

Слайд 1.

Здравствуйте, уважаемые члены комиссии! Тема моей дипломной работы - Эффективность принятия управленческих решений на примере конкретной организации. Актуальность темы дипломной работы обусловлена важностью эффективности управленческих решений и необходимостью постоянного совершенствования процесса их разработки и принятия.

Цель исследования – разработка и обоснование рекомендаций по повышению эффективности системы принятия решений на предприятиях городского хозяйства различных форм собственности на примере конкретной организации.

Слайд 2.

Анализ теории вопроса, проведенный в 1 главе, позволил выявить, что существует множество определений и трактовок понятия «управленческое решение». Некоторые из них приведены на слайде. Каждое из этих определений взаимодополняет друг-друга.

И, для того, чтобы решения было эффективным, необходимо:

- Своевременно заметить и проанализировать проблему, с тем, чтобы выяснить, что привело к ее возникновению, и на деле стремиться к ее решению.
- Не тратить времени на ненужные решения, не влияющие на эффективность работы фирмы.
- Постоянно оценивать эффективность процесса принятия, а впоследствии и реализации решения
 - Не принимать нескольких решений по одному и тому же вопросу
 - Привлекать к процессу принятия решения сотрудников, имеющих к ним отношение, уже на самых ранних этапах работы с учетом соответствия их квалификации степени сложности проблемы; обучать их необходимым образом и не забывать награждать за успехи.

Слайд 3.

Во второй главе дипломной работы был проведен анализ внешней и внутренней среды ООО «Завод Стекловолокна», изучен процесс принятия решений в организации, определены сильные и слабые стороны этого процесса, предоставлены рекомендации по повышению эффективности принятия управленческих решений.

Основным видом деятельности ООО «ЗАВОД СТЕКЛОВОЛОКНА» является производство стекловолокна, стекла, изделий из стекла, а также других неметаллических минеральных продуктов.

Слайд 4.

Проведенный SWOT анализ позволил выделить существующие возможности и угрозы, сильные и слабые стороны организации. По данным проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

ООО «ЗАВОД СТЕКЛОВОЛОКНА» владеет необходимыми внутренними силами, чтобы воплотить имеющиеся возможности и противостоять угрозам. Про это говорят следующие факторы:

- Существование подходящих производственных мощностей.
- Существование возможности производства и внедрения новейшей продукции.
- Существование трудового потенциала, который формируется тем, что проводится большая работа по увеличению квалификации работающего персонала, а также подбору высококвалифицированных сотрудников, обучению и переобучению персонала.

Слайд 5.

На предприятии ООО «ЗАВОД СТЕКЛОВОЛОКНА» принятие решений носит достаточно формализованный характер. С учетом стереотипности ситуаций и используемых методов, выявляются программируемые и непрограммируемые решения. К программируемым обычно относят стандартные и повторяющиеся решения (рутинные). Около 50% решений на данном предприятии принимаются по типичным ситуациям. Для их решения применяется известная модель поведения с внесением необходимых корректировок на стандартную ситуацию.

Рутинные решения принимаются сообразно отработанному плану и имеющейся программе действий и решений. Рутинные решения почти что не предоставляют возможности для использования креативного потенциала управляющего, а также возможности для внедрения специализированных способов обоснования решений.

Методы разработки управленческих решений в ООО «ЗАВОД СТЕКЛОВОЛОКНА» содержат способы и приемы реализации операций, которые имеют важное значение для разработки управленческих решений. К ним относятся такие способы как:

- Способы анализа информации.
- Способы обработки информации.
- Способы выбора разновидностей поступков.

На данном предприятии наблюдается централизация в принятии решений. Однако перед принятием крупных решений о поставке или закупке товаров заводом проводится исследования данного вопроса. Но решающее мнение стоит за руководством предприятия.

Слайд 6.

По итогам проведенного анализа, можно сделать следующие выводы по деятельности организации:

- Завод является финансово устойчивым.
- Сбытовая деятельность рассчитана на оптовых покупателей.
- Существуют подходящие производственные мощности, а также возможности изготовления большого ассортимента продукции, что содействует удовлетворению нужд потребителей и промышленных фирм.
- Существуют возможности производства и внедрения новейшей продукции.
- Существует трудовой потенциал, который формируется тем, что проводится большая работа по увеличению квалификации работающего персонала, а также подбору высококвалифицированных сотрудников, обучению и переобучению персонала.
- Нет собственной сети торговых точек.
- Нет существенной рекламной деятельности.

Проведенный анализ деятельности предприятия позволил достаточно точно определить направления совершенствования принятия управленческих решений в таких отраслях, как маркетинг и сбыт и других отраслях деятельности.

Слайд 7.

Для повышения эффективности управленческих решений на предприятии был разработан комплекс мероприятий:

- Смена стиля руководства на более демократичный.
- Перераспределение и разгрузка обязанностей между ключевыми звеньями управления предприятием, в том числе путем создания новой должности (руководитель проектов).
- Развитие лояльности работников предприятия, компетентности руководства и корпоративного духа, в том числе путем введения системы дополнительных льгот, нематериальной мотивации сотрудников.
- Улучшение кадровой политики предприятия путем привлечения к работе специалиста по психологии.

Слайд 8.

Смена стиля руководства на более демократичный. В современной экономической среде очень важно обращать внимание на то, кто принимает управленческое решение. Авторитаризм имеет свои ограничения в этой области. Если на ООО «ЗАВОД СТЕКЛОВОЛОКНА» сменить стиль управления на более демократичный, то это позволит сотрудникам проявлять свои творческие способности и навыки на новом уровне. Кроме того, новые обязанности и более высокий уровень доверия станут мотивирующим

фактором. Передача части обязанностей другим лицам позволит взглянуть на задачи под новым углом. На слайде представлена схема участия в управлении по рассматриваемому предприятию.

Слайд 9.

Среди мер повышения лояльности сотрудников предлагается:

1. Внедрение должности штатного психолога в отдел кадров
2. Внедрение системы льгот и нематериального поощрения
3. Ежемесячные состязания «Самый лучший работник»

Слайд 10.

В результате внедрения предложенных мероприятий планируется достичь:

- Повышение лояльности сотрудников
- Набор молодых квалифицированных и перспективных специалистов, удержание их на предприятии
- Разгрузка ТОП-менеджмента, повышение качества и эффективности управленческих решений. Перераспределение и разгрузка обязанностей между ключевыми звеньями управления предприятием, в том числе путем создания новой должности (руководитель проектов)

Слайд 11.

В ходе подготовки исследования была достигнута основная цель – разработаны и обоснованы рекомендации по повышению эффективности системы принятия решений на предприятиях городского хозяйства различных форм собственности, на примере ООО «Завод Стекловолокна».