

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/14383>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Институциональная экономика

Содержание

Введение 3

1. Понятие институциональных аспектов принятия управленческих решений 4

2. Современное состояние условий принятия управленческих решений 12

Заключение 18

Список использованной литературы 19

Введение

Современное предприятие непродуктивно рассматривать лишь как техническую систему, что было приемлемо на ранних этапах индустриальной эпохи, когда интересы собственности на машинные средства производства побуждали предпринимателей относиться к наемным рабочим как к расходуемому и легко заменяемому ресурсному приращению машины, целиком подчиненному ритму ее работы. В новых условиях необходимо уметь оценивать потенциал способности предприятия проводить инновационные преобразования, который в первую очередь зависит от реакции участников на возникающие в этой связи изменения их статуса. Внутри и за пределами предприятия институциональный аспект решений об инновациях становится едва ли не определяющим, поскольку инновационные решения чреваты очень высокими транзакционными издержками из-за противоречий между разными группами участников, имеющими свои, ярко выраженные или, напротив, латентные интересы, и трудностей достижения компромисса интересов между ними.

В такой ситуации очень высока вероятность того, что компромисс интересов будет достигнут на таком уровне транзакционных издержек, который превысит все ожидаемые выгоды от данного решения. Непонимание этой опасности связано с ментальной инерцией, проявляющейся в привычке считать ценой решения комбинацию затрат привлекаемых ресурсов, а не транзакционные издержки как цену достижения компромисса между разными группами участников.

1. Понятие институциональных аспектов принятия управленческих решений

Термин «институт» имеет много значений. В европейские языки он пришел из латинского (от *institutum* - установление, устройство), приобретает со временем два значения:

- 1) узкое - название специализированных научных и учебных заведений;
- 2) широкое социальное: совокупность норм, организаций, учреждений и общественных отношений, регулирующих общественную жизнь в определенной сфере, например, институт семьи, экономические институты, политические институты.

В последнее время понятие «социальный институт» рассматривается как совокупность общественных обычаев, привычек поведения, образ мыслей и жизни, передаваемые из поколения в поколение, меняющиеся в зависимости от обстоятельств. Именно в этом смысле можно рассматривать понятие «институции», как установленном порядке, которое принято в обществе. С термином «институт» связано закрепление обычаев и порядков в виде закона или учреждения. Термин «институционализация» означает закрепление практики или области общественных отношений в виде закона, социальной нормы или принятого порядка, закрепленного каким-либо положением, уставом или другим документом. Поэтому под управлением как элементом институциональной системы можно понимать совокупность людей - субъектов и объектов управления, систему конкретных норм и законов, управленческих решений и действий.

Управление - это еще и соответствующая организация, охватывающая совокупность статусов и социальных

ролей, социальных норм и санкций, персонал, аппарат управления и особые технологии, опредмечивающие управленческие отношения .

Функционирование социальных институтов показывает, что управление социальными процессами может происходить как регулирование деятельности и поведения индивидов без управляющих воздействий руководителя, администратора. В этом случае управление все в большей степени становится процессом последовательных изменений, понимаемых как изменения самоподдерживающиеся, саморазвивающиеся и не имеющие конечной цели, на что указывал один из теоретиков социальных институтов Т Веблен.

Распространению «мягкого управления» способствуют, по меньшей мере, четыре причины:

1. усложнение социальных систем, в особенности, социальных отношений. Управление простыми, прозрачными системами делает возможным просчитать все изменяемые параметры, вплоть до их количественной интерпретации и алгоритмизации. Алгоритм же - это ни что иное, как набор инструкций, директив, одинаково понятных как человеку, так и машине. Такой вид управления основывается на допущении того, что субъект управления знает проблемную ситуацию значительно лучше, чем подчиненные. Напротив, сложные системы («черные ящики») трудны для прямого управления тем, что они живут по своим законам, которые руководитель не способен просчитать заранее. Типична ситуация, когда директор компании исполняет роль организатора, но, не зная тонкостей бухгалтерии и права, не может использовать директивных методов по отношению к профессионалам соответствующего профиля. Точно также в общегосударственном масштабе эффективность управления все более определяется не силой административного нажима, а характером делегирования полномочий.

2. вторая причина состоит в распространении управления на внешние системы с нечеткой структурой. По утверждению С.А. Сивовой, возрастание роли управления в современном обществе проявляется в том, что «в тех сферах, в которых традиционно доминировали неуправленческие подходы к решению проблем, теперь все чаще используются управленческие технологии». В данном случае интерес представляют два противоположных взгляда. С одной стороны, упомянутый нами автор предлагает концепцию социально-управленческого стиля мышления, важным компонентом которого является умение распознавать системы, актуальные для управления. С другой стороны, в последнее время на Западе распространена идея ограничения процесса регулирования, которая нашла отражение в технологии оценки регулирующего воздействия, предполагающей детальное обоснование преимуществ вмешательства в естественные процессы перед сохранением существующего положения дел. Управление системами с нечеткой структурой, важнейшей из которых является сознание людей, невозможно без опоры на самоорганизацию, т.е. на поиск источника развития внутри самой системы. Обратим внимание на то, что переориентация управленческой методологии с жестких методов на мягкие происходит почти одновременно со сменой научной методологии, в которой все больший вес приобретает синергетика. Понятие нечеткой структуры может относиться не только к системам, где изначально не может быть четкости, но и к структурированным прежде системам, находящимся в кризисном состоянии. Сейчас много говорится об экономическом кризисе в России. Все же масштабы кризиса глубже - до сих пор в нестабильном состоянии находятся очень многие социальные институты, поддерживаемые не столько властью имущими, сколько рядовыми людьми. В такой ситуации характерная для директивного управления опора на формальные структуры будет заведомо проигрышным вариантом.

