



გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზაციული პრინციპები წარმოების ოპერაციული მართვის სისტემაში

რეზიუმე

მარიამ ხიზანიშვილი

სტუ-ს დოქტორანტი

E-mail: m.khizanishvili@ersu.edu.ge

გადაწყვეტილების მიღების
ორგანიზაციული პრინციპები

მმართველობითი გადაწყვეტილებების ობიექტურ მოთხოვნებსა და სუბიექტურ ფაქტორებს შორის კავშირის მეცნიერული ანალიზი და სინთეზი, რომლებიც გამოხატულია პრინციპებით, მეთოდებით, სტრუქტურებით, ფუნქციებითა და სხვა მმართველობითი კატეგორიებით, მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის რაციონალურად ორგანიზების განხორციელებაში გვეხმარება.

წარმოების მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზაციული პრინციპების ეფექტიანი რეალიზება გულისხმობს მათ აუცილებლობასა და შეუცვლელობას, ვინაიდან არ შეიძლება ერთი პრინციპის მეორეთი შეცვლა. ისინი თავისთავად ერთიანი კომპლექსია, ამიტომ მათ გამოყენებას სისტემური ხასიათი უნდა ჰქონდეს და მხოლოდ ამ შემთხვევაში იქნება უზრუნველყოფილი მართვის მთლიანობა. მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების ორგანიზაციული პრინციპები გამოხატავს საერთო წესებს იმის მიუხედავად, რომელ დონეზე ან რომელი ობიექტის მიმართ ხორციელდება მმართველობითი ზემოქმედება. თუმცა მათი რეალიზება შესაძლებელია საკუთარი, განსაკუთრებული სპეციფიკური ხერხებით.

განვიხილავთ რა წარმოების მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზაციას სტრუქტურულ-ფუნქციურ ასპექტში, ორგანიზაციული სტრუქტურის მახასიათებელ პრინციპებს მივაკუთვნებთ: მთლიანობას, იერარქიულობას, ცენტრალიზაციას, ინტეგრაციას, მოქნილობას, ადაპტირებას, თვითრეგულირებას, მდგრადობას. ფუნქციური მხარის მახასიათებელ პრინციპებს განეკუთვნება: სისტემურობა, შეთავსებულობა, უწყვეტობა, ოპერატიულობა, პროფილაქტიკურობა, ოპტიმალურობა, ეკონომიურობა, ავტომატიზაცია.

საკვანძო სიტყვები: მმართველობითი გადაწყვეტილება, მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების პრინციპები.

თანამედროვე საწარმო ხასიათდება, როგორც ერთული ორგანიზაციულ-საწარმოო სისტემა, რომლისთვისაც დამახასიათებელია ეკონომიკურ, პოლიტიკურ, სოციალურ-ფსიქოლოგიურ, მორალურ, იურიდიულ და ორგანიზაციულ-ტექნიკურ ურთიერთობათა კომპლექსი. ეს ურთიერთობები ექვემდებარება მართვის კანონზომიერებათა გავლენას, რომლებშიც იგულისხმება მართვის მოვლენებსა და პროცესებს შორის ობიექტური, არსებითი, აუცილებელი, საერთო და განმეორებითი კავშირები. საწარმოო საქმიანობის სრული სისტემა წარმოადგენს საოპერაციო სისტემას, რომელიც შედგება გადამამუშავებელი და უზრუნველყოფისა და დაგეგმვა-კონტროლის ქვესისტემებისაგან.

