

**Мельниченко В.В.**

*студент V курсу  
освітнього ступеня «магістр»  
юридичного факультету  
Тернопільського національного  
економічного університету*

*Науковий керівник: д.п.н., професор, завідувач кафедри  
психологічних та педагогічних дисциплін  
Вихрущ А.В.*

## **ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

Актуальність створення ефективних систем інформаційного забезпечення обумовлена необхідністю оброблення значних масивів даних про ресурси та параметри зовнішнього та внутрішнього середовищ, які необхідні для визначення напрямків управління ефективного функціонування підприємств та установ.

Комплекс невирішених завдань вимагає подальшого наукового обґрунтування необхідності формування організаційно-економічного механізму інформаційного забезпечення управління підприємством чи установою. Залишаються невирішеними проблеми організації та методології контролю в інформаційному забезпеченні, сходження рішень униз по щаблях управління, оцінки параметрів продуктивності діяльності підприємства/установи, кількісних показників, оскільки в наукових публікаціях такі завдання не є висвітлені.

Проблеми теоретико-методологічних засад функціонування інформаційного забезпечення управління та його впровадження як суттєвої складової управління продуктивністю підприємства досліджувались в працях таких науковців: В. Герасименка, К. Горячової, Н. Держак, Я. Жаліла, В. Пастухової, В. Порохні, В. Сизоненко, З. Шершньової, В. Агафонова, В. Акулова, В. Белозерського, В. Винокурова, Л. Гітельмана, І. Гуркова, В. Єфремова, Г. Клейнера, П. Логінова, В. Маркової, В. Толкача та ін.

Варто відзначити що, чим повніше і достовірніше інформація, чим оперативніше і якісніше її опрацьовано, тим вище обґрунтованість і потенційна ефективність управлінських рішень і дій [1].

Інформаційне забезпечення управління – це сукупність реалізованих рішень щодо обсягів інформації, її якісного та кількісного складу, розміщення і форм організації. При цьому метою інформаційного забезпечення управління є своєчасне надання необхідної і достатньої інформації для прийняття управлінських рішень, що забезпечують ефективну діяльність як підприємства в цілому, так і його структурних підрозділів [2].

Виділяють чотири основні складові в системі інформаційного

забезпечення управління підприємством: інформаційні ресурси, інформаційні технології, технічні засоби та програмне забезпечення [3].

В даний час до найбільш поширеної форми організації систем управління українськими вузами слід віднести лінійну організаційну структуру: ректор -проректори та підпорядковані їм адміністративні підрозділи – декани факультетів – завідувачі кафедр – викладачі та навчальний допоміжний персонал. Дана форма організації управління вузом в умовах ринку має ряд властивих їй загальних переваг і недоліків.

Виходячи з особливостей сформованих принципів організаційних систем управління вузом, тут доцільно використовувати багаторівневу мережеву матричну структуру організації, коли в мережеву матрицю вищого керівництва вузу вбудовуються матричні структури управління його факультетів та адміністративних підрозділів.

При цьому ректор, ректорат і адміністративні підрозділи ставлять і вирішують завдання, пов'язані з досягненням загальних для вузу цілей, даючи необхідні для цього розпорядження на факультети, а при необхідності і на окремі кафедри. Окреслення цілей і способи вирішення загальних завдань, пов'язаних з їх досягненням, визначаються на раді вузу і на нарадах, що проводяться в ректораті.

Виникаючі на факультетах проблеми вирішуються на відповідному рівні управління під керівництвом деканів з залученням різних кафедр, в тому числі і з інших факультетів шляхом їх запрошення на раду факультету.

Проблеми кафедр вирішуються їх викладачами під керівництвом завідувачів кафедрами і під контролем керівництва вузу. При необхідності для цього залучаються викладачі з інших кафедр, які працюють на факультеті і читають загальноосвітні дисципліни для різних спеціальностей факультету.

Організаційна структура управління факультетом також формується за матрично-мережевим принципом, що дозволяє об'єднати потенційні можливості кафедр, що входять до його складу для вирішення спільних для них проблем, тобто мережева структура зв'язків між кафедрами факультету дає можливість організувати колективне прийняття рішень із загальних для факультету проблем.

Важливою умовою ефективного функціонування запропонованої матрично-мережевої організації управління вузом є вибір оптимальних зв'язків між усіма рівнями управління. Активізацію зв'язків між різними підрозділами вузу і виконавцями доцільно організувати, використовуючи механізми самоорганізації мережевий організаційної структури управління.