3. несоответствие директивного управления «моде», источник которой - условия жизни современного человека. Вероятной причиной закрепления прямого управления в советское время был милитаристский характер общества. Напротив, на Западе переход к мирной жизни в послевоенный период привел к появлению новых теоретических моделей принятия решений в организации, которые можно считать производными от утвердившихся идей мягкого управления. Метафора «моды», употребленная нами в отношении мягкого управления, подчеркивает, что смена управленческой парадигмы во многих случаях (особенно это касается российской практики) затрагивает лишь внешнюю сторону процесса управления. В современных условиях жесткие по натуре руководители, не желающие сдавать свои позиции, вынуждены обращаться к мягкому управлению в тактических целях.

4. выработка в недрах управляемой подсистемы многообразных форм противодействия директивным методам. Усложнение социальных систем не в последнюю очередь выражается в усложнении внутреннего мира людей, в том числе структур сознания, отвечающих за отношение к служебным обязанностям . Под влиянием внутренних условий перед отечественными руководителями открывается два варианта «демократизации» управленческой деятельности. Первый вариант - формальный - предполагает использование внешнего подобия мягких методов, которые лишь слегка приукрашивают традиционные каналы управления. В данном случае существует опасность возникновения у работников (а в масштабе

государства - и у населения в целом) эффекта обманутого ожидания. В перспективе такой путь ведет дисбалансу, энтропии системы, не получающей подпитки изнутри и извне. Второй вариант, предполагающий истинную реализацию мягкого управления основывается на доверии субъекта к собственному ресурсу управляемой подсистемы, подкрепленном кропотливой предварительной деятельностью. Такой подход направлен на перспективу, имеет стратегический характер, поскольку высвобождение творческой энергии объекта (работников, муниципальных образований и т.д.) и раскрытие его инновационного потенциала на долгое время сохраняет устойчивость системы.

При осуществлении анализа уже на первом уровне управляющий должен ответить на вопросы, какой конкретно объект противостоит ему как субъекту данного решения, что именно отзовется в объекте на разрабатываемое управляющим решение, в каком состоянии окажется объект в результате их воздействия, откуда управляющий узнает об этом состоянии и др. Иначе говоря, от управляющего требуется понимание объекта управления (ОУ) именно как объекта данного управляющего воздействия.

В аспекте конкретного управленческого решения (УР) в общем случае можно условно выделить три «слоя» воздействия. Первый «слой» - управляемый деятельностный процесс. Всякое управленческое решение есть установление некоторой нормы для состояния или поведения ОУ как определенной формы деятельности. В этом «слое» и формулируется проблема как разница между прежней, наличной нормой (или ее отсутствием) и новой, желаемой нормой. Например, технологическая инструкция в качестве управленческого решения устанавливает желательные нормы протекания трудового процесса. Обязанность управляющего - обеспечить соответствие нормы состояния или поведения ОУ текущим и конечным целям его функционирования.

Другой «слой» ОУ - это непосредственно те люди, которых касается изменение нормы; например, это те работники, которые должны изменить свое поведение при введении новой инструкции. Среди этих людей одни приветствуют установление новой нормы поведения; другие - противятся этому (внутренне не согласны с новой нормой); третьи - безразличны к ее введению. Задача управляющего при введении новой инструкции - обеспечить, чтобы первые по отношению ко вторым образовали достаточное большинство, тогда новая инструкция заработает, будет действительно реализована на практике.

Список использованной литературы

1. Балдин К.В., Воробьев С.И., Уткин В.Б. Управленческие решения. Учебник. -М.: Дашков и К, 2014 – 288 с.
2. Васильев Е.П., Орешков В.И. Современные аналитические платформы для задач АПК // Вестник Рязанского гос. агротехнологического университета имени П.А. Костычева. Рязань: РГАТУ. - 2011. - № 1. - С. 68-75.
3. Орешков В.И. Интеллектуальный анализ данных как важнейший инструмент формирования интеллектуального капитала организаций // Креативная экономика. - 2011. - №12. - С. 84-89.
4. Орешков В.И. Интеллектуальный анализ данных как современный инструмент поддержки управленческих решений // Вестник Рязанского гос. агротехнологического университета имени П.А. Костычева. - Рязань: РГАТУ, 2011. - №4. - С. 55-59.
5. Смирнов Э.Л. Разработка управленческих решений. Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 279 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kontrolnaya-rabota/14383>