного управления.** Размытие рамок между менеджерами и подчиненными действительно может принести немало пользы, но это лишь одна сторона монеты. Не стоит забывать, что у компании все же должна быть структура, в которой есть те, кто управляют, и те, кто выполняют поставленную работу. Именно поэтому, привлекать персонал к принятию решений нужно в меру, соблюдая определенные границы.

Данный подход к управлению и принятию решений сейчас становится все популярнее. Особенно это касается небольших компаний, где каждый сотрудник предстает в роли «универсального бойца». В больших же предприятиях его использование может закончится утечкой конфиденциальных данных, поэтому там преимущественно придерживаются строгой модели управления.

Общедоступные подходы хороши, когда некого привлечь к экспертным подходам

# Методы принятия управленческих решений в моей организации

В зависимости от ситуаций и решаемых проблем мной были замечены следующие методы принятия решений:  
1) Метод Делфи. Различными опросниками собираются данные про настроение сотрудников, удовлетворенность работой, сбор пожеланий и улучшений

2) Мозговой штурм. Допустим приложению нужны новые фичи, тогда достаточно частый паттерн поведения клиента – узнать, какие у разработчиков есть идеи, даже самые невозможные и сумасшедшие на первый взгляд

3) Декомпозиция. Наиболее комплексные и стратегические решения с последствиями на несколько лет вперед всесторонне анализируются руководством и декомпозируются на меньшие решения. Которые по итогу позволяют принять решение

# Список источников

1. Эффективные методы принятия управленческих решений

<https://blog.agrokebety.com/chto-takoye-prinyatiye-effektivnykh-upravlencheskikh-resheniy>