

ЕТАПИ СИСТЕМНОГО АНАЛІЗУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

К.е.н. Г.А. Дорошук

Одеський національний політехнічний університет

Україна, м. Одеса

foros@mail.ru

В організації постійно протікають складні організаційні процеси, у яких виражається її функціонування та розвиток. Постійні перетворення та перехід до нового стану дозволяють організації відновити рівновагу, у якій вона перебувала колись і без якої її нормальне функціонування неможливе, що дозволяє в остаточному підсумку збільшувати рентабельність і прибуток, оптимізувати витрати, підвищувати конкурентоспроможність, це й обумовлює актуальність аналізу організаційних процесів.

Вивчення організаційних процесів проводиться в роботах багатьох авторів, таких як О.С. Виханский, Дж.Л. Гибсон, Е.М. Коротков, Дж.П. Коттер, М.Х. Мескон, Б.З. Мильнер, К. Фрайлингер, і багатьох інших, однак дотепер залишаються не до кінця вивченими питання системного аналізу організаційних процесів.

Ціль роботи – виділення основних етапів системного аналізу організаційних процесів.

Системний аналіз є одним з інструментів вивчення та удосконалення організаційних процесів. Він являє собою сукупність наукових методів і практичних приймань дослідження великих і складних об'єктів як цілеспрямованих систем. З метою вивчення організаційних процесів на системний аналіз покладають наступні завдання: дослідження існуючих організаційних процесів; перепроєктування існуючих і проектування перспективних організаційних процесів; виявлення тимчасових, трудових, вартісних резервів в організаційних процесах; формування доступного інструментарію аналізу організаційних процесів.

На наш погляд можна виділити наступні етапи системного аналізу

організаційних процесів.

На першому етапі проводиться декомпозиція системи управління, що дає можливість у першій наближенні позначити центри прибутку й витрат, їх внутрішні та зовнішні взаємозв'язки, а також вивчається історія реорганізацій і реструктуризацій. На цьому етапі проводиться розподіл організаційних процесів на ті, які забезпечують функціонування (тобто організаційне проектування), і ті, які дають розвиток (тобто реорганізація, реструктуризація, реінжиніринг). Також виділяють «м'які» процеси (людські процеси, організаційна культура та такі функції й процеси управління як мотивація, комунікації, лідерство) і "жорсткі" (бізнес-процеси, організаційна структура й адміністрування, і функції управління: планування, організацію й контроль). Процесний аналіз об'єкта й розробка концепції його розвитку становить суть другого етапу системного аналізу організаційних процесів з використанням методології IDEF. Третій етап являє собою дослідження й генерування оптимізованих моделей ухвалення рішення, схем документообігу й посадових специфікацій. Завершальним четвертим етапом є функціонально-вартісної аналіз, як метод оптимізації організаційних процесів.

Основним критерієм успішності проведеного системного аналізу організаційних процесів є підвищення результативності й адаптивності бізнес-системи в цілому, що забезпечується високою якістю створення кінцевого продукту і якістю управління його створенням.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. Фрайлингер, К. Управление изменениями в организации [Текст] / К. Фрайлингер, Й. Фишер; Пер. с нем. Н. П. Береговой, И. А. Сергеевой.– М.: Книгописная палата, 2009.– 264 с.
2. Мильнер, Б.З. Концепция организационных изменений в современных условиях [Текст] / Б.З. Мильнер// Проблемы теории и практики