მართვის ყველა ასპექტის ერთიანობის კანონზომიერებები მართვის მიზნების გამოვლენისა და მისი ფუნქციებისა და მეთოდების სრულყოფისადმი კომპლექსურ მიდგომას მოითხოვს. მართვის სტრუქტურულ-ფუნქციონალური კანონზომიერებები გამოხატავს მართვის ელემენტებსა და მათ ფუნქციონირებას, მართვის სტრუქტურათა ელემენტებს, მართვის პროცესის სტადიებს, მართვის სტრუქტურასა და პროცესს შორის არსებით და აუცილებელ კავშირს. იგი მართვის მეცნიერული ორგანიზაციის, მართვის ყველა ელემენტის ინტეგრაციის საფუძველს წარმოადგენს, რომელიც, როგორც ორგანიზაციულად მთლიანი, მართვას სისტემურ ხასიათს ანიჭებს. ამასთან, მართვის ორგანიზაციის ცნებაში იგულისხმება როგორც სტრუქტურის, ისე მართვის მთლიანი პროცესის ორგანიზება. საწარმოო სისტემაში მართვის ამოცანების შესასრულებლად, იგი უნდა იყოს ორგანიზებული, ანუ წარმოადგენდეს მმართველობით ურთიერთობათა სისტემით ერთმანეთთან დაკავშირებულ ელემენტთა ერთობლიობას (მატერიალურ-ნივთობრივი,



შრომითი). მართველობითი ურთიერთობები ყალბდება მართვის განვითარების კანონზომიერებათა მოთხოვნების შესაბამისად, რომელიც მმართველობითი შრომის რაციონალურ განაწილებას, უფლებებისა და მოვალეობების მკაფიო რეგლამენტაციას, დაქვემდებარებით ურთიერთობას, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ცენტრალიზაციისა და დეცენტრალიზაციის ოპტიმალურ თანაფარდობას უზრუნველყოფს.

მართვის პროცესი მმართველობითი გადაწყვეტილებების თანამიმდევრულობის სახით შეიძლება წარმოვიდგინოთ, რომელშიც მმართველობითი გადაწყვეტილებები, გავლენას ახდენს თანამშრომელთა ორგანიზებულ კოლექტივებზე საწარმოო სისტემის მიზანთა მისაღწევად. წარმოების მართვის ფუნქციური ასპექტი გულისხმობს არაერთი ფუნქციის შესრულებას, რომელთა რეალიზება მოითხოვს გადაწყვეტილებების მიღებას.

მართვის ციკლის დასაწყისად გვევლინება მომენტი, როდესაც მართვის სუბიექტი (ხელმძღვანელი) შემეცნების პროცესში გააცნობიერებს გარკვეულ პრობლემას, აგრეთვე მისი გადაწყვეტის მოთხოვნილებასა და სურვილს. შემდეგ იმ ცოდნის საფუძველზე, რომელიც განპირობებულია ხელმძღვანელის კვალიფიკაციით, აგრეთვე მის მიერ გარედან მიღებული დაგროვილი ცნობებითა და ინფორმაციით, იგი აღგენს მიზანს ან შეარჩევს მას რამდენიმე ვარიანტიდან, აყალიბებს და შეისწავლის გადაწყვეტილების შესაძლო ვარიანტებს, აფასებს მათ სხვადასხვა კრიტერიუმის მიხედვით, და ბოლოს, ჩერდება ერთ ალტერნატიულ ვარიანტზე. შერჩეული ვარიანტი - საწყისი გადაწყვეტილება გვევლინება მომავალ მოქმედებათა მოდელად, სადაც მოცემულია მიზანი, მეოდეები და საშუალებები, დრო და მოქმედებათა გეგმა. საწყისი გადაწყვეტილების მიღების პროცესი მართვის პროცესის შემადგენელი ნაწილი ხდება მაშინ, როცა მიღებული გადაწყვეტილება გავლენას ახდენს მართვის ობიექტის საქმიანობაზე. ამისთვის საჭიროა გამოვიყენოთ კომუნიკაცია, რათა მიღებული გადაწყვეტილება გადაეცეს შემსრულებლებს. შემსრულებლების მიერ მიღებული გადაწყვეტილება ამცირებს მართვის ობიექტის ენთროპიას, აღმოფხვრის გაურკვევლობას პრობლემურ სიტუაციაში. შემსრულებლებისთვის გადაწყვეტილების გადაცემისას ბევრია დამოკიდებული შეტყობინების სიზუსტეზე, გარკვეულობაზე, ერთმნიშვნელოვნებაზე, იმაზეც, თუ რა ფორმით, რა მიდგომით ან ადამიანთა ხელმძღვანელობის რა

საშუალებით სარგებლობს ამ დროს ხელმძღვანელი.

