

рудопотоків: матеріали Міжнар. конф. “Форум гірників-2006», м. Дніпропетровськ: Вид-во РВК НГУ, 2006. Том «Відкриті гірничі роботи». С. 175–182.

3. RUSIŃSKI, Eugeniusz, et al. Surface mining machines: problems of maintenance and modernization. Springer, 2017. 169 p.

4. LEI, Yaguo, et al. Condition monitoring and fault diagnosis of planetary gearboxes: A review. *Measurement*. 2014. Vol. 48. P. 292–305.

5. BAUER, Bernd; GEROPP, Bernd; SEELIGER, Andreas. Condition monitoring and predictive maintenance in mining industry using vibration analysis for diagnosis of gear boxes. *IFAC Proceedings Volumes*. 1997. Vol. 30. P. 989–992.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-54>

**PROSPECTS OF UNIFORM APPROACHES IMPLEMENTATION
TO BUILDING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE
OF ASSOCIATED ENTERPRISES TO INCREASE THE
EFFICIENCY OF BUSINESS PROCESS MANAGEMENT**

**ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНИХ ПІДХОДІВ
ДО ПОБУДОВИ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ СУМІЖНИХ
ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ**

Buhlak K.A.

*student (group 051-22-1m),
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Буглак К.А.

*студентка гр. 051-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Shevchenko N.Yu.

*PhD (Economics), Associate Professor,
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Шевченко Н.Ю.

*к.е.н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Організаційна структура і штатна розпис – це «організаційний документ, в якому визначається перелік структурних підрозділів

юридичної особи, посад та інформація щодо кількості працівників» [1]. Відповідно до пункту 3 статті 64 Господарського кодексу України, юридичні особи мають право самостійно встановлювати свою організаційну структуру і кількість працівників [2]. Якщо взяти до уваги великі корпорації і холдинги, то вони включають розгалужену структуру бізнес-одиниць. Різноманітність організаційної структури та штатного розпису таких бізнес-одиниць може ускладнити систему внутрішнього управління. Важливо враховувати, що кожна бізнес-одиниця може мати свою власну унікальну організаційну структуру. Деякі можуть бути більш ієрархічними та централізованими, інші – децентралізованими та більш гнучкими. Це може впливати на швидкість прийняття рішень, на розподіл влади та відповідальності між різними рівнями управління. Щодо різниці у штатному розписі, то підприємства холдингів можуть мати різні рівні зайнятості, що впливає на обсяг ресурсів, доступних для обробки інформації та аналізу.

Різниця в організаційній структурі та штатному розписі може мати декілька наслідків в контексті обробки інформації та прийняття управлінських рішень. По-перше, відмінності можуть призвести до неоднакових стандартів управління бізнес-процесами і тим самим ускладнити інформаційний обмін. Деякі підрозділи можуть мати більш формалізовані та структуровані процеси, тоді як інші можуть працювати більш гнучко та незалежно. Другим аспектом є ускладнення координації і співпраці між різними бізнес-одиницями. Різниця в організаційній структурі може вимагати більше зусиль для забезпечення спільних цілей та узгодженості дій. Неоднаковість штатного розпису може призвести до різних рівнів доступу до ресурсів і фахівців. Крім того, ця проблема може спричинити затримки у процесі передачі та обміну внутрішньою інформацією, що, наприклад, може вплинути на швидкість реагування на зміни.

Особливо актуальною проблема розрізненості підходів до побудови організаційної структури є для суміжних підприємств, які діють у схожих або пов'язаних галузях, мають спільні цілі, ринки або клієнтську базу, можуть взаємодіяти на різних рівнях, від об'єднання ресурсів до спільних маркетингових ініціатив. Різниця в організаційній структурі та штатному розписі таких підприємств може призводити до цілої низки проблем:

– неефективна співпраця через різницю внутрішніх процесів та підходів до управління, що ускладнює обмін інформацією і координацію;

– розбіжності в бізнес-стратегії та баченні кінцевої цінності бізнесу, що може призвести до конфліктів у вирішенні спільних питань та визначенні пріоритетів;

– втрата конкурентоспроможності через нерівномірний розподіл ресурсів.

Отже, для вирішення проблеми різномірності підходів до побудови організаційної структури суміжних підприємств в структурі холдингів доцільно акцентувати увагу на стандартизації бізнес-процесів, встановленні централізованих систем інформаційного обміну [3] та розробці спільної стратегії для всіх підприємств. Це допоможе спростити обробку інформації, забезпечити більшу координацію та співпрацю між підрозділами та полегшити прийняття управлінських рішень на всіх рівнях управління.

Крім того, стандартизація підходів до побудови/визначення організаційної структури дозволить спростити процес внесення змін до організаційної структури, регламентувати та уніфікувати структуру документів, що забезпечуватимуть різні бізнес-процеси.

Розробка єдиних підходів до побудови організаційної структури та стандартизація (уніфікація) самої організаційної структури сприятиме синхронізації базових та підтримуючих бізнес-процесів, більш чіткішій орієнтації їх на досягнення стратегічної цінності бізнесу.

Перелік використаних джерел

1. Збірник уніфікованих форм організаційно-розпорядчих документів / Укрержархів. УНДІАСД: Уклад. О.М. Загорецька. К., 2015. 100 с.

2. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

3. Michael Rosemann, Jan vom Brocke. The Six Core Elements of Business Process Management. URL: https://www.researchgate.net/publication/226852950_The_Six_Core_Elements_of_Business_Process_Management