

УДК 65.012.45

***СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИНЦИПОВ МЫШЛЕНИЯ  
СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ  
КОМПАНИИ В ОТНОШЕНИИ ВЫРАБОТКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ  
РЕШЕНИЙ***

***Тюрин Д.И.,***

*магистрант Факультета управления территориями,*

*Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,*

*Пенза, Россия*

***Петров М.В.,***

*студент 5-го курса факультета приборостроения, информационных  
технологий и электроники,*

*Пензенский государственный университет,*

*Пенза, Россия*

**Аннотация**

Данная статья посвящена изучению различий принципов мышления у руководителей и специалистов в вопросе технологии выработки управленческих решений. Поднимается проблема значимости построения наиболее эффективной модели технологии разработки и принятия управленческих решений в организациях. На основании полученных данных в ходе анкетирования был проведен анализ используемой технологии выработки управленческих решений в современной телекоммуникационной компании и на его основе сформированы выводы. Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что они могут быть использованы для более углубленного изучения данной тематики.

**Ключевые слова:** управленческое решение, технология разработки управленческих решений, руководитель, специалист, принцип мышления.

***COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PRINCIPLES OF THINKING  
SPECIALISTS AND HEADS OF THE TELECOMMUNICATION COMPANY IN  
RELATION TO THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE DECISIONS***

***Tyurin D.I.,***

*Undergraduate Faculty of territorial management,*

*Penza state University of architecture and construction,*

*Penza, Russia*

***Petrov M.V.,***

*5th year student of the faculty of instrument engineering, information technology and  
electronics,*

*Penza state University,*

*Penza, Russia*

**Annotation**

This article is devoted to the study of the differences in the principles of thinking among managers and specialists in the question of technology for developing managerial decisions. The problem of the importance of building the most effective model of technology development and management decision-making in organizations is raised. On the basis of the data obtained during the survey, an analysis was made of the technology used to develop management decisions in a modern telecommunications company and on the basis of its findings. The practical significance of the research results is that they can be used for a more in-depth study of this topic.

**Keywords:** management decision, technology development management decisions, leader, specialist, principle of thinking.

Современная наука об управлении, а вместе с ней и теория разработки управленческих решений возникли после того, как появились организации в Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

современном понимании. Современные организации отличает от организаций старого типа большое количество руководителей высшего и среднего звена, а также наличие большого числа специалистов, которые, не будучи руководителями, в силу делегированных им полномочий должны принимать важные для организации решения. Коллективная работа и рациональность в основе которых лежит профессиональное управленческое решение, стали стержнем организационной культуры современных компаний

Актуальность темы обусловлена значимостью построения рациональной модели технологии разработки и принятия управленческих решений, а также необходимостью рассмотрения элементов управления технологией разработки управленческих решений в современной системе менеджмента.

Цель исследования – на основе анализа эффективности деятельности и организационного процесса современной компании раскрыть роль используемой технологии разработки управленческих решений.

Объектом данного исследования является управленческий аппарат Пензенского филиала ПАО «Ростелеком», а также сотрудники-специалисты, которым делегировано право принятия решений.

Было проведено исследование на основе анкетирования, в котором приняли участие 34 человека, из них 12 руководителей различных структурных подразделений филиала и 22 сотрудника-специалиста. Респондентам было предложено 23 вопроса, касающихся технологии разработки и принятия управленческих решений в организации.

Разделение респондентов на группы позволило проанализировать совокупное мнение подчиненных и их руководителей относительно принципов разработки и принятия управленческих решений.

Исследование показало, что большинство управленческих решений сотрудников-специалистов, а именно 61%, направлены в первую очередь на достижение целей организации. Четверть опрошенных сотрудников считают, что их управленческие решения носят характер повышения эффективности

Дневник науки | [www.dnevniknauki.ru](http://www.dnevniknauki.ru) | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

организации труда. 14% утверждают, что их решения в первую очередь направлены на приобретение их личного управленческого опыта (Рис. 1.).

