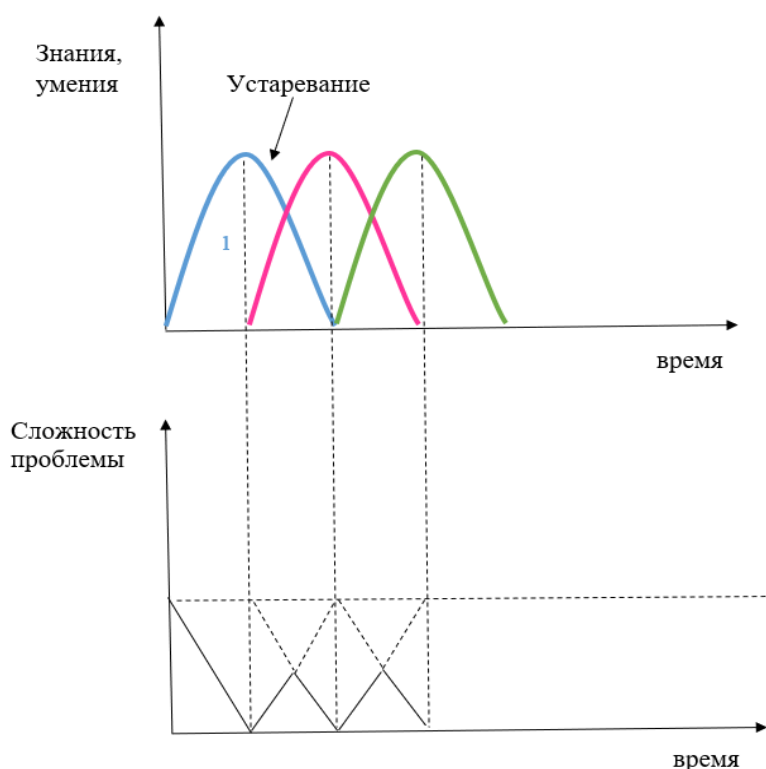


ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНЦИЯМ ЛИЦА, ПРИНИМАЮЩЕГО РЕШЕНИЯ

Способность принятия решений можно считать основополагающей для продуктивной работы предприятия (организации). Успех исполнения принятого решения во многом зависит от компетенций лиц, его принимающих. Важную роль играют персональные характеристики управленцев компании, а именно их способности: знание менеджмента изнутри; понимание разницы между решениями, требующими длительного обдумывания, и решениями, требующими быстрого анализа; умение принимать эффективные решения даже при недостатке информации.

Проблемы, мешающие принимать решения: привычка принимать поспешное решение, не учитывая риски; боязнь риска; субъективность.

В проводимом исследовании предлагается рассмотреть зависимость знаний и умений лица, принимающего решения (ЛПР), актуальность которых связана с течением времени и сложностью проблемы, с целью ответа на вопрос, является ли принятие решений талантом или навыком, которому можно научиться и улучшить его (см. рисунок).



Изменение навыков и умений у ЛПР с течением времени
и с учетом сложности проблем на предприятии

Источник: собственная разработка.

На верхнем графике изображена кривая, отражающая актуальность имеющихся знаний у управляющего во времени. Возрастающая часть кривой показывает ситуацию накопления полезных знаний и навыков, которые ЛПР использует при решении проблем. С приобретением все больших полезных знаний лицу становится проще решать возникающие проблемы (отражается снижением кривой решения на втором графике). После того, как ЛПР достигло пиковой точки уровня знаний, который является самым актуальным на данном этапе развития организации (соответствует участку кривой принятия решения на втором графике, где проблема стремится к нулю), оно перестает применять усилия для открытия новых знаний. Однако предприятие не стоит на месте: убывающая часть кривой на первом графике показывает устаревание имеющихся у рассматриваемого ЛПР знаний и умений. С течением времени проблемы меняют свое содержание и характер, поэтому кривая сложности проблемы начинает расти.

Организация с опозданием решает привлечь новое ЛПР с новыми знаниями и умениями для решения проблемы, и далее ситуация повторяется. Точка пересечения кривой, характеризующей знания первого менеджера, с кривой, соответствующей новому менеджеру, называется точкой передачи знаний. Таким образом, можно сделать вывод об обучаемости навыкам и умениям на самом предприятии, зная его специфику.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что знания и навыки отдельных лиц, являясь уникальным ресурсом предприятия, могут обеспечить рыночные преимущества только при соответствии вышеназванным требованиям.

Источники

1. *Najar, T.* Intellectual capital impact on open innovation: the case of technology-based sectors in Tunisia / T. Najar, K. Dhaouadi // *J. of Inovation Econ. & Management.* — 2020. — № 2. — P. 75–106.
2. *Wang, C. H.* Technology innovation and knowledge management in the high-tech industry / C. H. Wang // *Intern. J. of Technology Management.* — 2017. — № 2. — P. 3–19.