004

АНАЛІЗ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА ПРОЕКТУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ДЛЯ ЗООПАРКУ

Васильченко А.С.[1]; Гайдаєнко О.В., к.т.н, доц.[2]
[1,2]Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
[1,2]Україна, Миколаїв
[1]andreyvasilchenko2020@gmail.com; [2]oksana.gaidaienko@nuos.edu.ua

Анотація. *В рамках цієї роботи проведено аналіз моделей управління підприємствами для оптимізації діяльності зоопарку. Теоретичні результати дослідження включають аналіз моделей управління підприємствами та їхню адаптацію до контексту зоопарку. Експериментальна частина роботи передбачає проектування та розробку інформаційної системи, яка сприяє покращенню роботи зоопарку.*

Ключові слова: інформаційна система; оптимізація; моделі управління.

Вступна частина. У сучасному світі підприємства стикаються з багатьма проблемами, які необхідно вирішувати для забезпечення ефективної діяльності. Однією із проблем може стати неефективна модель управління підприємства.

Метою дослідження є проведення аналізу моделей управління підприємствами та адаптувати моделі управління підприємствами до контексту зоопарку.

Основна частина. Модель управління — це вибір, зроблений вищим керівництвом компанії щодо того, як вони визначають цілі, мотивують зусилля, координують діяльність і розподіляють ресурси [1].

Моделі управління можна класифікувати за такими групами:

Перша група класифікує моделі за походженням: мається на увазі, що існує класифікація моделей управління на основі їх походження, та що важливо витягувати елементи з успішних національних моделей управління.

Друга група класифікує моделі за характером реалізації владних повноважень: в основі класифікації яких лежить характер реалізації владних повноважень.

Третя група: базується на цільових управлінських установках.

Четверта група: ця група моделей найбільш точно відповідає концепції системності організації і що без урахування цього аспекту не може бути ефективного управління організацією в сучасних мінливих умовах зовнішнього та внутрішнього середовища.

На рисунку 1 наведена класифікація управлінських моделей [2].

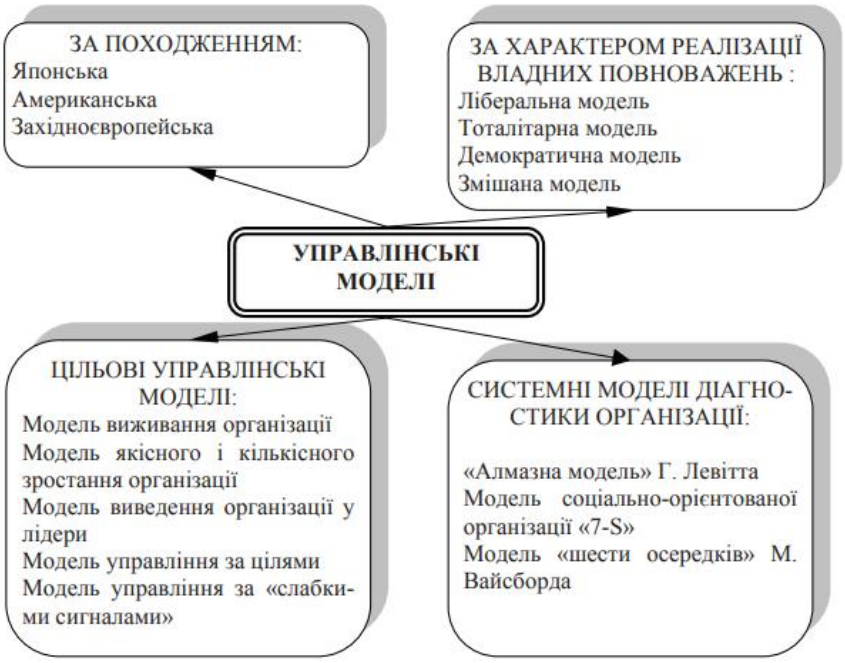

Рисунок 1 – Класифікація управлінських моделей

Розглянемо першу групу моделей.

Японська модель управління:

- Основана на філософії "Ми всі одна родина"
- Колективне прийняття рішень та відповідальність
- Неформальна організація контролю
- Уповільнена оцінка роботи працівника і службове зростання
- Орієнтація управління на групу
- Оцінка управління за досягненням гармонії у колективі і за колективним результатом.

Американська модель управління:

- Основана на принципі індивідуалізму
- Ставка робиться на яскраву особистість
- Індивідуальний характер прийняття рішень та відповідальність
- Суворо регламентована структура управління
- Індивідуальний контроль керівника
- Швидка оцінка результату праці, прискорене просування по службі.

Західноєвропейська модель управління:

- Поєднання американської та японської моделей
- Колективна робота команди на чолі з лідером

У цілому нині, японська модель управління спрямовано довгострокову перспективу та ефективність роботи колективу. Американська модель орієнтована на короткострокову перспективу та ефективність роботи окремих співробітників. Західноєвропейська модель поєднує переваги двох попередніх моделей.

Розглянемо другу групу моделей.

