

КЛАССИФИКАЦИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Торшин Я.В.

*Торшин Ярослав Владимирович – бакалавр социологических наук,
кафедра социологии, факультет гуманитарных и социальных наук,
Российский университет дружбы народов, г. Москва*

Аннотация: в данной статье рассмотрены основные теоретические подходы при принятии управленческих решений, а так же их важность. Проанализирована основная проблематика при попытке их применения, и являются ли они на данный момент эффективными.

Ключевые слова: анализ, социология управления, управленческие решения, теория.

Управленческие решения – это те решения, которые необходимо принять руководителю для достижения желаемого результата. Такие решения являются осознанным выбором, который управленец делает для того, чтобы поставленная организационная задача в конечном итоге разрешилась с максимальной эффективностью для компании [1].

Для социологии изучение управленческих решений естественно, поскольку человек играет в этом процессе главную роль. Принятые людьми управленческие решения формируют и развивают саму социальную сферу за счёт того, что удовлетворяют их и духовные, и материальные потребности.

Обращаясь к теоретической базе, важно понимать, что существует ряд признаков, по которым можно классифицировать управленческие решения. Рассматривая подробно данный вопрос и опираясь на работы таких авторов, как Э.А. Смирнов [2], Н.В. Злобина [3], Ю.А. Башкатова [4] и другие, их можно разделить на следующие категории:

- Рассматривая управленческие решения по степени уникальности, можно выделить запрограммированные и не запрограммированные решения. Запрограммированные - это те решения, которые будут приняты в результате заранее известной последовательностью действий или шагов. В этом случае управленец опирается на схему решений, которая появилась в результате ситуаций, повторяющихся из раза в раз. В свою очередь не запрограммированные решения не могут опираться на имеющуюся схему. Они принимаются в результате появления новых ситуаций, поэтому являются бесструктурными.

- Другой признак можно определить, как степень воздействия на будущее. Так, выделяют оперативные, тактические и стратегические. Оперативными называют те решения, которые приносят прибыль в результате текущих производственно-хозяйственных операций. В этом случае ресурсы распределяются между различными функциональными подразделениями на предприятии. Тактические решения руководитель принимает в сфере структуры организации или компании. Ресурсы структурированы и в результате дают большую эффективность. Наконец, стратегические решения направлены на задачи и цели организации, обеспечивая стабильный рост и возможную результативность.

- Следующий признак касается количества лиц, которые принимают решения. Выделяют индивидуальные и коллективные решения. Соответственно, индивидуальные решения принимает один человек, а коллективные принимаются на определенных условиях, например простое большинство, консенсус и других.

- Также, решения могут зависеть от определенности ситуации. В этом случае, решения принимаются либо в условиях определённости (управленец понимает, какие существуют варианты и альтернативы, и к чему каждая из них приведет), либо в условиях риска. Также, решения, принимаемые в условиях риска (управленцу неизвестно дальнейшее развитие, и он может только догадываться о результатах), либо решения, которые принимаются в условиях неопределённости (руководитель не может оценить потенциальные результаты). В этом случае ему необходимо узнать дополнительную информацию, которая понизит уровень неопределённости и поможет сделать выбор на основе опыта или интуиции.

- Рассматривая признак срока действия результатов решений, можно выделить краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные.

- Ещё одна категория касается самих способов принятия решений. По этому признаку выделяют интуитивные и рациональные решения. Интуитивные решения основываются исключительно на личных ощущениях руководителя о правильности выбора. Здесь уместны такие слова, как шестое чувство или озарения. Также, управленец может принять интуитивное решение, потому что имеет определённый опыт и накопленные знания. Это касается каких-то рутинных решений, которые регулярно необходимо принимать. Рациональные решения, наоборот, являются результатом анализа, который подразумевает определённую схему взаимосвязанных действий [5].

- Последняя категория касается глобальных и локальных решений, где, соответственно, глобальными будут те решения, которые необходимо исполнять всей организации, а локальные относят лишь к определённым подразделениям компании.

Изучение управленческих решений сегодня привело к возникновению новой классификации, о которой также необходимо упомянуть. Так, например, согласно новым исследованиям, можно выделить три типа решений по способу их выработки: экспертные, эвристические и количественные. Экспертные управленческие решения зачастую принимаются временным коллективом, участниками которого являются сами руководители и подчинённые. В состав такой группы входят люди, обладающие компетентными знаниями в необходимой области, могут творчески подойти к решению проблемы, мыслят конструктивно и обладают высоким уровнем коммуникабельности. Эвристические решения делают основной упор на логику. Сюда входят такие методы как анализ, аналогия и научный подход. Наконец, количественные решения понятны исходя из своего названия. Они могут приниматься в разных формах групповой работы. Например, совещание, заседания или общий мозговой штурм, где люди коллективно генерируют новые идеи.

Интересный метод, который также входит в число новых современных видов управленческих решений – это метод Дельфы. Он представляет собой процесс анкетирования экспертов, который состоит из нескольких этапов. Так, первый этап не подразумевает объяснений, а на втором участники должны объяснить своё решение. В конечном итоге на основе всех оценок и мнений принимает общее решение. Также, существует кольцевой принцип принятия решений. Составляется список участников, и каждый рассматривает предложенное решение, дополняя и предлагая свой вариант [6].

Такая подробная классификация демонстрирует всё многообразие видов управленческих решений. Это лишний раз доказывает, насколько сложна система принятия решений, и что крайне необходимо, уделять внимание каждому из вышеперечисленных признаков. В современных, нестабильных условиях, которым свойственны кризисные тенденции, увеличивается потребность в быстром принятии эффективных управленческих решений. Руководители оказываются в новых для них ситуациях, и решения, которые они принимали ранее, уже не настолько эффективны в этих случаях.

Список литературы

1. *Мушик Э.* Методы принятия управленческого решения. М.: Мир, 2009.
2. *Смирнов Э.А.* Разработка управленческих решений. М.: Юнити, 2002.
3. *Злобина Н.В.* Управленческие решения. Тамбов: Издательство ТГТУ, 2007.
4. *Башкатова Ю.И.* Управленческие решения. М.: ММИЭИФП, 2003.
5. *Литвак Б.Г.* Управленческие решения. М.: ЭКМОС, 2009.
6. *Карданская Н.Л.* Принятие управленческого решения: Учеб. для вузов. М.: ЮНИТИ, 2008.