

**Глазова Марина Викторовна**

канд. экон. наук, первый заместитель генерального директора

ООО «Лукойл-Энергосервис»

г. Москва

**Инмин Ши**

магистрант

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный

технический университет»

г. Волгоград, Волгоградская область

DOI 10.31483/r-75844

## **ОСОБЕННОСТИ ВЛИЯНИЯ**

### **УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ НА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ**

*Аннотация:* в статье авторами изучено влияние принятия управленческих решений на социально-экономическую эффективность предприятия, выявлены характерные отличительные особенности классической процедуры процесса принятия управленческих решений и процедуры, учитывающей социальную составляющую. На основе проведенного исследования разработан авторский алгоритм процедуры принятия управленческих решений с учетом влияния социальных факторов.

*Ключевые слова:* управленческие решения, лицо, принимающее решение, классический алгоритм принятия управленческих решений, процесс принятия управленческих решений, алгоритм принятия управленческих решений с учетом социальной составляющей.

В настоящее время предприятия всех отраслей экономики работают в условиях стремительного изменения внешней и внутренней среды, информационных потоков и высоких скоростей наращивания объемов данных. В такой ситуации основным фактором социально-экономической эффективности становится кадровый потенциал организаций. Особая роль кадров связана с тем, что

именно сотрудники и руководящий состав получают и изучают информацию, превращая ее тем самым в знания, которые в дальнейшем используются для развития и укрепления позиций организации.

Знания являются базой для принятия различного рода решений, в том числе и управлеченческих, от которых во многом зависит экономическая эффективность предприятия.

Таким образом, процесс ведения хозяйственной деятельности представляет собой последовательность принятых решений и результатов от их принятия, что обуславливает высокую актуальность изучения влияния процесса принятия управлеченческих решений на эффективность деятельности предприятий.

Любой процесс принятия управлеченческих решений в общем случае включает в себя четыре стадии, которые наглядно представлены на рисунке 1.

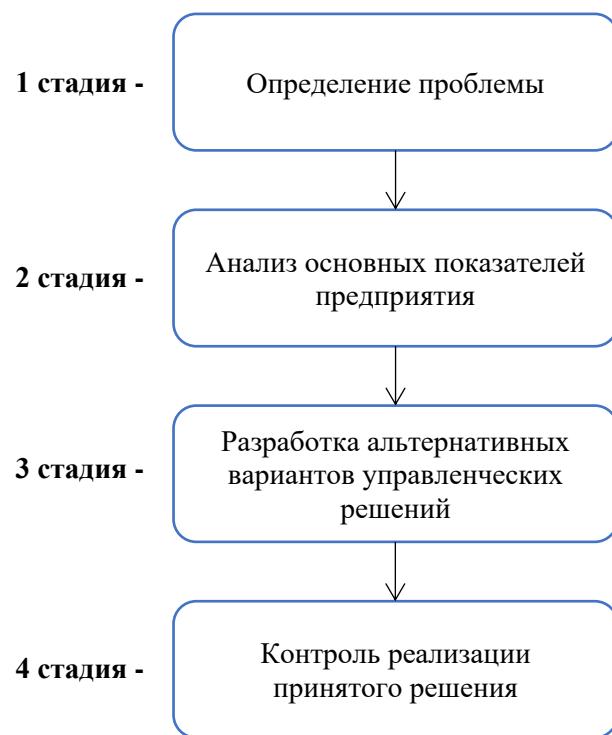


Рис. 1. Стадии процесса принятия управлеченческих решений в общем случае

*Источник:* авторский.

Однако соблюдение всех стадий процесса принятия управлеченческих решений не обеспечивают социально-экономическую эффективность предприятия. Они систематизируют и структурируют это процесс, что делает его более строгим и частично снижает уровень его неопределенности. Такая ситуация обу-

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

словлена тем, что традиционно в качестве основных задач предприятия, требующих решения, выносятся проблемы, связанные с финансовыми затруднениями, и совершенно не учитывается социальный фактор.

Поскольку основным показателем социально-экономической эффективности предприятия является не только наличие положительной динамики финансовых показателей, но и степень удовлетворения потребностей, связанных с развитием человеческой личности, то есть в контексте предприятия связанных с развитием персонала, то авторы предлагают рассматривать все четыре стадии процесса принятия управленческих решений с учетом социальной составляющей.