Управленческие решения руководителей структурных подразделений Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» направлены конкретно на достижение целей организации в 58% случаях. Решения 8% руководителей имеют приоритет повышения эффективности организации труда. 17% руководителей признались, что в ходе разработки управленческих решений они приобретают в первую очередь опыт и столько же руководителей выбрали вариант «другое» (Рис. 2.).



Рис. 1. Направления принимаемых управленческих решений сотрудников-специалистов

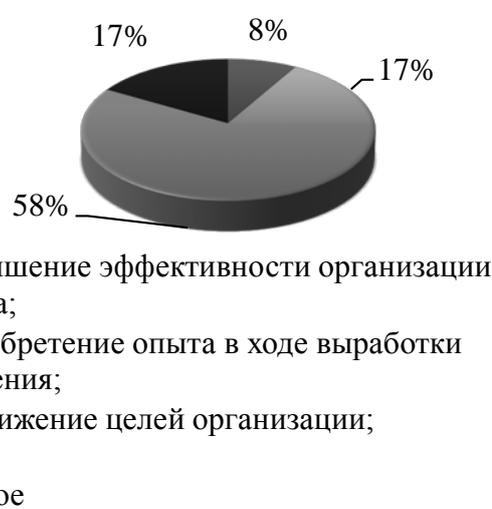


Рис. 2. Направления принимаемых управленческих решений руководителей филиала

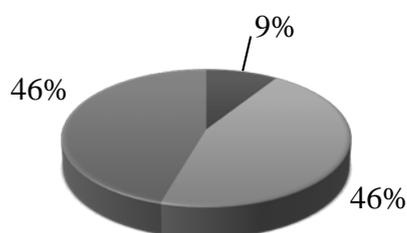
Таким образом, это свидетельствует о том, что руководители и специалисты Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» в большей степени солидарны в вопросе расстановки приоритетов при разработке управленческих решений.

На вопрос «Решаете ли Вы несущественные и несрочные задачи?» 9% сотрудников-специалистов ответили, что не придают им никакого значения.

46% из них при возможности перепоручают их заместителям и нижестоящим по должности сотрудникам, чтобы заняться решением более важных задач. И столько же сотрудников-специалистов (46%) считают необходимым решение несущественных и несрочных задач (Рис. 3.).

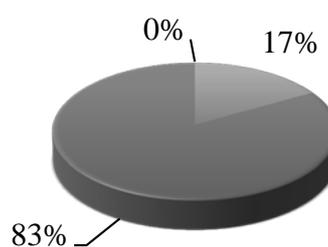
Руководители филиала ответили немного иначе: никто из них не ответил, что несущественные и несрочные задачи для них не важны, и они не придают им значение. Это связано с тем, что данные задачи руководители структурных подразделений филиала делегируют их своим заместителям и другим подчиненным, о чем свидетельствует и опрос – 83% перепоручают подобные задачи. И только 17% руководителей считают рациональным самостоятельное решение несущественных и несрочных задач, которые возникают в процессе работы (Рис. 4.).

Это говорит о рациональном распределении полномочий и обязанностей между сотрудниками, заместителями и руководителями в компании. Благодаря такой системе, руководители филиала не загружены второстепенной работой, что позволяет им заниматься решением более существенных и важных задач, и повышает эффективность работы как отдела в частности, так и филиала в целом.



- не придаю им значения.
- да, это необходимо;
- перепоручаю заместителям;

Рис. 3. Решение несущественных и несрочных задач сотрудниками-



- не придаю им значения.
- да, это необходимо;
- перепоручаю заместителям;

Рис. 4. Решение несущественных и несрочных задач руководителями филиала

специалистами

При ответе на вопрос «На сколько качество принятых управленческих решений, по вашему мнению, влияет на организационный процесс управления в вашей компании?» большинство сотрудников-специалистов оценили значимость в диапазоне 51-70%. 18% респондентов указали 31-50%. Еще по 9% специалистов филиала разделились во мнении о значимости управленческих решений, одни оценили в диапазоне от 0% до 30%, другие – от 71% до 100%.

