

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ ИГР В ВОПРОСАХ ПРИНЯТИЯ
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ.
ОЛИЙНИЧЕНКО Е.Н., ВНУ, ЛУГАНСК

Принятие решений менеджера опирается на последовательное и целенаправленное использование испытанных методов работы в повседневной практике ("самоменеджмент") [1]. С другой стороны, "самоменеджмент" проявляется во взаимоотношениях с окружением (внешней средой) и характерных личностных качествах руководителя, которые позволяют выделить определенные типы руководителей [2].

На основе анализа инструментария системного подхода в качестве основного метода, был выбран метод расстановки приоритетов (МРП), позволяющий ранжировать сравниваемые объекты (принимаемые решения)[3]. Поскольку принимаемые решения зависят от типа личности ЛПР, также рассматриваются игровые модели принятия решения (критерии Вальда, Гурвица, Сэвиджа и Лапласа) [4].

Объединение указанных подходов позволило разработать обобщенную комплексную методику выбора решения [5], которая рассмотрена ниже на примере кадрово-аттестационной задачи.

Постановка кадрово-аттестационной задачи. Пусть генеральным менеджером (директором объединения, руководителем администрации и т.п.) была сформулирована задача проведения аттестации менеджеров (руководителей) высшего звена. Задача поставлена группе операционного исследования (экспертам высокой квалификации) произвести расчеты и определить оптимальный вариант по различным критериям, учитывающим особенности личности руководителя, принимающего кадровые решения.

Решение. Согласно вышеуказанной методике, задача структурируется следующим образом:

В качестве сравниваемых систем рассмотрим типы менеджеров, реализующие различные методы управления: "стартовый" руководитель, "автократ", "популист", "демократ", "либерал", "аппаратный" руководитель.

Из [2] следует, что основными критериями оценки ЛПР являются: лидерство и инициативность, контактность и коммуникабельность, планирование работы и способ принятия решения, организация контроля и взаимоотношений с подчиненными, поведение в конфликтных ситуациях.

В рамках поставленной задачи в [5] разработан программный продукт, осуществляющий расчеты по методу расстановки приоритетов позволяющий оперативно, с требуемой точностью производить оптимальный выбор управленческого решения.

Анализ полученных результатов расчетов позволяет заключить следующее:

Первым приоритетом обладает "аппаратный" тип руководителя. Следующим за ним - "демократический" тип. При этом разность между показателями оценивающими вышеуказанные два типа управленцев составляет величину порядка 4%, что позволяет заключить о приоритетности выбора руководителей, обладающих свойствами управленца "демократа" и "аппаратчика". Следовательно, как показывают расчеты, возможным (перспективным) типом руководителей в современных условиях является ЛПР, оптимально сочетающее в себе демократическое и аппаратные начала. Наиболее привлекательным свойством "демократического" типа по сравнению с "аппаратным" является лидерство и инициативность. Преимуществом "аппаратного" по сравнению с "демократическим" является контроль и взаимоотношения с подчиненными.

Третьим приоритетом обладает тип руководителя - "популиста". Типы руководителей "автократ" и "либерал" находятся на одном уровне в рассчитанной системе приоритетов (разность значений интегральных показателей составляет 0,3%). Самым низким приоритетом обладает тип "стартового" руководителя.

Применяя игровые модели, учитывающие тип личности генерального менеджера (ГМ), можно сделать следующие общие выводы:

Согласно критериям Вальда, ("осторожный наблюдатель"), Лапласа (тип, который в среднем устраивает по всем критериям), Сэвиджа (минимизация потерь при наилучшем варианте окружения) наиболее приоритетным типом управленца является "аппаратчик".

По критерию Гурвица, если ГМ готов рисковать со степенью доверия более 50%, то предпочтительным является "демократ". При доверии менее 50% - "аппаратчик".

Таким образом, степень влияния (эффективность деятельности) управленцев ("аппаратчик-демократ") находящихся сейчас на ведущих постах в системе управления институтами власти можно определить как версию следующим образом:

Недостаточная эффективность деятельности руководителей аппаратного типа объясняется тем, что в настоящее время разрушена традиционная линейная ("скелетная") структура управления при том, что взамен ее не создан даже фундамент, отвечающий требованиям сегодняшнего дня. Обеспечение независимости институтов, налаживание горизонтальных связей, и другие "демократические" лозунги не были реализованы как подготовительный процесс для перехода от одной "скелетной" структуры к другой. В результате возник обвал системы управления экономикой.

Общность разработанной методики позволяет рекомендовать ее для применения в различных областях организационно-экономической деятельности предприятий и организаций. Полученные выводы и заключения предлагается практически использовать при решении аналогичных задач, связанных подбором и расстановкой кадров менеджеров высшего и среднего звена.