შემსრულებლები მოქმედებენ შემუშავებული გადაწყვეტილებების შესაბამისად და ხელმძღვანელის მიერ კონტროლის უკუკავშირის მეშვეობით. კონტროლი გამოიხატება ნამდვილი შედეგის განსაზღვრასა და შედარებაში საჭიროსთან და გადახრის შესაბამის შეფასებაში. მიზნის მიღწევის ხარისხი განისაზღვრება მისაღები განსხვავების დაშვების ფარგლებით. მართვის ციკლი მთავრდება განსხვავების უქონლობისას ან მისი დასაშვები სიდიდით, რომლის დროსაც მიზანი მიღწეული იქნება. იმ შემთხვევაში, თუ შედეგი განსხვავდება მოთხოვნილისგან, რომელიც დადგენილია სახელმძღვანელო გადაწყვეტილებით, უფრო მეტად, ვიდრე დასაშვები სიდიდეა, პრობლემური სიტუაციის გადასაწყვეტად, რომელიც ამასთანავე შეიძლება შეიცვალოს, საჭიროა მართვის ახალი ციკლი.

მართვის ყოველი ფაზის ეფექტიანი განხორციელებისთვის, რომელშიც ადამიანები მონაწილეობენ, დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მოტივირებას, სასურველი პირობების შექმნას, რომელთა დროსაც შემსრულებელთა კოლექტივი და ცალკეული თანამშრომლები მორალურად და მატერიალურად დაინტერესებული იქნებიან თავიანთი მუშაობის მაჩვენებელთა გაუმჯობესებაში დასახული მიზნების მისაღწევად.

მართვის პროცესის ყველა განხილული ფაზის ორგანიზება აუცილებელია. ცნება „მართვის ორგანიზაცია“ მრავალწახნაგოვანია და აქვს შემდეგი მნიშვნელობა: ეს, ერთი მხრივ, მართვის აპარატია, მისი ორგანიზაციული ფორმა (სამსახური, განყოფილება, ჯგუფი) და სპეციალიზაცია (საწარმოო, გეგმური განყოფილება), მისი ორგანიზაციული სტრუქტურა, მეორე მხრივ კი - ესაა მოქმედებათა კომპლექსი, რომელიც საშუალებას იძლევა, უზრუნველყოთ დასახული მიზნის მიღწევის პროცესის შექმნა, ფუნქციონირება, მოწესრიგება და დასახული ამოცანების შესრულება.

პრობლემური სიტუაციის ეფექტიანი გადაწყვეტისთვის საჭიროა აუცილებელი პირობების შექმნა, ანუ მმართველობითი გადაწყვეტილებების შემუშავების, შერჩევისა და რეალიზაციის პროცესის ორგანიზება. ეს კი ნიშნავს სივრცესა და დროში პრობლემის გადასაჭრელად განკუთვნილი სისტემის ყველა პირადი და ნივთიერი ელემენტის რაციონალურ შეხამებას, ასევე აუცილებელი კავშირების დადგენას და პირობების შექმნას შეთანხმებული ურთიერთქმედების უზრუნველსაყოფად ამ ელემენტ-



ებს შორის დასახული მიზნის მისაღწევად დათქმულ ვადაში.

წარმოების ოპერატიული მართვის სისტემაში წარმოების პროცესის ეფექტიანი განხორციელებისთვის გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზებისას აუცილებელ პირობას მეცნიერული მიდგომა წარმოადგენს. საწარმო-ორგანიზაციული სისტემების მართვაში, რომელთაც განეკუთვნება სამრეწველო საწარმოები, მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია ადამიანურ ფაქტორს. მმართველობითი გადაწყვეტილებების ობიექტურ მოთხოვნებსა და სუბიექტურ ფაქტორებს შორის კავშირის მეცნიერული ანალიზი და სინთეზი, რომლებიც გამოხატულია პრინციპებით, მეთოდებით, სტრუქტურებით, ფუნქციებითა და სხვა მმართველობითი კატეგორიებით, მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის რაციონალურად ორგანიზების განხორციელებაში გვეხმარება.

