

ЛИТЕРАТУРА

1. Дементьев, И. Д. Почему одни страны успешны, а другие – нет / И. Д. Дементьев; науч. рук. О. В. Беркова // Экономика и маркетинг в промышленности [Электронный ресурс] : материалы студенческой научно-технической конференции, проводимой в рамках международного молодежного форума «Креатив и инновации' 2023», 14–27 апреля 2023 года / редкол.: А. В. Данильченко [и др.]. – Минск : БНТУ, 2023. – С. 18–20.
2. Аджемоглу, Д. Почему одни страны богатые, а другие бедные / Д. Аджемоглу, Д. А. Робинсон – Москва: АСТ, 2015. – С. 575.
3. Методологии управления проектами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://practicum.yandex.ru/blog/metodologii-upravleniya-proektami/>. – Дата доступа: 10.03.2024.
4. Общественно-экономическая формация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Общественно-экономическая_формация. – Дата доступа: 10.03.2024.
5. 4 Компании, привлекающие сотрудников уникальными льготами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mck.by/news/4-kompanii-privlekaayushhie-sotrudnikov-unikalnymi-lgotami/>. – Дата доступа: 10.03.2024.

УДК 004.9

МЕТОДЫ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*А. Д. Иванова, В. А. Лосева, студенты группы 10503121 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук О. Н. Монтик*

Резюме в данной работе предлагается рассмотреть методы, связанные с разработкой и принятием управленческих решений. Это является необходимым условием формирования рациональных организационных структур.

Resume – the article proposes to consider methods associated with the development and adoption of management decisions. This is a necessary condition for the formation of rational organizational structures.

Введение. Принятие решения – это фундаментальный процесс человеческой деятельности, затрагивающий выбор наиболее подходящего варианта из множества альтернатив. Этот процесс всегда играл решающую роль в обществе, но в современном мире его значимость возросла до беспрецедентного уровня. Традиционно принятие решений рассматривалось как рациональный процесс, основанный на объективном анализе доступной информации и логических рассуждениях. Однако в современном подходе признается существенность социальных и психологических факторов. Социальные аспекты включают в себя влияние культуры, социальных норм, и межгрупповых отношений. Психологические аспекты включают

предубеждения, эмоции и мотивацию. Этот нерациональный и более гуманный подход направлен на принятие решений, которые не только эффективны, но и соответствуют социальным ценностям [1].

Основная часть. В 1940-х годах Джон фон Нейман и Оскар Моргенштерн разработали теорию полезности, опираясь на проведенные исследования. Их вклад заключается в создании аксиом, которые определяют предпочтения человека и его рациональное поведение при выборе [2].

Теория полезности стала ключевым инструментом для оптимизации принятия решений в условиях риска. Однако традиционная экономическая теория допускала абсолютную рациональность в принятии решений, считая, что выбранное решение всегда является оптимальным среди всех альтернатив, удовлетворяя критерии выбора. Это привело к дальнейшему развитию понимания процессов принятия решений и поведения людей в экономике. Позже было выяснено, что в реальности люди могут действовать не всегда рационально, а под воздействием эмоций, предвзятостей или внешних факторов. Теория полезности Джона фон Неймана и Оскара Моргенштерна стала отправной точкой для дальнейших исследований в области принятия решений [3].

В 1970–1980-х годах произошел пересмотр рационального подхода в управлении. Критики, такие как Том Питерс и Роберт Уотермен в своей книге «В поисках эффективного управления», выдвинули веские аргументы против чрезмерного упора на рационализм. Ограничения рационального подхода:

1. Игнорирование человеческого фактора.
2. Пренебрежение эмоциями и когнитивными искажениями, считалось, что люди принимают решения исключительно на основе рационального анализа.
3. Связь профессионализма с узким рационализмом.
4. Пагубные последствия, такие как подавление инноваций, нарушение коммуникации и неудовлетворенность сотрудников из-за чрезмерной бюрократии и жесткой структуры.
5. Непринятие ошибок, предполагалось, что управленческие решения должны быть безупречными.
6. Подавление неформальности и экспериментов.
7. Игнорирование ценностей.
8. Застой в конкуренции [4].

В противовес доминирующей парадигме рациональности возникли альтернативные концепции, которые признавали ограничения чисто рационального подхода и подчеркивали важность учета человеческих, когнитивных и социальных факторов.

Концепция ограниченной рациональности (Г. Саймон): она признает, что управленческие решения часто принимаются в условиях неопределенности и неполной информации.

