

ЕСТЕСТВЕННЫЕ И ГУМАНИТАРНЫЕ НАУКИ

Буковцова Н. А., магистрант

Белгородский государственный национальный исследовательский университет

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ КАК МОДЕЛЬ РАЦИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ, ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ВЫБОРА

galakalinina@inbox.ru

Основной интенцией статьи выступает положение о том, что для управления любой подсистемы системы менеджмента рациональные модели принятия решений (рациональные решения), основанные на методах экономического анализа, обоснования и оптимизации, являются наиболее эффективными. Составляя основу процесса управления как такового, они концептуализируют необходимое «поле» организационного (стратегического и тактического) решения общей проблемы, ее реализации. Рационально обоснованные решения формируют имидж и «лицо» управленческой политики, предоставляя качественный выбор альтернатив в допустимых границах.

Ключевые слова: система менеджмента, управленческое решение, стратегическое планирование, рациональность, деятельность, организация; прогнозирование, оптимизация, экономическое обоснование, выбор, альтернатива, цель.

Вполне очевидно, что деятельность любого руководителя предусматривает (и напрямую связана) с разработкой и реализацией решений в рамках выполнения им «персональных» должностных обязанностей в компании. Управленческие решения сопряжены с выполнением управленческих функций, в том числе по планированию, организации, координации и контролю каких-либо процессов, реализация которых осуществляется в форме распоряжения, деловой беседы, инструкции и т.д. То есть это всегда результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и достижения конкретной цели системы менеджмента, где выбор альтернатив предусматривается как предпочтение из множества наличных вариантов. При этом следует обратить внимание существенный «терминологический нюанс»: решение называется управленческим в том случае, когда, оно, во-первых, разрабатывается и реализуется для социальной системы, а, во-вторых, направлено на воплощение определенных задач: стратегическое планирование деятельности организации; управление управленческой деятельностью; управление человеческими ресурсами (активизация знаний, умений, навыков); управление производственной и обслуживающей деятельностью; формирование системы управления компании (методология, структура, процесс, механизм управления и техническое обеспечение); управленческое консультирование; управление внутренними или внешними коммуникациями

(примерами управленческого решения в области стратегического планирования являются: устав и бизнес-план компании). Хотя, нельзя не заметить, что в условиях современной экономики термин «эффективности» практически исчез поля зрения государственных органов, из лексикона представителей соответствующих структур[1].

Поскольку терминологическая и смысловая «нагруженность» данного понятия двойка (термин употребляется как процесс и как явление), постольку в практике менеджмента целесообразно различать использование его в двух основных значениях. А именно - «управленческое решение», понимаемое в качестве процедурного и поэтапного процесса (информационная подготовка, разработка вариантов, согласование вариантов, выбор одного варианта, утверждение, реализация, контроль выполнения и информирование инициатора решения – на завершающем этапе данной процедуры). В том случае, когда «управленческое решение» рассматривается как явление он представляет систему (набор) определенных мероприятий, направленных на разрешение рассматриваемой проблемы в форме постановления, приказа в устном или письменном виде. В целом же - это творческое, волевое действие субъекта управления (руководителя) на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о ее функционировании, состоящее в выборе цели, программы и способов деятельно-

сти коллектива по разрешению проблемы (или в изменении существующей цели). Выступая результатом (продукцией) управленческой деятельности грамотное управленческое решение всегда «оправдывает себя», воплощаясь в прямом (или опосредованном, косвенном) доходе компании, предприятия, организации. Подчеркнем, что типовое разнообразие решений продуктивно сказывается на экономических, организационных, социальных, правовых, технологических интересах и предпочтениях компании. С учетом данного обстоятельства, разработка и реализация того или иного управленческого решения требуют от руководителей широкого взгляда на состав решения и возможные результаты [2].

Поскольку решения принимаются людьми, то их характер во многом несет на себе отпечаток личности менеджера, чем во многом обусловлена типология решений (уравновешенные, импульсивные, инертные, рискованные и осторожные решения, причем, последний тип, в большей мере отличается новизной и оригинальностью).

Если же говорить об основополагающих факторах, оказывающих прямое влияние на качество управленческого решения, то таковыми являются: применение к системе менеджмента научных подходов и принципов, методов моделирования, автоматизация управления, мотивация качественного решения и др. Установки, предъявляемые к управленческим решениям, достаточно высоки и имеют определенную субординацию. Так, всякое принимаемое в системе управления управленческое решение в соответствии с его назначением, должно отвечать следующим требованиям: иметь ясную цель (в противном случае принятие обоснованных рациональных решений невозможно); являться обоснованным, т.е. содержать количественную, расчетную основу, объясняющую мотив выбора именно данного решения из ряда других возможных; иметь адресата и сроки исполнения, - иметь ориентацию на конкретных исполнителей и конкретные даты исполнения решений; быть непротиворечивым, - быть всесторонне согласованным как с внутренними, так и с внешними обстоятельствами, а также с предшествующими и предстоящими решениями; быть правомочным, т.е. опираться на требования правовых актов, нормативных документов, указаний и распоряжений руководителей, а также учитывать обязанности, права руководства и подчиненных; быть эффективным, т.е. наилучшим из возможных в отношении ожидаемого итога к затратам; быть конкретным, т.е. отвечать на вопросы, как, когда и где действовать; своевре-

менным, т.е. приниматься тогда, когда реализация этого решения еще может привести к поставленной цели; обладать достаточной полнотой, краткостью, четкостью, быть понятными исполнителями без каких-либо дополнительных уточнений и разъяснений [3].