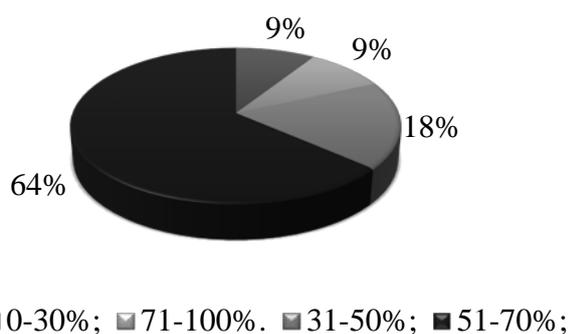


Рис. 5. Мнение сотрудников-специалистов о влиянии качества принятых управленческих решений на организационный процесс управления организацией

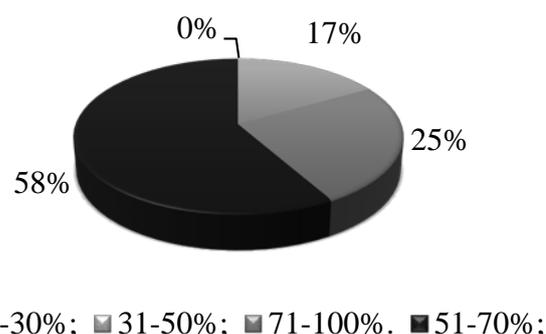


Рис. 6. Мнение руководителей филиала о влиянии качества принятых управленческих решений на организационный процесс управления организацией

Большинство руководителей (58%) также считает, что качество принятых управленческих решений влияет на организационный процесс управления от 51% до 70%. Четверть из них определяют значимость в диапазоне от 71% до 100%. 17% руководителей характеризуют значимость управленческих решений всего на 31-50%. И никто из них не соотнес данный показатель с 0-30%, что говорит о понимании ответственности каждым руководителем за принимаемые управленческие решения (Рис. 5.).

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» как сотрудники-специалисты, так и руководители

структурных подразделений высоко оценивают значимость управленческих решений, поэтому ответственно подходят к решению задач любого уровня.

Таким образом, сравнительный анализ принципов мышления специалистов и руководителей Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» показал, что в большинстве случаев руководители и специалисты солидарны в отношении разработки управленческих решений и расстановке приоритетов при их принятии. Каждый человек в филиале высоко оценивает значимость управленческих решений, поэтому ответственно подходит к решению задач любого уровня. Рациональное распределение полномочий и обязанностей между сотрудниками, заместителями и руководителями филиала позволяет административному персоналу большее количество времени и сил направлять на решение стратегических и оперативных задач, что повышает эффективность работы как структурного отдела в частности, так и филиала в целом.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы как управленческими кадрами ПАО «Ростелеком» для оптимизации эффективности деятельности организации, так и другими современными предприятиями в этих целях, а также студентами, преподавателями и научными сотрудниками для проведения исследований и более углубленного изучения технологий разработки и принятия управленческих решений.

### **Библиографический список**

1. Коваль, О.С. Технология процесса разработки и принятия управленческих решений в предпринимательских структурах [Текст] / О.С. Коваль / Теория и практика общественного развития. - Издательский дом "ХОРС". – 2012. – с. 257-259.
2. Официальный сайт ПАО «Ростелеком» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.company.rt.ru>, свободный.

3. Резник, С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 464 с.

4. Тюрин, Д.И. Оценка эффективности технологии и системы управления персоналом ПАО «Ростелеком» [Текст] / Д.И. Тюрин, С.Ш. Левина // Актуальные проблемы управления в социальных и экономических системах: мат-лы Всерос-ой студ. эконом. научно-практич. конф. под ред. С.Д. Резника. – Пенза: ПГУАС, 2016. – с. 114-117.

*Оригинальность 93%*