

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/364617>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Менеджмент (другое)

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЙ.....	5
1.1. Сущность понятия «принятие решения».....	5
1.2. Классификация видов решений.....	7
2. КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ИЗУЧЕНИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ.....	10
2.1. Вариант изучения управленческой культуры в организации.....	10
2.2. Применение методов принятия управленческого решения.....	11
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	21
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	22

Рождение замысла изучения управленческой культуры вызвано стремлением исследователей ответить на вопросы, которые выходят за рамки существующих объяснительных теорий управленческих наук. В частности, комплекс наук об управлении стал испытывать затруднения в связи с осмыслением вопроса о том, почему похожие организации в обществах разных стран функционируют по-разному и как так получается, что разработанные теоретические методы принятия управленческих решений в одинаковых институциональных условиях приводят к неодинаковым результатам. Учреждения, схожие по функциям, располагаются в различных социокультурных контекстах.

Например, в странах Запада распространена низкоконтекстуальная культура, в ней принято называть вещи своими именами, получаемая информация ясна и не противоречива. Для восточных стран характерна высококонтекстуальная культура, в ней главную роль играет умение «читать между строк» и понимание контекста. Существенное влияние на систему управления и ее методы оказывают и другие культурные параметры [15]. Подобные наблюдения свидетельствуют о том, что в процессе управления важны как формальные, так и не формальные элементы. Учет доминирующей и организационной культуры позволит изучить и лучше понять реальные способы управленческих практик в организации [1; 3; 7; 8; 12], что обосновывает актуальность данной работы.

Характерные для управленческой культуры надындивидуальные свойства заставляют использовать различные методы принятия управленческих решений в комплексе. Творцами управленческой культуры в той или иной степени становятся все члены организации, а не только руководитель. При этом влияние и вклад каждого меняется в зависимости от времени членства в организации, статусных позиций индивидов, а также множества других факторов, обуславливающих развитие и функционирование социальной системы. В то время как культура управления находит воплощение на индивидуальном уровне, многие ее слагаемые существуют в потенции, представлены в идеализированном виде. При ее исследовании не нужно учитывать последствия социальных взаимодействий всех участников управленческого процесса. Знание и понимание того как именно осуществляется управление в организациях позволяет более осмысленно и предметно подходить к проблемам оптимизации управления.

Цель исследования: итоговая цель работы, помимо отдельных характеристик изучаемых понятий состоит в

получении обобщенного интегрированного показателя управленческой культуры, для достижения которой применяется комплекс методов принятия управленческих решений. Важную роль на первичном этапе исследования играет экспертный опрос. Этот метод сбора данных позволяет решать задачи по обнаружению типичных способов, приемов, средств, характеристик управления принятых в той или иной организации. Информация, получаемая от экспертов, обнаруживает проявления современного состояния практик управления в организации. При подборе экспертов необходимо обеспечить представленность всех направлений деятельности организации.

В обоснованном описании методики изучения управленческой культуры как надындивидуального феномена, позволяющей получать

релевантные социологические данные, в том числе в виде индекса управленческой культуры.

Объект исследования: управленческая культура организации.

Предмет исследования: методы принятия управленческих решений.

1. СУЩНОСТЬ И ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РЕШЕНИЙ

1.1. Сущность понятия «принятие решения»

Принятие решений непосредственно связано с целенаправленной деятельностью человека. В личной жизни каждый человек принимает решения о выборе профессии, устройстве семьи, проведении отдыха, распределении бюджета и т. п. Формирование и выбор этих решений, как правило, производятся эмпирически: путем логического мышления и интуиции.

В то же время человек готовит и принимает различные решения в рамках своей служебной деятельности. Такая деятельность характеризует труд руководителя, который как лично принимает решения, так и организует работу сотрудников по подготовке и реализации тех или иных решений. В основу принятия решений руководителем должны быть положены научные основы и методы.

В теории принятия решений широко используется термин «лицо, принимающее решение» – ЛПР. Это понятие является собирательным. Это может быть одно лицо – индивидуальное ЛПР или группа лиц, вырабатывающих коллективное решение, – групповое ЛПР. Ошибки в

принятии решений могут привести к большим негативным последствиям, т. к. решения касаются не только одной личности, а чаще всего относятся к подразделению или организации в целом, поэтому закономерным является требование повышения эффективности управленческих решений на основе научного подхода к их формированию и выбору [2].

Повышение качества решений, принимаемых руководителями и сотрудниками, является важнейшим резервом улучшения всей управленческой деятельности. Понятие «принятие решения» трактуют в узком и широком смысле. В узком смысле – это заключительный акт деятельности по выявлению и анализу различных вариантов, направленный на выбор и утверждение лучшего варианта решения. Также решение можно трактовать как результата выбора, тогда оно представляет собой предписание к действию. В широком смысле принятие решения – это процесс, протекающий во времени, осуществляемый в несколько этапов. Принятие решения – это выбор одного курса действия, одной альтернативы из ряда имеющихся. Если нет альтернатив, то нет выбора и, следовательно, нет и решения.

1. Барсукова С.Ю., Карачаровский В.В. Неформальные структуры в организациях как феномен и ресурс управления // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2004. - Т. 7. - № 3. - С. 99-115.

2. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес. - Харьков, 2012. - 776 с.

3. Бусыгин А.Е. О влиянии управленческой культуры на процессы становления новой российской социальной реальности // Человеческий капитал. -2020. - № 12. - С. 29-38.
4. Горшков М.К. К вопросу о социологии мас-совидных духовных образований (теоретико-методологический аспект) // Социологические исследования. - 2021. - № 2. - С. 3-14. DOI: 10.31857/ S0132162500126744
5. Ерохин Е.Г. Управленческая культура офицера в воинском подразделении Вооруженных сил Российской Федерации: Дисс. ...канд. социол. наук. 22.00.08. - М.: Военный университет, 2020. - 229 с.
6. Кравченко С.А. Сосуществование рискофобии и рискофилии - проявление "нормальной аномии" // Социологические исследования. - 2017. - № 2. -С. 3-13.
7. Мирюшкина Ю.В., Пасько Н.А. Эволюция управленческой культуры и культуры управления В России // Экономика и социум. - 2014. - № 2 (11). - С. 508511.
8. Мяготина И.А. Управленческая культура личности руководителя современной России: Социально-философский анализ: Дисс. ... канд. филос. наук: 09.00.11. - М., 2005.
9. Передня Д.Г. Управленческая культура в системе органов внутренних дел: монография. - М.: ИН-ФРА-М, 2017. - 103 с.
10. Примаков В.Л., Половнев А.В. Исследование этно-конфессиональных отношений в России: теория, методология, методика. - М., 2011. - 252 с.
11. Рабочая книга социолога / Под общ. ред. и с предисл. Г.В. Осипова. Изд. 3-е. - М., 2003. - 476 с.
12. Устинова Л.Г. Управленческая культура руководителя ОВД в контексте современных стилей и методов руководства // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2014. - Т. 20. - С. 2006-2010.
13. Шаврукова М.Р. Управленческая культура театральных учреждений: социологический аспект: автореф. дисс. .канд. социол. наук. - М., 2019. - 32 с.
14. Шлыкова Е.В. Субъективная оценка безопасности как показатель адаптивности к рискам социальных изменений: методологическое и эмпирическое обоснование исследовательского подхода // Социологическая наука и социальная практика. -2020. - Т. 8. - № 4. - С. 105-120. DOI: 10.19181/snsr.2020.8.4.7659
15. J udt T. III Fares the Land. A Treatise on Our Present Discontents. - L.: Penguin Books, 2011. - 256 p.

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/364617>