წარმოების ოპერატიული მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზაციული პრინციპების ეფექტიანი რეალიზება გულისხმობს მათ აუცილებლობასა და შეუცვლელობას, ვინაიდან არ შეიძლება ერთი პრინციპის მეორეთი შეცვლა. ისინი თავისთავად ერთიანი კომპლექსია, ამიტომ მათ გამოყენებას სისტემური ხასიათი უნდა ჰქონდეს და მხოლოდ ამ შემთხვევაში იქნება უზრუნველყოფილი მართვის მთლიანობა. მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღების ორგანიზაციული პრინციპები გამოხატავს საერთო წესებს იმის მიუხედავად, რომელ დონეზე ან რომელი ობიექტის მიმართ ხორციელდება მმართველობითი ზემოქმედება. თუმცა მათი რეალიზება შესაძლებელია საკუთარი, განსაკუთრებული სპეციფიკური ხერხებით.

განვიხილავთ რა წარმოების ოპერატიული მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების ორგანიზაციას სტრუქტურულ-ფუნქციურ ასპექტში, ორგანიზაციული სტრუქტურის მახასიათებელ პრინციპებს მივაკუთვნებთ: მთლიანობას, იერარქიულობას, ცენტრალიზაციას, ინტეგრაციას, მოქნილობას, ადაპტირებას, თვითრეგულირებას, მდგრადობას. ფუნქციური მხარის მახასიათებელ პრინციპებს განეკუთვნება: სისტემურობა, შეთავსებულობა, უწყვეტობა, ოპერატიულობა, პროფილაქტიკურობა, ოპტიმალურობა, ეკონომიურობა, ავტომატიზაცია

მთლიანობის პრინციპი გამოხატავს სისტემათა უმნიშვნელოვანეს თვისებას, გულისხმობს სისტემის ელემენტებს შორის მჭიდრო უერთიერთკავშირსა და ურთიერთდამოკიდებულებას, ნებისმიერი მათგანის გარეშე შეუძლებელია

მართვის ამოცანების გადაწყვეტის განხორციელება და, საბოლოოდ, დასახული მიზნების მიღწევა.

რთული ორგანიზაციული სისტემების აგება იერარქიულობის პრინციპს ემყარება. პრობლემათა გადაწყვეტის ორგანიზაციასთან მიმართებაში ეს პრინციპი მიუთითებს, რომ გადაწყვეტილების მიღება და რეალიზება იერარქიის ყოველ დონეზე - სამუშაო ადგილიდან/უბნიდან საამქრომდე და საწარმომდე, ხორციელდება თავისი კომპეტენციის და მოცემული დონის განკარგულებაში არსებული რეზერვების ფარგლებში. შესაბამის დონეზე პრობლემის გადაუჭრელობის შემთხვევაში საჭიროა მივმართოთ უფრო მაღალი დონის იერარქიის რეზერვს. თავის მხრივ, ზემდგომი იერარქიულ დონეებს დაქვემდებარებული დონის მოქმედებაში ჩარევის უფლება ენიჭება.

