

Можар Вікторія Олександрівна
студентка

*Навчально-наукового інституту економіки та менеджменту
Національного авіаційного університету*

Можар Виктория Александровна
студентка

*Учебно-научного института экономики и менеджмента
Национального авиационного университета*

Mozhar Viktoriia

Student of the

*Educational and Scientific Institute of Economics and Management
of the National Aviation University*

ВИРОБНИЧА СИСТЕМА ПІДПРИЄМСТВА ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ СИСТЕМА ПРЕДПРИЯТИЯ PRODUCTION SYSTEM OF THE ENTERPRISE

Анотація. В статті розглядається виробнича система підприємства, вплив структурних характеристик виробничої організації на підсумки господарської діяльності, а також загальна ефективність роботи підприємства. Велика увага приділена розробці й впровадженню ефективних організаційних проектів.

Ключові слова: функція, структура, інформація, виробнича структура організації, проектування, організаційні проекти, виробнича система, соціально-економічна й технічна система.

Анотация. В статье рассматривается производственная система предприятия, влияние структурных характеристик производственной организации на итоги хозяйственной деятельности, а также общая эффективность работы предприятия. Большое внимание уделено разработке и внедрению эффективных организационных проектов.

Ключевые слова: функция, структура, информация, производственная структура организации, проектирование, организационные проекты, производственная система, социально-экономическая и техническая система.

Summary. The article considers the production system of the enterprise, the influence of the structural characteristics of the production organization on the results of economic activity, as well as the overall efficiency of the enterprise. Much attention is paid to the development and implementation of effective organizational projects.

Key words: function, structure, information, production structure of the organization, design, organizational projects, production system, socio-economic and technical system.

Постановка проблеми. Структурні характеристики виробничої організації впливають на підсумки господарської діяльності й загальну ефективність її роботи.

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Дослідженню теоретичних проблем управління виробничими системами присвячені праці відомих закордонних і вітчизняних вчених (зокрема, Д. Аакера, Г. Азоева, О. А. Амоші, У. Бролля, Дж. Ванека, А. Гальчинського, В. Гейця, А. Градова, Д. Довганя, К. Ерроу, П. Забеліна, О. Зозульова, Ю. Іванова, Т. Комісарової, І. Кравіса, Ж.-Ж. Ламбена, Т. Льовітта, В. Немцова, М. Перлітца, М. Познера, М. Портера, В. Прем'єра, Р. Фатхудинова).

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в розробці рекомендацій щодо удосконалення виробничої системи підприємства.

Виклад основного матеріалу. Будь-яка самокерована система, незалежно від її конкретної природи (форми власності), характеризується трьома змінними: функцією, структурою, інформацією [1, 2].

Під функцією системи розуміємо сукупність дій, виконуваних системою відповідно до її призначення. Управління, як складна функція, може бути розкладена на складові функції (функції управління).

Структурою системи будемо називати взаємодію в просторі змінних елементів системи, прийнятих у розрахунок (мається на увазі багатомірний простір,

число вимірів у якому дорівнює числу прийнятих у розрахунок змінних).

Інформацією називають різні відомості, що підлягають прийому, зберіганню, переробці й передачі в процесі реалізації функції управління.

Розглядаючи виробничу діяльність, варто виходити з того, що використання обмежених матеріальних та інформаційних ресурсів, що характеризують у той або інший момент часу розвиток виробничої організації, завжди певним чином обумовлено діяльністю осіб, що складають виробничий колектив. В силу об'єктивно властивій цілеспрямованості виробництва, що впливає з його матеріальних умов, зв'язку між елементами множин — ресурси й колектив, визначаються цілі виробництва, стабільність яких залежить від стабільності цих складових.

Під виробничою структурою організації варто розуміти стійкий просторовий розподіл господарських зв'язків, які забезпечують ефективне використання всіх видів ресурсів (матеріальних, технічних, фінансових, інформаційних і трудових).