Практически все виды решений принимаются в процессе оперативного (стратегического и тактического) управления персоналом. Излишне говорить, что принятие любого управленческого решения конституируется и включает в себя (в той или иной степени и соотношении) интуицию, суждение и рациональность [4].

Заметим, что в настоящий период наблюдаются процессы переосмысления места, роли и значения интуиции в любом виде разумной человеческой деятельности и способе мышления. Например, уникальной ментальной визуализацией – эйдетическим воображением обладал гениальный ученый и изобретатель Никола Тесла. Эйдетическое воображение - это способность ментального порождения и переживания внутренних живых картин, которые воспринимаются столь же ярко и отчетливо, как и при внешнем восприятии. Свой метод сам ученый называл *материализацией творческих концепций*. Можно предположить, что в природе человека заложены простые и одновременно несравненно более мощные когнитивные средства числового понимания реальности, чем те, с которыми имеет дело современное математическое моделирование [5].

Сегодня исследователями рассматриваются самые различные концепции, подходы, стратегии к определению рациональности, подразделяясь на корреспондентские и когерентные, отличающиеся друг от друга разной трактовкой истины [6].

В современной эпистемологии одним из основных подходов к определению рациональности является критериальный подход, в связи с чем выделяют абсолютистскую и релятивистскую стратегии. В частности, первая состоит в поиске системы критериев рациональности, применение которых не ограничено никакими конкретными условиями, и исторически связана с классической трактовкой субъекта: границы рациональности совпадают со сферой знания, обладающего универсальностью, необходимостью и истинностью. Здесь рациональность - это общая характеристика и познавательной, и практической деятельности, ведущей к такому знанию и направляемой им. Вторая же, релятивистская стратегия, напротив, присуща неклассической гносеологии, в которой характеристики знания признаются относительными, зависящими от конкретных условий его получения и

использования, а выбор той или иной системы критериев рациональности обусловлен внешними по отношению к ней целями и ценностями. В данном случае понятие рациональности выполняет как бы служебную роль, и в случае достижения цели вопросы отличия рациональности от нерациональности снимаются как «не имеющие смысла». Как отмечает В.Н.Порус, обе стратегии уязвимы как «разорванные противоположности», тогда как они могут и должны рассматриваться как дополнительные друг другу стороны исследования рациональности [7].

Для управления любой подсистемы системы менеджмента принимаются рациональные решения, основанные на методах экономического анализа, обоснования и оптимизации. Процесс принятия решения включает в себя следующие операции: подготовка к работе; выявление проблемы и формулирование целей; поиск информации; ее обработка; выявление возможностей ресурсного обеспечения; ранжирование целей; формулирование заданий; оформление необходимых документов; реализация заданий.

Рациональные модели принятия решений в зависимости от степени формализации этого процесса делят на решения со слабой, нечеткой, и сильной, четкой, структурой. Если, скажем, для формирования решений со слабой структурой, не формализуются цели и ограничения, не описывается влияние на них каждого из вариантов решений, то принятие дорогостоящих, долгосрочных решений, напротив, сопровождается без детальной формализацией, тщательной проработкой и детализацией блока «оценка и выбор». Однако, если принять во внимание специфику характеристик менталитета постиндустриального мира, свойственные ему «мягкие» формы регуляции, уменьшение доли рациональной составляющей буквально во всех видах деятельности (на что особо указывал Дж.Холтон), то станет очевидным: установки классического модерна с его ориентацией на рациональный идеал в способах познания и деятельности, остались в прошлом. В значительной мере современные процессы, связанные с переосмыслением, иной интерпретацией категории «рациональность», понимание «рационального действия», обладающего способностью удовлетворять социальные потребности и ориентировать практику, создаются (и стимулируются) под непосредственным влиянием культуры постмодернизма. Критикуя отечественных «критиков постмодернизма», некоторые ученые подчеркивают связь этого нового идейно-теоретического течения с наступлением так называемой, постиндустриальной эпохи, говоря, что «сам постмодернизм, как и анализируемые в нем явления, является не только

продуктом изменений, происходящих в социальных отношениях вследствие перехода от индустриального общества (модернити) к постиндустриальному (постмодернити), но и существенная часть этих изменений» [8].