В основі поняття самоорганізації систем управління складними соціально-економічними об'єктами, в тому числі і вузом, лежать поняття «елементарного управляючого впливу» і «інтегрального управляючого впливу». Для цього організаційна структура управління з механізмом самоорганізації може складатися з двох взаємопов'язаних рівнів:

— вищого керівництва, завдання якого на основі стану зовнішнього і внутрішнього середовища вузу зводиться до формування інтегрального впливу, що визначається, наприклад, глобальною метою функціонування, поставленої на поточний момент часу;

— апарати управління, підрозділи якого визначають власні підцілі і функціонують для їх досягнення за елементарними алгоритмам.

При цьому на кожному рівні організації структура є мережею з центром управління і вузлами, які визначаються окремими виконавцями або групою виконавців, сформованої на постійній основі за функціональною ознакою (функціонально-цільові групи) або на тимчасовій основі для вирішення певних проблем (проблемно-цільові групи). До складу тимчасово сформованих груп можуть входити різні фахівці відповідно до характеру розв'язуваної проблеми.

При цьому можливий також прямий обмін інформацією між ректором і будь-яким підрозділом вузу або окремим виконавцем. На основі цієї інформації ректор самостійно чи колегіально на раді вузу або на нараді з проректорами та деканами визначає тактику поточної поведінки вузу. Потім відповідно до обраної тактики поведінки формуються цілі, пов'язані з її реалізацією. Отримані таким чином цілі функціонування і завдання, а також обрані способи їх досягнення передаються в центри управління нижчого рівня організаційної системи.

У даних центрах управління, отримані цільові завдання конкретизуються, розбиваючись на підцілі з заданим рівнем деталізації, активізуються проблемними групами, які беруть участь в їх досягненні. Отриманий масив підцілей передається по активних зв'язках відповідним цільовим групам виконавців, наприклад, кафедрам і керівникам науково-дослідних проектів.

Безпосередні виконавці під керівництвом відповідних груп управління приступають до реалізації вказаних цілей за ними ж сформованим планом дій. При цьому функціонально-цільові та проблемно-цільові групи функціонують згідно з наступним принципом формування елементарних дій:

1) аналіз виконання належних групі підцілей і завдань. Формування плану досягнення поставлених цілей і визначення оціночних значень показників, що дозволяють контролювати процес їх досягнення на різних етапах реалізації сформованого плану;

2) визначення відмінностей між цільовим і фактичним значенням заданих показників і формування на цій основі проблемної ситуації;

3) формування і реалізація управлінських заходів, спрямованих на усунення виявлених відмінностей;

4) аналіз отриманих результатів;

5) якщо результати незадовільні, то визначаються причини, що перешкоджають досягненню поставлених цілей, які передаються в найближчий центр управління, туди також передається інформація про неможливість отримання задовільного результату, якщо не знайдено

ефективного шляху усунення відмінностей між поточним і необхідним станом поточної ситуації на об'єкті управління.

В цьому випадку забезпечення самоорганізації системи зв'язків в структурі управління може бути виконано наступними різними способами:

— з багаторівневої мережею функціональних підрозділів організаційної структури, наприклад, коли в мережу об'єднуються підрозділи, що мають однаковий статус в ієрархії управління, або підрозділи, які належать до одного рівня горизонтальних зв'язків в матричній організаційній структурі;

— з жорсткими функціональними зв'язками між підрозділами мережевої структури, або зі змінною структурою зв'язків, яка визначається характером задачі, що розв'язується;

— з рівноправною участю усіх пов'язаних між собою партнерів у прийнятті рішень, або за участю в прийнятті рішень відповідно до прийнятого в структурі статусу, який визначається характером розв'язуваної задачі і функціональним призначенням проблемної або функціональної групи.

До інтегральних збурень такої системи слід віднести, наприклад, необхідність підвищення якості освітнього процесу, що вимагає певного обсягу грошових коштів на придбання необхідного обладнання та навчальної літератури.

Організована таким чином система управління буде мати високу надійність і ефективність прийняття рішень за рахунок колективної участі і взаємодії в процесі управління різних функціональних і навчальних підрозділів ВНЗ.

### **Список використаних джерел**

1. Гребешков О.В. Інформаційне забезпечення діяльності підприємства: інформаційні джерела та джерела їх задоволення / О.В. Гребешков // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – С. 205-208.

2. Петренко С.М. Інформаційне забезпечення внутрішнього контролю господарських систем: монографія / С.М. Петренко. – Донецьк: ДонНУЕТ, 2007. – 290 с.

3. Денисенко М.П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством / М. П. Денисенко І. В. Колос // Економіка та держава. – 2006. – №7. – С. 19-24.

4. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1. / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Академія, 2000. – с 864.

5. Вікіпедія. Вільна енциклопедія. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org>

6. Вашків П.Г. Теорія статистики / П.Г. Вашків, П.І. Пастер. – К: Либідь, 2001. – 320 с.