Перетворення матеріальних і інформаційних елементів виробництва в кінцевий результат — продукт виробничої організації — визначається як об'єкт виробництва [3]. Об'єкт виробництва має складну ієрархічну будову й може по-різному відображатися в структурі виробництва. Це, у свою чергу, визначає швидкість самого перетворення. Виробництво являє собою складну соціально-економічну й технічну систему, основними елементами якої є люди й засоби виробництва. Щоб виробництво існувало, необхідно забезпечити зв'язок між його основними елементами, тобто відповідним чином з'єднати їх у просторі й часі. Цей зв'язок і є об'єктом і результатом організаційної діяльності у виробничих системах. Основними елементами системи є: людина, знаряддя праці, предмет праці. Для того щоб щось зробити, їх треба з'єднати між собою. Людина є активним елементом виробничої системи, що здійснює необхідний зв'язок між собою, знаряддям праці й предметом праці. Цей зв'язок реалізується за допомогою певних прийомів і методів праці, забезпечується відповідною взаємодією й з'єднанням у просторі й у часі всіх трьох складових.

У більшій виробничій одиниці (ділянка, майстерня, бригада) приймають участь вже кілька елементарних осередків, об'єднаних однією виробничою метою. Перший й головний взаємозв'язок, що поєднує їх між собою — поділ і кооперація праці — форма трудового зв'язку між людьми, що беруть участь у єдиному виробничому процесі. Їй відповідають і технологічні, і соціально-економічні зв'язки, що встановлюються між окремими виконавцями одиничних трудових процесів, і інформаційні зв'язки, що дають змогу здійснювати самоврядування й управління виробничим процесом у цілому.

Системна концепція організаційної діяльності дає підставу для деяких загальних методологічних

висновків, що стосуються методів вивчення й аналізу організаційного стану керованого об'єкта.

Основний метод аналізу організаційного стану системи є вивчення складу й величини витрат робочого часу при дослідженні виробничих, основних і допоміжних, власне трудових, управлінських та інформаційних процесів. Вивчення часового фактору дає можливість судити про втрати, пов'язані з недостатньою організованістю виробничої системи (відсутність зв'язків, обрив, нераціональні зв'язки), або про позитивний ефект, що може бути отриманий шляхом скорочення часу виробництва в результаті поліпшення організації виробництва.

У ряді випадків, особливо у сфері встановлення зв'язків між матеріальними елементами виробництва, все це може знайти відображення в конкретних інженерних проектах виробничих приміщень, технологічних ліній і т.п. Проектування зв'язків іноді призводить до конкретного проектування планів розміщення устаткування, просторової організації, планування робочих місць, зон, транспортних потоків, автоматизованих комплексів, систем передачі даних.

В інших же випадках, особливо в сфері праці й процесів управління, проектування не носить настільки яскраво виражений характер і не знаходить свого втілення в зафіксованих формах. Тут встановлення зв'язків являє собою регламентацію певних відносин між елементами системи або процесами, що протікають (виникають) між ними. Фіксується такого роду регламентація за допомогою норм, стандартів і посадових інструкцій, що доповнюють наочним зображенням структур управління.

Проектування організаційних зв'язків може здійснюватися або на стадії створення нових виробничих систем, або в процесі раціоналізації діючих.

Незалежно від того, чи знаходить проектування зв'язків конкретне вираження в інженерному проекті, структурній організаційній схемі або відображається у відповідних нормах, стандартах і управлінських документах, по суті, воно являє собою встановлення, тобто регламентацію, окремих параметрів, що обумовлюють раціоналізацію зв'язків між елементами системи.

На сьогоднішній день ще відсутня методика, яка дозволяє однозначно оцінювати якість організації і, відповідно, стандартів, що регламентують її основні параметри.

Пропонувалося визначати організаційний рівень системи як відносну величину, що є функцією ряду окремих організаційних факторів, але цей підхід не одержав практичного застосування. Його головний недолік складався в тому, що відносні показники рівня організації не давали можливості судити про ступінь впливу організаційного фактору на показники виходу системи й тому не могли бути використані як основу для планування роботи з розвитку підприємства. На практиці звичайно судять про організацію підприємства за результатами її роботи.

