

УДК 33-65

Модель принятия управленческих решений Врума-Йеттона

09, сентябрь 2012

Афоница Я.Н.

МГТУ им. Н.Э. Баумана»
dekan@ibm.bmstu.ru

Качество управленческого решения во многом зависит от того, как, каким способом, с помощью какой процедуры это решение было принято. Выбрать оптимальную процедуру принятия решения на практике часто помогает модель, разработанная В. Врумом и Ф. Йеттоном [1]. Модель учитывает три основных фактора, влияющих на процесс принятия решений: наличие/отсутствие времени на выработку решения; наличие/отсутствие информации по проблеме; заинтересованность подчиненных в выполнении решения [2]. В зависимости от различных сочетаний этих факторов складывается конкретная ситуация принятия решения. В рамках модели выделяется пять способов принятия решений (табл. 1).

Таблица 1

Способы принятия решений

№	Способ принятия решения	Описание способа
1	Вы принимаете решение единолично.	Менеджер не обсуждает ситуацию ни с кем, полагается только на собственные знания.
2	Вы собираете информацию и принимаете решение единолично.	Менеджер обращается за информацией к подчиненным, не объясняя, зачем ему нужна эта информация.
3	Вы консультируетесь с подчиненными в индивидуальном порядке, а затем принимаете решение единолично.	Менеджер делится проблемой с подчиненными, запрашивает у них информацию, просит высказать свои идеи относительно возможного решения, но потом сам принимает решение.
4	Вы консультируетесь со всей группой, а затем принимаете решение единолично.	Менеджер собирает группу подчиненных, идет совместное обсуждение возможных альтернатив, но окончательный выбор менеджер делает сам.
5	Вы делитесь проблемой с группой и сообща принимаете решение.	Менеджер излагает проблему группе подчиненных. Вместе они находят и оценивают альтернативы, пытаются достичь согласия относительно выбора альтернативы.

Изучение алгоритмов различных методов принятия управленческих решений позволило разработать наглядную схему процесса выбора способа принятия решения по модели Врума-Йеттона для использования на практике (рис. 1).

В заключение можно привести слова американского эксперта по менеджменту Кена Бланшара о том, что хороший лидер вовлекает рядовых сотрудников в решение общей задачи, помогает высвободить их внутреннюю энергию, способствует появлению чувства, что и они являются совладельцами компании. Их заинтересованность в работе, чувство ответственности и гордости своей организацией имеет решающее значение для конкурентоспособности данной организации в мире современного бизнеса как сейчас, так и в будущем.

Литература

1. Дятлов А.Н., Плотников М.В., Мутовин И.А. Общий менеджмент: Концепции и комментарии. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 400 с.
2. Рыженкова И.К. Профессиональные навыки менеджера: Повышение личной и командной эффективности. М.: Эксмо, 2009. 272 с.