იერარქიულობის პრინციპს მჭიდრო კავშირი აქვს სხვა სისტემურ პრინციპთან - ცენტრალიზაციასთან. მართვის ქვედა დონეების შედარებითი დამოუკიდებლობის და მათი ლოკალური მიზნების მიუხედავად, იმისათვის, რომ მართვის სხვადასხვა დონის მიზანთა კონფლიქტის შედეგად არ დაირღვეს სისტემის მთლიანობა, პრობლემის გადაწყვეტის მთელი საქმიანობა უნდა დაექვემდებაროს საწარმოო სისტემის მთავარ მიზნებს, რომელთა მიღწევაზე კონტროლი იერარქიის უმაღლეს დონეზეა. მიმდინარე მიზნობრივი სტრატეგიული ცენტრალიზაციის მიუხედავად, ქვედა დონეებს უპირატესობა აქვთ ლოკალური ამოცანების გადაჭრაში, ვინაიდან ისინი ფლობენ მოცემულ დონეზე პრობლემური სიტუაციის შესახებ უფრო დეტალურ და სარწმუნო ინფორმაციას. ეს უპირატესობები განსაკუთრებით თანამედროვე ეტაპზე ვლინდება, როდესაც ზეცენტრალიზებული მართვა, რომელიც მმართველობითი გადაწყვეტილებების ინფორმაციის, ალტერნატივების მომზადების გადასამუშავებლად იყენებს საწარმოს საინფორმაციო-გამოთვლით ცენტრებს, ადგილს უთმობს მართვის უფრო დეცენტრალიზებულ ფორმებს პერსონალური ეგზისა და ინტერნეტის სისტემის ლოკალური ქსელების გამოყენებით. ეს საშუალებას იძლევა, შევამციროთ პირველადი ინფორმაციის დამახინჯება და დანაკარგი, ასევე განტვირთავს მართვის უმაღლეს იერარქიულ დონეებს ქვედა დონეების ლოკალური პრობლემების გადაჭრაში ჩარევის აუცილებლობისგან ინფორმაციის ინტეგრაციის (შეკუმშვის) ხარჯზე, რომელსაც გადასცემენ კონტროლისთვის მართვის ზედა დონეებს. ქვედა დონეების მიერ გადაწყვეტილებ-



ის მომზადების და მიღების კიდევ ერთი უპირატესობაა დანახარჯების შემცირება გადასატარი ამოცანების და მოდელის განხორციელების შემცირების ხარჯზე.

ინტეგრაციის პრინციპი პრობლემების გადაჭრისთვის, ჩვენი აზრით, ნიშნავს ინფორმაციის გაცემის სფეროს პორიზონტალურ განაწილებას ფუნქციურ განყოფილებებს, აგრეთვე ძირითად, დამხმარე და მომსახურე წარმოებას შორის, რაც საშუალებას იძლევა ვაკონტროლოთ წარმოების მატერიალურ-ტექნიკური უზრუნველყოფის და მომზადების პროცესი. გადაწყვეტილების მიღების მხარდაჭერის ინტეგრირებული სისტემა პერსონალური ეგზის ლოკალური ქსელების საფუძველზე საშუალებას მოგვცემს, ოპერატიული რეაგირება მოვახდინოთ რესურსებით უზრუნველყოფის, გასაღების გარემოში ცვლილებებზე, განვახორციელოთ კოორდინირება საწარმოს ყველა განყოფილების ფუნქციონირებაზე.

მოქნილობის პრინციპი გულისხმობს მოქნილობას რესურსებით მანევრირებაში პორიზონტალური და ვერტიკალური მიმართულებით პრობლემური სიტუაციის წარმოშობისას. მოქნილ სისტემას ადვილად შეუძლია ადაპტირება და თავისი უნარის შენარჩუნება პრობლემის გადასატარებად, რომლებიც წარმოიშობა გარე ზემოქმედებით ან შიგა გადახრით საწარმოს ნორმალური ფუნქციონირებისაგან.

სისტემის თვითრეგულირების და მდგრადობის პრინციპები დამყარებულია უკუკავშირის ცნებაზე. კონტროლის სისტემა მუშაობის გვერდითი მსვლელობიდან გადახრის შემთხვევაში განსაზღვრავს გაუთანხმოების სიდიდეს, ხოლო გადაწყვეტილების მიღების მხარდაჭერის სისტემა ამ ინფორმაციის საფუძველზე გვეხმარება შევიშუალოთ შესაბამისი მმართველობითი ზემოქმედება საწარმოში სტაბილიზაციის პროცესებზე. თვითრეგულირების ამ მექანიზმის დახმარებით მართვის სისტემა აღწევს პროცესების მდგრად ფუნქციონირებას საწარმოში, თუკი გადახრა არ აჭარბებს დასაშვებ ფარგლებს, რომლებიც განსაზღვრულია სისტემის შესაძლებლობით მარეგულირებელი გადაწყვეტილებების მიღებისას.