Відправними моментами, що викликають необхідність організаційних змін на підприємстві, можуть бути:

- 1) корінні зміни економічних відносин, особливо відносин власності;
- 2) необхідність пристосування виробничої системи до змін у зовнішньому середовищі;
- 3) внутрішні амортизаційні процеси й соціальні потреби системи;
- 4) підвищення ефективності виробництва.

Кожна із цих передумов достатня для організаційних змін на підприємстві, але на практиці вони діють у сукупності. Організаційні нововведення проявляють себе на підприємстві у формі організаційної раціоналізації або організаційного вдосконалення системи. Організаційна раціоналізація системи здійснюється шляхом уточнення окремих зв'язків, параметрів застосування більш ефективних способів реалізації, підвищення рівня надійності.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Найбільш перспективним способом удосконалення системи є розробка й впровадження організаційних проектів. Оргпроекти можуть розроблятися як на стадії проектування й будівництва нових виробництв, так і на стадії їхньої реконструкції. Можливі оргпроекти окремих технологічних ліній, гнучких автоматизованих виробництв, систем підготовки й обслуговування виробництва, автоматизованих систем управління, освоєння й виробництва нової продукції.

Кількісний ефект організаційного вдосконалення системи приводить до її якісної зміни. Він виражається не тільки в поліпшенні показників на виході системи, але й у підвищенні її потенційних можливостей. Система здобуває вже нові сукупні властивості, нові валентності, що дозволяють їй встановлювати додаткові зв'язки або утворювати більш ефективні із зовнішнім середовищем, з іншими системами в масштабі більшої системи суспільного виробництва. Відбувається організаційний розвиток виробничої системи.

В окремо взятій виробничій системі розширення виробництва може полягати у збільшенні чисельності працюючих, запровадженні в дію додаткових потужностей, у збільшенні основних і оборотних засобів. Природно, такий процес приводить до появи на підприємстві додаткових робочих місць, а можливо, і нових ділянок, цехів, що спричиняє також зростання чисельності персоналу, зайнятого в управлінні, а в ряді випадків і виникнення структурних додаткових ланок. Приріст числа елементів вимагає й розвитку структури зв'язків.

Однак для забезпечення стійких темпів зростання виробництва недостатньо простого збільшення числа зв'язків і росту числа елементів системи. Необхідна істотна організаційна перебудова, в результаті якої нова кількість елементів перетворилася б у єдиний добре налагоджений механізм.

Зміна форм власності на засоби виробництва дає можливість забезпечити реальний економічний розвиток підприємства, показником якого може служити і збільшення власних фондів нагромадження й споживання. А це впливає і на технічний, і на соціальний розвиток. Роль організаційного фактору тут полягає в організаційному забезпеченні економічного розвитку.

На практиці ще трапляються випадки, коли нові економічні відносини намагаються вписати в стару організацію виробництва, однак проникнення в структуру зв'язків підприємства нових економічних відносин відбувається не довільно, а під впливом поглиблення економічної реформи й вимог розширеного відтворення, технічного й соціального прогресу.

Виробництво являє собою складну соціально-економічну й технічну систему, основними елементами якої є люди й засоби виробництва.

Проектування організаційних зв'язків може здійснюватися або на стадії створення нових виробничих систем, або в процесі раціоналізації діючих.

Література

1. Алекберов М. Б., Мартиненко З. А. «Основи менеджменту». Навчальна допомога. — Київ, 2003. — 388 с.
2. Осовська Г. В. Основи менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: «Кондор», 2003. — 556 с.
3. Сердюк О. Д. Теорія та практика менеджменту: Навч. посібник. — К.: Професіонал, 2004. — 432 с.
4. Шегда А. В. Менеджмент: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 687 с.

References

1. Alekberov M. B., Martynenko Z. A. «Osnovy menedzhmentu». Navchalna dopomoha. — Kyiv, 2003. — 388 s.
2. Osovska H. V. Osnovy menedzhmentu: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchyykh navchalnykh zakladiv. — K.: «Kondor», 2003. — 556 s.
3. Serdiuk O. D. Teoriia ta praktyka menedzhmentu: Navch. posibnyk. — K.: Profesional, 2004. — 432 s.
4. Shehda A. V. Menedzhment: Pidruchnyk. — K.: Znannia, 2004. — 687 s.