Ліберальна модель управління:

- Цінності: свобода, самоврядування
- Прийняття рішень: на основі консенсусу, за участю всіх зацікавлених сторін
- Умови: високий рівень відповідальності і дисципліни у працівників

Тоталітарна модель управління:

- Цінності: стабільність, надійність, колективна сила

- Прийняття рішень: в односторонньому порядку, без участі працівників

- Умови: жорстка ієрархія управління, чіткий поділ управлінських функцій

Демократична модель управління:

- Цінності: рівні права і можливості для всіх індивідів

- Прийняття рішень: більшістю голосів

- Умови: механізми, що забезпечують рівність можливостей усіх

Змішана модель управління:

- Цінності: надійні і стійкі засоби управління, рівність можливостей усіх

- Прийняття рішень: на основі перспективної рефлексії, делегування повноважень

- Умови: створення умов для позитивного саморозвитку організації і кожного її члена

В підсумку ліберальна модель управління приділяє увагу свободі та самоврядуванню, а прийняття рішень відбувається на основі консенсусу. Тоталітарна модель управління орієнтована на стабільність та надійність, з прийняттям рішень зверху донизу. Демократична модель управління підкреслює рівність прав та рішень на основі більшості голосів. Змішана модель управління поєднує індивідуальне самовираження, рівність можливостей та механізми делегації повноважень.

Розглянемо третю групу моделей.

Модель виживання організації:

- Основні дії: жорсткий контроль, підтримка відносин із зовнішнім оточенням, ідентифікація та нейтралізація загроз

- Ціль: забезпечення мінімально необхідного рівня функціонування організації

Модель якісного та кількісного зростання організації:

- Основні дії: збереження позицій, виділення ключових факторів успіху, коригування концепції управління, жорсткий контроль

- Ціль: зростання організації за обсягами, прибутковістю, конкурентоспроможністю

Модель виведення організації у лідери:

- Основні дії: цільовий пошук незайнятих ніш, моніторинг конкурентів, масштабне "вторгнення" у зовнішнє середовище

- Ціль: виведення організації у лідери на ринку

Модель управління за цілями:

- Основні дії: моніторинг діяльності, експертиза відповідності до "ідеального" стану, визначення сумісності обраного варіанту дій, вибудовування діяльності відповідно до "ідеального" стану

- Ціль: досягнення заданих цілей

Модель управління "за слабкими сигналами":

-Основні дії: відстеження "слабких сигналів", підготовка альтернативних рішень

-Ціль: своєчасна підготовка до змін у зовнішньому середовищі

Загалом модель забезпечення виживання орієнтована на збереженні мінімально необхідного для функціонування організації у нестабільному середовищі. Модель зростання прагне збільшити обсяги продажу, прибутковість та конкурентоспроможність організації. Модель лідерства спрямована на заняття лідируючої позиції на ринку. Модель управління за цілями спрямована на досягнення конкретних цілей, таких як збільшення прибутку, розширення ринків або впровадження нових технологій. Модель управління за "слабкими сигналами" орієнтована на готовність до адаптації до змін у зовнішньому середовищі.

Розглянемо четверту групу моделей.

«Алмазна модель» Левітта — модель управління, яка розглядає організацію як систему, що складається з чотирьох взаємопов’язаних компонентів: завдання, технологія, структура, персонал.

- Зміна одного компонента може призвести до необхідності зміни інших компонентів.

- Модель дозволяє аналізувати взаємозв'язки між компонентами організації та їхній вплив на ефективність організації.

Модель соціально-орієнтованої організації «7-S» розглядає організацію як систему, що складається із семи взаємопов’язаних компонентів. Жорсткі це — структура, стратегія та системи вони знаходяться під впливом керівництва. М’які це — здібності, стиль, спільні цінності, працівники вони знаходяться під впливом корпоративної культури. Де корпоративна культура це — складна та багатоаспектна система цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, що стає важливим нематеріальним ресурсом підприємства, оскільки забезпечує соціальні зв’язки, комунікативно інформаційне спілкування, гармонізує відносини між роботодавцями і найманими працівниками і таким чином суттєво впливає на ефективність та конкурентоспроможність підприємства [3].

Модель "шести осередків" М. Вайсборда заснована на ідеї, що організація є відкритою системою, побудована на принципах рівнозначності і взаємопов'язаності осередків. Модель складається з шести взаємопов’язаних компонентів:

- Мета - сенс існування організації, її соціальна, економічна та історична значимість.

- Структури - механізми поділу праці, розподілу роботи між працівниками і підрозділами.

- Взаємини - культура організації, система відносин між працівниками, механізми вирішення протиріч.

- Винагорода - система мотивації персоналу, привабливість виконання завдань для працівників.

- Допоміжні механізми - методи координації діяльності співробітників і підрозділів, а також адаптації до змін у зовнішньому середовищі; системи і процедури управління.

- Лідерство - те, що дозволяє утримувати всі осередки в рівновазі.

Висновки. Для інформаційної системи зоопарка найкращою є змішана модель управління, яка поєднує в собі елементи різних моделей. Вона дозволяє зоопарку досягти своїх цілей з урахуванням конкретних умов діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

[1] Birkinshaw, J., & Goddard, J. (2009). *What Is Your Management Model?* Harvard Business Review, 50(2).

[2] Назарчук, Т.В., & Косіюк, О. М. (2016). *Менеджмент організацій*. Київ: Центр учбової літератури

[3] Кицак Т.Г (2008) *Формування корпоративної культури в процесі розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві.* Київ. 20 с

Vasylchenko Andrii, Gaidaienko Oksana

Analysis of business management models and information system design for the zoo

Abstract. *This diploma work involves the analysis of management models for optimizing the activities of a zoo. The theoretical results of the research include an analysis of enterprise management models and their adaptation to the context of the zoo. The experimental part of the work involves the design and development of an information system aimed at improving the zoo's operations.*

Keywords*: information system; optimization; management models, zoo.*