Поведенческая экономика (Д. Канеман, А. Тверски): она подчеркивает, что люди часто принимают решения, отклоняющиеся от рациональности, и изучает эти отклонения.

Теория перспектив (Д. Канеман, А. Тверски): она показывает, что люди склонны к риску при потенциальных выгодах и избеганию риска при потенциальных потерях, что приводит к отклонениям от рационального анализа [3]. Для того, чтобы сохранить свое преимущество перед конкурентами, организации не следует полагаться исключительно на рационалистические подходы к решению проблем. Вместо этого она должна начать анализировать необходимость принятия решения, собирать соответствующую информацию по этому вопросу и проводить соответствующую экспертизу. Хорошо информированный и продуманный процесс принятия решений требует [2]:

- достаточного количества достоверной информации;
- владения навыками и знаниями о сути проблемы;
- умения работать с официальными правилами разработки решения.

Каждая организация разрабатывает свой собственный подход к принятию решений, который отражает ее уникальные характеристики, такие как специфика отрасли, структура управления, коммуникационные каналы и корпоративная культура. Однако существуют основополагающие принципы процесса принятия решений, которые остаются неизменными независимо от характера проблемы. Универсальные элементы процесса принятия решений:

1. **Лидер-решатель:** лицом, принимающим решение, является тот, кто имеет полномочия решать проблему.

2. **Управляемые переменные:** те, на которые лидер может влиять и контролировать, которые могут быть как количественными (например, бюджет), так и качественными (например, навыки сотрудников).

3. **Неуправляемые переменные:** те, которые находятся вне контроля лидера, но могут влиять на результат решения, такие как состояние рынка или действия конкурентов.

4. **Ограничения.**

5. **Альтернативные варианты действий [2].**

Заключение. Теория полезности помогла углубить понимание процессов выбора и показала, что рациональность не всегда является единственным фактором в принятии решений. Важно учитывать эмоциональные и психологические аспекты, которые также могут оказывать влияние на наше поведение и выборы в повседневной жизни.

Понимание как универсальных принципов, так и контекстуальных факторов, влияющих на принятие решений, имеет решающее значение для разработки эффективных процессов принятия решений в организациях. Эффективное принятие решений позволяет организациям быстро реагировать на изменения, адаптироваться к сложным условиям и достигать своих целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Колпаков, В. М. Теория и практика принятия управленческих решений : учеб. пособие / В. М. Колпаков. – Киев : МАУП, 2004. – 504 с.
2. Нёлке, Матиас. Учимся принимать решения. Быстро, точно, правильно / Матиас Нёлке. – М.: Омега-Л, 2006. – 127 с.
3. Демин, Г. А. Методы принятия управленческих решений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Г. А. Демин. – Пермь, 2019. – 88 с.

УДК 658.5

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ В МАЛЫХ И СРЕДНИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Т. С. Казановский, студент группы 10503322 ФММП БНТУ,
научный руководитель – преподаватель К. И. Корнилова*

Резюме – в данной статье рассматривается командообразование и ее этапы, сильные и слабые стороны команды, которые важно учитывать, чтобы повысить эффективность работы и поддерживать коллективный дух в малых и средних предприятиях.

Resume – this article discusses team building and its stages, the strengths and weaknesses of the team, which are important to consider in order to increase work efficiency and maintain team spirit in small and medium-sized enterprises.

Введение. Сейчас растет конкуренция, которая вынуждает любое предприятие активно адаптироваться к современным рыночным условиям. Но со временем рынок меняется, предъявляя новые требования к работе предприятий и их бизнес-процессам. Поэтому управление персоналом является наиважнейшим процессом, который должен постоянно развиваться с целью овладения современными бизнес-процессами.

Основная часть. Важнейшая задача в малом или среднем предприятии для руководителя – не столько контроль над подчиненными, сколько формирование команды единомышленников, так как человек индивидуален, он наделен огромным количеством разных желаний и мотивов, имеющий собственную черту и характер. Поэтому руководителю следует всегда учитывать то, что интересы людей в будущем коллективе могут не совпадать.

Преимущества работы в коллективе заключаются в том, что повышение индивидуальных усилий связано с появлением здоровой конкуренции, желанием выделиться или быть наравне с другими людьми. Присутствие коллектива способствует дополнительной мотивации, энтузиазму, что приводит к увеличению производительности, качества работы и раскрытию творческого потенциала сотрудников. Но также из недостатков следует выделить перераспределение власти и склонность некоторых членов команды пользоваться преимуществами членства в команде, не внося свой