

Секция «Взаимодействие с органами власти: коммуникативные стратегии принятия решений»

Каким образом можно сократить длительность принятия решения представителями частных структур в процессе коммуникации с государственными органами власти.

Петренко Ксения Антоновна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Философский факультет, Москва, Россия
E-mail: petrenko_ksa@mail.ru

При коммуникации с органами власти частой проблемой является разрозненность подходов к принятию решений. В данном случае необходимо указать на то, что с одной стороны процесса коммуникации, которую я здесь рассматриваю, стоит орган или представитель органа государственной власти, тогда как с другой может стоять конкретный человек (представляющий личные интересы) или частная структура (далее ЧС).

Чаще всего принятие любого решения в государственной структуре (далее ГС) четко регламентировано и сотрудникам ГС необходимо действовать в соответствии с существующими регламентами и инструкциями, в том случае если процесс принятия требуемого решения никак не закреплен, то скорее всего потребуется длительная его разработка в виде согласований нового решения по разным инстанциям. В то время как в ЧС, зачастую, в процессе принятия решения у сотрудников больше свободы и, соответственно, их варианты решения более пластичны и могут более легко быть адаптированы под конкретную ситуацию. Если рассматривать конкретного человека, то его уровень свободы принятия решения ограничен еще меньше. В связи с этим при коммуникации с ГС часто возникают конфликтные ситуации по причине недопонимания процессов принятия решений у обеих сторон конфликта.

ГС и ЧС существуют в разных контекстах. В то время как ГС нацелена на оказание поддержки и некой стабильности, ЧС заботятся о развитии/продвижении и рентабельности. Исходя из этого, можно сделать вывод, что ГС склонны к длительному анализу и к традиционным моделям принятия решений, в то время как ЧС необходимы наиболее рациональные и своевременные.

При необходимости внесения изменений в процесс принятия решения ГС оперативность и слаженность этих процедур остается на очень низком уровне, в связи с тем, что организационная структура госаппарата чаще всего очень запутана и неразумна и велико нежелание взять на себя ответственности сотрудниками. В то время как в ЧС высока конкуренция как между компаниями, так и среди сотрудников компании, что приводит к высокой степени личной заинтересованности сотрудников в результатах компании и к более разумной организационной системе.

Исходя из рассмотренных выше различий, руководство ЧС при расчете на долгую «жизнь компании» может прийти к решению о выделении отдельных специалистов или созданию отдельного отдела, специализирующихся на взаимодействии с ГС (такие отделы как GR, к примеру). Часто при наборе сотрудников на такого рода должности предпочтение отдается кандидатам, которые в прошлом были сотрудниками ГС, так как они были интегрированы в контекст иного восприятия деятельности, нежели сотрудники ЧС, и им легче редактировать запросы ЧС к возможностям ГС, при этом не теряя в результативности и выигрывая по времени.

Что касается ЧС, которые не рассматривают вышеописанный вариант, или отдельного человека, то разумнее заранее подготовиться к взаимодействию с ГС и также отредактировать свой запрос под возможности ГС, изучив конкретные апробированные варианты решения того или иного вопроса.

Источники и литература

- 1) Сориная Г.В. Принятие решений как интеллектуальная деятельность.-М., 2009

Слова благодарности

Хотела бы выразить благодарность своему научному руководителю профессору Сориной Галине Вениаминовне.