

Л. В. Дериглазов,
*кандидат фізико-математичних наук, професор,
завідувач відділення заочного та дистанційного навчання,
Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ*

РОЗВИТОК ЗАГАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Проблеми формування організаційних структур та управління підприємством кожного разу на часі, якщо виникає проблема створення його як нової юридичної одиниці, або виникає необхідність реорганізації підприємства, причини якої можуть бути найрізноманітнішими (від невиконання плану до анахронізму в діях керівництва). Зупинившись, в основному, на першому питанні, розглянемо проблеми та рівень необхідних знань тих суб'єктів, які відповідають за прийняття рішень. Реформування економічного і політичного життя України, становлення демократичних інститутів в процесі трансформації українського суспільства вимагає нового розуміння філософії підприємництва і підготовки нового покоління організаторів виробництва та державного управління, аналітиків, забезпечення побудови системи неперервного самовдосконалення та активного реагування на зміни у зовнішніх та внутрішніх середовищах.

З часом з'явилося багато підходів та теорій щодо організації структури підприємства.

Дослідження даного процесу показує, що не існує «золотого правила», як не існує організацій подібних одна до одної. Водночас можна вказати деякі загальні положення оцінки діяльності незалежно від форм і структури організації. Наприклад, для прибуткової організації – величина прибутку; для управлінської - успішне функціонування підлеглих структур.

В літературі, в основному, простежуються такі погляди на появу нових організаційних структур:

– еволюційна позиція, яка розглядає виникнення нових та трансформацію старих організаційних форм як процес варіації та відбору за аналогією з процесами в біології;

– точка зору так званої нової організаційної економіки, згідно з якою прокладають собі шлях ті організаційні форми, в яких затрати на введення, здійснення та контроль процесу економічного або управлінського обміну - мінімальні;

– позиція, за якою на передній план виносяться інтереси індивідуума, або певної корпоративної групи.

Дані підходи свідчать про необхідність розгляду предмета організації у всій його складності, неоднозначності та постійній зміні. При цьому розрізняють дві складові частини: *організацію структури і організацію*

процесу. До того ж, існує і третій, не менш важливий елемент – *неформальна організація*, яка містить у собі спрямовані на невиробничі цілі соціальні перетворення на підприємстві.

Організація структури впливає із загальної мети підприємства. Спочатку комплексне завдання розділяється на менші складові аж до окремих робочих кроків. Аналіз загальної мети робить наочною її комплексну структуру. В ній відображаються всі основні характеристики й елементи: поділ праці за посадами; групування посад за підрозділами; склад посад і підрозділів; компетенція та ієрархія посад; порядок зв'язків між посадами, підрозділами.

Організація процесу. Організаційна структура завжди формальна і сама собою не забезпечить виконання завдання організації. Для цього існують правила організації відповідних процесів, які, загалом, повинні дати відповідь на такі питання: 1) які робочі операції та в якій послідовності необхідні для виконання поставленої мети; 2) як економічніше за часом робочі операції повинні співвідноситись одна з одною; 3) як потрібно розмістити робочі місця, щоб по можливості скоротити переміщення між ними; 4) як потрібно оснастити робочі місця та які робітники для них потрібні.

Організація структури та організація процесу утворюють формальну структуру організації. При цьому в кожній організації існує і *неформальна організаційна структура*, що базується на основі особистих відносин між членами організації. Неформальна структура значною мірою може впливати на продуктивність організації, саме тому керівництво може намагатись впливати на цю неформальну структуру.

Логічну модель організації, не дивлячись на всю складність та багатогранність, можна визначити такими трьома інтегральними показниками: 1) внутрішнім середовищем та процесом досягнення результату; 2) зовнішнім середовищем і вимогами до результату діяльності установи; 3) ідеєю підприємства та здатністю організації до трансформації.

Традиційні концепції організації базувались головним чином на тому, що організаційна структура (управління та процес) орієнтувались на досягнення підприємством результату. В центрі уваги була сукупність певним чином пов'язаних між собою організаційних ланок. Залежно від бачення майбутнього результату та від того, якою на передньому плані поставала людина, формувались в минулому різні концепції організації, які і сьогодні впливають на ідеї про організацію та слугують основою для багатьох новітніх моделей організаційних структур:

- бюрократична система Макса Вебера;
- застосування теорії менеджменту, в якій організація представлялась як система для виконання завдання, а головною проблемою було техніко-економічне функціонування;

– гуманітарно-релятивна концепція, в якій у центрі уваги була мотивація та задоволення співробітників.

Перерозподілом обов'язків між органами лінійно-функціональної структури намагаються впорядкувати та скоротити довжину горизонтальних зв'язків у процесі управління, мінімізувати ті негативні наслідки багаторівневої лінійної системи, що характерні класичним схемам побудови організаційної структури. Стало очевидним, що сучасні вимоги зовнішнього середовища не сумісні з традиційними концепціями організації. Новітні організаційні концепції направлені на розв'язання таких основних завдань: як підприємству реагувати на потреби суспільства та індивідуума; як установам поступати з задачами, які суперечать традиційним організаційним формам; яким чином розв'язати задачу прискорення темпів, зниження затрат, покращення якості, більшій орієнтації на клієнта. Серед останніх розробок можна виділити: *організаційна модель, що орієнтована на процес*; *організаційна модель, що орієнтована на співробітників*; *організаційна модель, що орієнтована на завдання*.

Розглядаючи як традиційні, так і новітні підходи до побудови організаційних структур установи можна вказати ті необхідні передумови, що забезпечують на своєму рівні управління можливість своєчасного прийняття вірних рішень: контроль за виконанням завдань; екстраполяція минулого в майбутнє; передбачення змін, які в сучасних умовах можуть виникати раптово.

На сучасному етапі політичного та економічного розвитку України в управлінські структури прийшло молоде покоління управлінців, яке сформувалось в умовах відкритості суспільства, демократизації і гласності та працює поруч з людьми старшого віку, що мають величезний професійний досвід.

С. І. Джус,

аспірант кафедри статистики,

Національна академія статистики, обліку та аудиту, м. Київ

ПОТРЕБА ВИКОРИСТАННЯ DATA SCIENCE & BIG DATA ANALYSIS (НАУКА ПРО ДАНІ ТА АНАЛІЗ ВЕЛИКИХ ДАНИХ) У СУЧАСНОМУ СТАТИСТИЧНОМУ ТА ФІНАНСОВОМУ СВІТІ

Актуальність теми продиктована сьогоденними викликами в обробці великих масивів даних (англ. – Big Data) та створенні нового статистичного фаху, названого «вчений з даних» (англ. – Data Scientist), який станом на початок 2017 року займає чільне місце в обробці й аналізі всієї економічної та соціальної інформації у світі.