იმ უმნიშვნელოვანეს პრინციპთა რიცხვს, რომლებიც ასახავს წარმოების ოპერატიული მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესის საორგანიზაციო მხარეს, საჭიროა მივაკუთვნოთ სისტემურობის პრინციპი. წარმოადგენს რა თავისთავად მთლიან სისტემას – მართვის სისტემა, როგორც ნებისმიერი რთული სისტემა, შეიძლება იყოს განხილული, როგორც ელემენტების ერთობლიობა, ანუ ქვესისტემების, რომელთაც აქვთ ფუნქციონირების თავისი მიზნო-

ბრივი მიმართულებები, საწარმოს საერთო მიზნებს რომ ექვემდებარება. იმავდროულად სისტემურობის პრინციპის ერთ-ერთი გამოვლინებაა შემავალი პარამეტრების – წარმოების რესურსების, პროცესების და წარმოების გამავალი პარამეტრების – მოცულობის, ნომენკლატურის, პროდუქციის ვადებისა და ხარისხის სისტემური კონტროლის აუცილებლობა.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პრინციპი, რომლის გარეშეც შეუძლებელია სისტემურობის გამოვლენა – ესაა თავსებადობის პრინციპი. იმისთვის რომ მმართველობითი გადაწყვეტილებების დახმარების უზრუნველყოფის სისტემა ფუნქციონირებდეს გამართულად, აუცილებელია, ამ სისტემის ელემენტები თავსებადი იყოს მოქმედების დროით ფარგლებთან, გამოყენებული ინფორმაციის ფორმებთან, მისი გადაცემის მატარებლებთან და საშუალებებთან.

კონტროლის უწყვეტობის პრინციპის რეალიზაცია გულისხმობს სისტემას, რომელიც საშუალებას იძლევა უწყვეტად დააკვირდეს საწარმოო სისტემაში პროცესების მიმდინარეობას, შემდეგ დაუყოვნებლად გადასცეს ინფორმაცია მართვის ორგანოს, რათა დროულად მიიღონ წარმოების პროცესის სტაბილიზაციის გადაწყვეტილება, ამით მინიმიზდება გეგმის გარეშე შესვენებები.

ოპერატიულობის პრინციპს (თავის დროულობის) მჭიდრო კავშირი აქვს უწყვეტობის პრინციპთან, ისინი ერთმანეთს ურთიერთავსებს. მიმდინარე საქმიანობაზე, ოპერატიულ მომზადებასა და მარეგულირებელი გადაწყვეტილებების მიღებაზე კონტროლის ღონისძიებების თავის დროზე განხორციელების გარეშე ხომ დაირღვევა მართვისა და წარმოების პროცესთა უწყვეტობა. უწყვეტობის და ოპერატიულობის პრინციპთა რეალიზაცია, ჩვენი აზრით, ხელს უწყობს საინფორმაციო სისტემების დანერგვას მართვის თანამშრომლებისთვის ეგზის ლოკალური ქსელის ბაზაზე, ასევე მათი ლოგიკური და საინფორმაციო უზრუნველყოფის ფორმალიზაციას. ეს გულისხმობს ავტომატიზაციის პრინციპის არსებობას გადაწყვეტილების მიღების მომზადებაში, ვინაიდან თანამედროვე წარმოების დინამიკურობა, ინფორმაციის დიდი მოცულობა, პარამეტრთა სიმრავლის კონტროლქვეშ ყოფნის აუცილებლობა, წარმოების და მართვის პროცესებს რომ ახასიათებს, უკვე ამეტებს მმართველთა შესაძლებლობებს, რომლებიც აღჭურვილნი არ არიან გამოთვლითი ტექნიკის საშუალებებით, თანამედროვე მეთოდებითა და მოდელებით, გადაწყვეტილების შემუშავების და რეალიზაციის ოპერატიულობას რომ



უზრუნველყოფს.