Утверждается, что постмодернизм представляет «рациональность особого рода», образ мышления, основным принципом которого является положение, что предмет и субъект исследования выступают равноправными творцами действительности, а исходным пунктом – утверждение «affirmo – ergo est» («утверждаю, значит, так есть»). При этом отличительной чертой постмодернизма является приоритет языка над опытом – «вне текста не существует ничего; а истину, как полагает Р. Рорти, познать нельзя, но более или менее «правдоподобный отчет» о ней можно дать с помощью диалогового метода [9].

Примечательна в данном отношении позиция М.Вебера, согласно которому проблемы общества происходят из-за того, что решения нерациональны и продиктованы эмоциями; Выход связывается с понятием (и институтом) идеальной бюрократии, разработка и внедрение специальных правил и процедур, механизмов реализации управленческого решения. Информация проходит наверх без задержки и искажений, но правильно отфильтрованная. В результате, исходя из строго определенных целей и с учетом ограничений, могут быть приняты оптимальные решения, хотя и на неполной информации [10].

Соответственно, необходимо знание зависимости значения цели от выбранного варианта. Вопрос о мере обоснованности выполнения в реальной жизни этих предположений является предметом дискуссий среди современных исследователей. Для нас, в свою очередь очевидно, что рациональность, выступая способом познания и одновременно моделью деятельности, поведения, относится к безусловным ценностям европейской культуры (в системе иных ее целей и ценностей, сосуществующих в противоречивом единстве), обесценение которой выступает симптомом кризиса культуры как таковой [11].

С учетом вышеизложенного, представляется, что для разработки и реализации управленческого решения необходимо, однако, наличие соответствующих резервов и возможности, в том числе: необходимый персонал компании; инструкции и положения, регламентирующие полномочия, права, обязанности и ответственность работников; все требуемые ресурсы, в том числе информационные; техники и технологии; систему контроля; возможности постоянной координации их работы и др. составляю-

щие, образующие собой понятие «*организационной сущности*» управленческого решения. Не менее важна в данном отношении и его (решения) *социальная сущность, которая воплощена* в механизме управления исполнителями с целью достижения взаимодействия всех его участников. В процессе его разработки и реализации, целесообразно (даже необходимо) «просчитывать» и учитывать сугубо человеческие потребности, интересы, мотивацию, стимулы, установки и ценности, а также некоторые явные или завуалировано «дающие о себе знать опасения и тревоги, имеющие под собой те или иные основания». – С тем, чтобы отразить эти тенденции и факторы в самом управленческом решении (факте его принятия). В создающейся возможности осуществлять заданные мероприятия в правовом поле (с учетом соблюдения законодательных актов, заключается правовая сущность управленческого решения. Однако, сложность в том, что, существующая система управления сохраняет многие черты структуры управления административно-плановой экономики [12].

Наконец, когда мы говорим о ширине возможности обеспечения персонала, участвующего в разработке и реализации решения необходимыми техническими, информационными средствами и ресурсами, мы удостоверяем его технологическую сущность, которая проявляется в «необходимом минимуме» определенных технологий реализации данного решения.

Резюмируя сказанное можно констатировать, что в самом общем виде управленческое решение представляет собой результат анализа – прогнозирования – оптимизации – экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента. Таким образом, есть все основания заключить: в рамках конкретного предприятия (организации) управленческое решение, являясь важнейшим активным компонентом, основу процесса управления как такового, «вклад» которого в организационное

решение общей проблемы вполне очевиден и целесообразен.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1.Харченко В.Е. Человеческий капитал и производительность: новые подходы // Экономика. Общество. Человек. – Выпуск I. Общетеоретические, методологические и исторические аспекты развития. – Белгород –Москва. - Издательство «Белаудит». – 2002– С. 141.
- 2.Ладатко Л.В. Этика и культура управления. М.: Феникс. - 2006.- С. 229.
- 3.Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. М.:Феникс, 2005.- С 199.
- 4.Калинина Г.Н. Рациональность как основополагающий принцип европейской культуры // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – Вып. 3(18). – Белгород: БУПК, 2006. – С. 210-215.
- 5.Абрамович В. Метафизика и космология ученого Николы Теслы // Дельфис. 1999. № 1.- С.
- 6.Порус В.Н. Когерентная теория истины // Новая философская энциклопедия. Т. II. - С. 264; Корреспондентская теория истины. - С.313-314.
- 7.Там же.
- 8.Анурин В.Ф. Постмодернизм: в поисках материального фундамента // Общественные науки и современность. 2001. № 3. - С. 112.
- 9.Rorty R. Philosophy and the mirror of nature. Oxford , 1980. P. 365.
10. Вебер М. Образ общества / М.Вебер. Избранные произведения.- М.: Бег.- 1990. – с.119. - 360 с.
- 11.Швырев В.С. Рациональность как ценность культуры. Традиция и современность / В.С.Швырев. М.: Прогресс-Традиция. - 2003. – С. 229. - 320 с.
12. Минаев Ю.Н. Региональная экономика в системе управления экономикой страны // Вестник Тамбовского университета. Серия: гуманитарные науки. Вып. 7 (75), 2009. – С.45