Таким образом, на первой стадии при определении проблемы необходимо формулировать ее с учетом влияния кадрового состава, а именно какова роль сотрудников в выявленной проблеме.

На второй стадии, помимо анализа основных показателей предприятия, необходимо проводить анализ взаимосвязей между политикой мотивации и стимулирования сотрудников и уровнем анализируемых показателей, а также проводить анализ динамики взаимосвязи для более получения более наглядной картины сложившейся ситуации.

На третьей стадии, которая является наиболее важной с точки зрения повышения именно социально-экономической эффективности предприятия, помимо разработки альтернативных вариантов управленческих решений, необходимо оценить возможности персонала реализовать эти решения, при делегировании решения ответственному сотруднику всесторонне оценить уровень его квалификации, эффективность результатов выполняемой им работы и т. д. и обязательно определить размер его вознаграждения в случае успешной реализации управленческого решения.

Причем надо отметить, что успешная реализация – понятие емкое, оно может включать в себя как достижение установленного уровня контрольных показателей, так и существенное увеличение по сравнению с установленным уровнем и сопутствующий рост других показателей. В связи с этим необходимо

разработать дифференциированную систему вознаграждения сотрудника, в зависимости от достигнутых результатов, и ознакомить его с этой системой. Перед началом внедрения системы вознаграждения сотрудников надо провести оценку их удовлетворенности этой системой и системой мотивации и стимулирования в целом по предприятию, чтобы учесть возможные негативные моменты в новой системе.

На стадии контроля необходимо отслеживать не только факт достижения установленного уровня контрольных показателей, но и вклад каждого сотрудника в результат. То есть в случае успешного выполнения поставленных задач оценивается качество выполнения и эффективность результата и в зависимости от этого поощряются все сотрудники, принимавшие участие в реализации данного управленческого решения, с учетом их вклада в общий результат. В случае невыполнения или неэффективного выполнения поставленных задач должны быть выявлены все сотрудники, оказавшие влияние на получение отрицательного результата, причем не только непосредственные участники, но и те, кто косвенно был вовлечен в процесс, например, аналитический отдел вовремя не предоставил необходимую информацию, что повлекло за собой неправильную оценку сложившейся ситуации и, как следствие, было принято неэффективное управленческое решение, реализация которого дала отрицательный результат. В этом случае отрицательные мотивационные мероприятия должны затронуть всех сотрудников, кто прямо или косвенно принимал участие в реализации управленческого решения.

Исходя из предлагаемых авторами изменений процесса принятия управленческих решений, модифицированный алгоритм будет выглядеть следующим образом (рисунок 2).



Рис. 2. Модифицированный алгоритм процесса принятия  
управленческих решений

*Источник:* авторский.

Таким образом, можно сделать вывод, что процесс принятия управленческих решений оказывает существенное влияние на социально-экономическую эффективность предприятия. Высоким уровнем социально-экономической эффективности обладают те предприятия, которые не только в наибольшей степени обеспечивают удовлетворение многообразных потребностей организации: материальных, финансовых, научных, но и поддерживают высокий уровень и качество жизни своих сотрудников. Основой для достижения высокого уровня эффективности служит оптимальное распределение ресурсов предприятия между направлениями деятельности и организационной структурой, что обеспечивается внедрением эффективного процесса принятия управленческих решений в управленческий учет компании.

### ***Список литературы***

1. Агафонова М.С. Разработка и реализация управленческих решений на предприятии / М.С. Агафонова, В.А. Барышева // Концепт. – 2016. – Т. 17. – С. 857–861.
2. Кильмашкина Т.Н. Управленческое решение: сущность, классификация, предъявляемые требования / Т.Н. Кильмашкина // Труды Академии МВД России. – 2018. – №2 (46). – С. 28–33.
3. Морозова И.А. Типы и уровни принятия управленческих решений в современных организациях / И.А. Морозова, М.В. Глазова // Известия ВолГГТУ. Серия: Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива). – 2016. – №13 (192). – С. 78–83.
4. Социально-экономическая эффективность на примере инновационно-инвестиционного проекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refleader.ru/polatyatyyfsmer.html>