

РЕОРГАНІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

© Вільгуцька Р.Б. 2014

Під впливом змін, які відбуваються у внутрішньому і зовнішньому середовищах підприємств у процесі здійснення ними експортно-імпоротної діяльності, їх організаційні структури управління є динамічними утвореннями, які періодично вимагають реорганізації. Критичне аналізування наукових праць, присвячених проблемам менеджменту [1, 2], а також матеріалів машинобудівних підприємств (ПрАТ «НГМЗ-БУР», ПАТ «Профлайн К^о», ПрАТ «Артемівський машинобудівний завод «Вістек» тощо) показало, що на необхідність реорганізації, здебільшого, вказують такі типові ознаки: неспроможність організаційної структури управління підприємством забезпечити необхідну субординацію між посадовими особами і структурними підрозділами; нездатність структурних підрозділів виконувати покладені на них функції, що унеможлиблює реалізацію поставлених перед ними цілей.

Результати проведених емпіричних досліджень, які були оброблені за допомогою інструментарію математичної логіки і теорії множин, показали, що спільною основою вищенаведених ознак є те, що за допомогою організаційної структури управління підприємством не вдається повністю або частково виконати цілі (завдання), поставлені перед нею загалом і її структурними підрозділами, зокрема. Якщо

позначити першу з виділених ознак як $\left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\}$, що є множиною елементів s , які репрезентують мету

формування організаційної структури управління, а другу як $\left\{ \begin{matrix} n \\ F_p \\ p=1 \end{matrix} \right\}$, де сукупність p (функції структурних підрозділів підприємства) є множиною елементів у кількості n , то

$$\left. \begin{aligned} f \cdot \left\{ \begin{matrix} n \\ F_p \\ p=1 \end{matrix} \right\} \mathbf{a} \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\} \cdot \left\{ \begin{matrix} n \\ F_p \\ p=1 \end{matrix} \right\} \subset \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\} \mathbf{Q} p \cong c; \\ \left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\} \subset \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\}; \\ \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\} \cap \left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\} \mathbf{Q} \text{ якщо } c \subset \left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\} \wedge c \subset \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\}, \text{ то } c \subset \left\{ \begin{matrix} m \\ C_c \\ c=1 \end{matrix} \right\} \cap \left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\}. \end{aligned} \right\} \quad (1)$$

У даному випадку, хоча $\left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\}$ і є синглетоном, проте, враховуючи, що $p \cong c$, є підстави

стверджувати, що $\left\{ \begin{matrix} n \\ F_p \\ p=1 \end{matrix} \right\} \cong \left\{ \begin{matrix} 1 \\ S_s \\ s=1 \end{matrix} \right\}$. Ідентифікована конгруентність дозволяє в якості критерію для аргументації доцільності реорганізації чинної організаційної структури управління підприємством розглядати рівень реалізації встановлених перед нею цілей. Застосовуючи метод декомпозиції цілей у сукупності із положеннями теорії кілець (ключовим поняттям цієї теорії є наявність, так званого, кільця множин, яке ототожнюється із непорожньою системою множин, що є замкнутою відносно двох алгебраїчних операцій, наприклад, додавання і множення), здійснено ієрархічну градацію цілей організаційної структури управління підприємством (цілі організаційної структури управління загалом, цілі структурних підрозділів підприємства, завдання, покладені на суб'єктів управління, які є працівниками відповідних структурних підрозділів) і параметризовано їх. Базуючись на теорії кілець, встановлено, що кількість цілей на кожному ієрархічному рівні є сукупністю дійсних чисел (елементи

певної числової системи, яка містить у собі раціональні числа i , в свою чергу, є підмножиною комплексних чисел), які утворюють алгебраїчне кільце

$$f(x) = \begin{pmatrix} x & 0 \\ 0 & x \end{pmatrix}, \quad (2)$$

де f – гомоморфізм кільця; x – дійсне число.

Враховуючи цю особливість, можна виділити етапи обробки даних щодо доцільності реалізації змін у чинній організаційній структурі управління машинобудівним підприємством (рис.1).

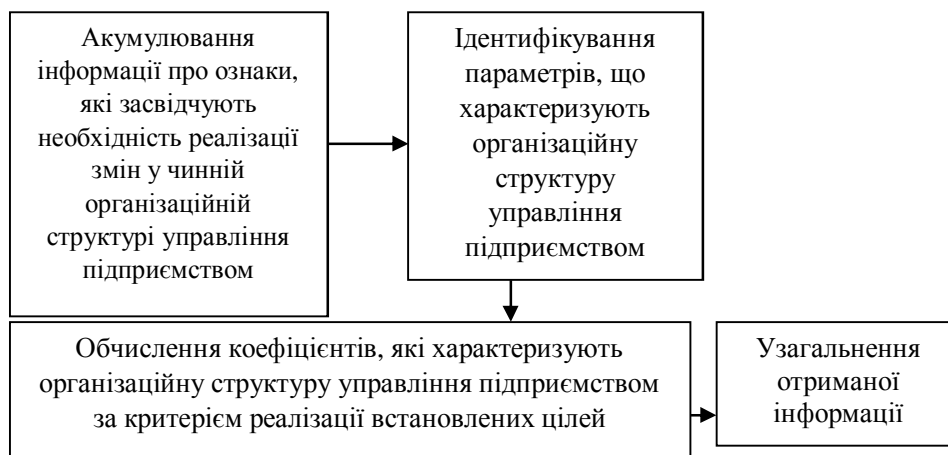


Рис.1 Етапи обробки даних щодо доцільності реалізації змін у чинній організаційній структурі управління машинобудівним підприємством

Отже, дослідження матеріалів машинобудівних підприємств дозволяють стверджувати, що на практиці організаційні зміни, які передбачають реорганізацію організаційної структури управління, відбуваються переважно тоді, коли упродовж тривалого періоду часу (мінімум рік) спостерігаються типові проблеми використання наявної організаційної структури управління, які дозволяють з достатньо високим рівнем вірогідності встановити причини їх виникнення. Проведені дослідження показали, що побудова рядів динаміки зміни значень коефіцієнтів, які характеризують організаційну структуру управління підприємством за критерієм реалізації встановлених цілей упродовж року, ідентифікування приростів цих показників, а також встановлення стійкості їх виникнення є важливим аспектом доцільності реалізації змін у чинній організаційній структурі управління машинобудівним підприємством

1. Берсуцкий Я.Г. Принятие решений в управлении экономическими объектами: методы и модели. Монография / Берсуцкий Я.Г., Лепя Н.Н. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. – 235 с. 2. Воронкова А.Е. Управлінські рішення у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства: організаційний аспект. Монография / Воронкова А.Е., Калюжна Н.Г., Отенко В.І. - Східноукраїнський національний ун-т ім. Володимира Даля. – Х. : ВД "ИНЖЕК", 2008. — 512 с.