

Література

1. *Гриньов А.В.* Оцінка інноваційного потенціалу підприємства // Проблеми науки. — 2003. — №12. — С. 12—17.
2. *Гунин В.Н. и др.* Управление инновациями. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 272 с.

Лихоносова Г. С., аспірант
кафедри оподаткування,
Східноукраїнський національний
університет імені Володимира
Даля м. Луганськ, Україна

Likhonosova G., graduate student
department of taxation
The East Ukrainian national
university name of Vladimir Dal
Lugansk, Ukraine

ПОВЕДІНКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ САМООРГАНІЗАЦІЇ

Надано авторське бачення поведінки підприємства в умовах його самоорганізації. Обґрунтовано необхідність розробки ієрархії залучення персоналу до процесу самоорганізації. Запропоновано загальну модель самоорганізації підприємства, засновану на модифікації основних функцій менеджменту.

THE BEHAVIOR OF ENTERPRISE IS IN THE CONDITIONS OF SELF-ORGANIZATION

Provided by copyright vision of enterprise behavior in its self-organization. Substantiated the need to develop a hierarchy of staff involvement in the process of self-organization. The general model of self-enterprise based on modifications of the basic management functions

Збільшення кількості випадків різкого підйому одних компаній та раптового сникнення з ринку інших (достатньо перспективних), поява не лише нових компаній, а й зародження абсолютно нових суспільно-виробничих процесів усередині компанії (самовідбір працівників, поява нових самозамінних посад (неофіційних), сучасні інформаційні конструкції технологічних процесів), наразі викликають жвавий інтерес як з боку бізнес-середовища, яке намагається ефективно функціонувати у умовах невизначенності та постійного структурування хаосу, так і з боку науковців, які прагнуть пояснити такі феноменальні властивості економічного середовища.

Самоорганізація на підприємстві виражається у послідовності мимовільних змін усіх елементів підприємства, завдяки яким воно переходить на якісно новий рівень свого розвитку з іншими кількісними параметрами, пов'язаними із його сферою діяльності. Виходячи з того, що поведінка є сукупністю вчинків [1, с. 992], результа-

том дії певного подразника, то поведінка підприємства в умовах самоорганізації найнаочніше визначається реакцією його працівників та споживачів на зміни, що відбуваються у внутрішньому середовищі підприємства та зміни властивостей виробляемого товару.

Персонал підприємства будь-якого рівня залучений до процесу самоорганізації за різними ієрархічними рівнями (табл. 1).

Таблиця 1

**ІЄРАРХІЯ ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ
У ПРОЦЕС САМООРГАНІЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

Вища ланка управління (власники підприємства)	Менеджери середньої ланки (керівники філій, відділень)	Керівники підрозділів	Робітники
1	2	3	4
<ul style="list-style-type: none"> • Впровадження концепції самоорганізації у якості корпоративної стратегії. • Забезпечення підтримки та керівництва мимовільними змінами, розподіляючи певним чином наявні ресурси. • Визначення шляхів самоорганізації та міжфункціональних цілей. • Впровадження систем, структур та процедур, що сприяє розвитку самоорганізаційних процесів. • Досягнення цілей самоорганізації через розгортання політики впровадження ціннісних орієнтирів персоналу 	<ul style="list-style-type: none"> • Розгортання та реалізація цілей, які поставлені вищою ланкою менеджерів. • Використання принципів самоорганізації у власній діяльності. • Підтримка, удосконалення, модернізація існуючих норм та стандартів керівництва. • Формування у співробітників відповідного образу мислення, спрямованого на самоорганізацію через інтенсивні програми навчання. • Допомога працівникам у розвитку навичок самоорганізації та осягнення рішення проблем, виникаючих у її процесі 	<ul style="list-style-type: none"> • Використання самоорганізації у функціональному масштабі. • Розробка планів по самоорганізації та тлумачення їх робітникам. • Підтримка інформаційних потоків між робітниками та їх високого морального духу. • Підтримка малих самоорганізаційних збурувань у рамках підрозділу. • Впровадження систем заохочення індивідуальних пропозицій. • Внесення власних пропозицій у плани розвитку підрозділу 	<ul style="list-style-type: none"> • Впровадження та дотримання власної системи дисципліни на дільниці. • Постійне самоудосконалення через надбання навичок рішення проблем самоорганізаційних ситуацій. • Безболісна заміна одного робітника іншим. • Одночасне виконання одним робітником функцій кількох. • Удосконалення показників діяльності через взаємне навчання

У цілях залучення працівників та підвищення їх поінформованості про діяльність підприємства у рамках самоорганізації керівництву підприємства бажано реалізовувати такі заходи [2, с. 13]: 1) формувати невеликі робочі групи з вибором лідерів самими групами; 2) дозволяти працівникам управляти робочим прос-

тором та покращувати його; 3) накопичувати знання та досвід у сфері самоорганізації.

Загальну модель самоорганізації підприємства можна запропонувати у вигляді певних модифікацій основних функцій управління (рис. 1).



Рис. 1. Загальна модель самоорганізації підприємства

Отже, поведінка підприємства в умовах самоорганізації залежить від ефективності управлінських рішень, сприйняття їх персоналом та механізму впровадження в господарську діяльність.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов. ред. В.Т. Бусел. — К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2009. — 1736 с.
2. Салимова Т.А. Еналеева Ю.Р. Самооценка деятельности организации: Учебное пособие. — М.: Академический Проект, 2006. — 279 с.

Люшенко О. І., асистент
кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана»

Lyushenko O.,
assistant of economy of enterprises
chair of the SHEE «Vadym Hetman»
Kyiv National Economic University»

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИРОБНИЧИХ СИСТЕМ

MODERN FEATURES OF THE INTELLECTUAL PROVIDING OF FUNCTIONING OF THE PRODUCTION SYSTEMS

Визначено особливі способи застосування інтелектуальних систем у виробництві. Запропоновано розроблення алгоритму побудови розгалуженої структури технологічного процесу виробництва.

The special methods of application of the intellectual systems are certain in a production. Development of algorithm of construction of the ramified structure of technological process of production is offered.

Управління сучасним промисловим підприємством потребує використання не тільки новітніх форм і методів цілеспрямованого впливу на рівні основної господарської ланки, а й таких, які ґрунтуються на досягненнях найновіших інформаційних технологій — методах штучного інтелекту, наукових розробках у сфері підтримки прийняття рішень, трансформації критеріїв прийняття управлінських рішень. Складність сучасних виробничих систем, різноманіття цілей і завдань, до яких входять взаємопов'язані технологічні процеси, у багатьох випадках утворюють умови невизначеності для прийняття управлінських рішень, що ускладнює застосування існуючих засобів їх підтримки.

Створення адекватних до новоутворюваних умов інтелектуальних систем підтримки рішень, які забезпечили б менеджера сучасними способами аналізу інформації, генерації варіантів рішень, їх оцінками й вибором найкращого варіанта, — надзвичайно важливе й актуальне завдання. Тому необхідна розробка новітніх моделей, інформаційних технологій і систем підтримки прийняття рішень, які б надавали можливість топменеджерам