პროფილაქტიკურობის პრინციპი გეიხვენებს არა მარტო დაგეგმილი მაჩვენებლებიდან გადახრის კონტროლის აუცილებლობას, არამედ რეაგირებასაც შემაშფოთებელი ფაქტორების გავლენის შესაძლებლობაზე წარმოების და მართვის პროცესებში.

ოპტიმიზაციის პრინციპი ოპერატიული გადაწყვეტილებების მიღებაში თავის ასახვას პოვებს ფართო რიგი ეკონომიკურ-მათემატიკური მეთოდების და მოდელების გამოყენებაში, რომლებიც საშუალებას იძლევა მივიღოთ ოპტიმალური ან მასთან ახლო მდგომი რაციონალური გადაწყვეტილება, და აქ აგრეთვე იკვეთება მჭიდრო კავშირი მმართველობითი საქმიანობის ავტომატიზაციის პრინციპთან გადაწყვეტილების შემუშავებისას და რეალიზაციისას.

წარმოების ოპერატიული მართვის სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების მოცემული საორგანიზაციო პრინციპების დაცვა საშუალებას გვაძლევს საწარმოო სისტემა ავიყვანოთ ისეთ ხარისხში, რომელიც უპასუხებს ეკონომიურობის პრინციპს. მოყვანილ პრინციპებზე დაყრდნობით შესაძლებელია საორგანიზაციო ზომების გატარება მართვის აპარატის თანამშრომლების ფუნქციური მოვალეობების, უფლებების და პასუხისმგებლობის განსასაზღვრად მმართველობითი გადაწყვეტილებების მიღებისას.

საორგანიზაციო სისტემის არსებობა, მისი ფუნქციონირება, განვითარება შეუძლებელია მართვის პროცესის გარეშე, რომელიც საშუალებას იძლევა მივაღწიოთ დასახულ მიზანს. ეფექტიანი მართვა კი შეუძლებელია მართვის პროცესის ორგანიზაციის გარეშე.

ლიტერატურა

1. Производственный менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. С.Д. Ильенковой. М., ЮНИТИ-ДАНА, 2000.
2. Организация производства и управление предприятием: Учебник/ Под ред. О.Г. Туровца. М.:

ИНФРА-М, 2002.

3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. М., Дело, 1998.

4. Реинжиниринг бизнес-процессов. Под ред. П.М. Абдикеева и Т.П. Данько. М., Эксмо, 2005.

ORGANIZATIONAL PRINCIPLES OF DECISION MAKING IN THE OPERATIONAL MANAGEMENT SYSTEM OF PRODUCTION

MARIAM KHIZANISHVILI

Georgian Technical University

PhD student of GTU

E-mail: m.khizanishvili@ersu.edu.ge

Summary

Scientific analysis and synthesis of the relationship between objective requirements and subjective factors of management decisions, expressed in principles, methods, structures, functions and other governing categories help us in organizing rational management of the management decision making process.

Effective realization of organizational principles of decision making in the operational management system means their necessity and irrelevance, because it is impossible to chance on principle with other. They are united complex, that's why their use should have a systemic character and only in this case will be the integrity of management. The organizational principles of governing decisions are reflected in the general rules regardless of the degree to which object is affected by the management. However, they can be realized with special methods.

Considering the decision-making process within the structural-functional aspect in the organizational operative management, the features of organizational structure are: Integrity, hierarchy, centralization, integration, flexibility, adaptation, self-regulation, sustainability. Functional features are: Systemic character, Compatibility, Continuity, Operation, Prophylaxis, Optimism, Economics, Automation.

Key words: Organizational decision, Organizational principles of decision making.