

і підприємство має бути готовим до різних планів дій в залежності від розвитку подій.

Найбільш поширені проблеми прогнозної аналітики – це залежність від якості вхідних даних, складність в моделюванні та тлумаченні отриманих результатів, сподівання на 100% якість отриманих результатів або надмірне покладання на отримані прогнози. Але, вдалий вибір моделі, яка буде відповідати поставленій проблемі, призведе до кращих результатів і вищої ефективності в вирішенні задачі.

Перелік використаних джерел

1. Євсейцева О. С., Новіков Д. В. Сучасні методика прогнозування кон'юнктури ринку та їх використання при проведенні маркетингових досліджень. *Економіка та держава*. 2016. № 5. С. 97-100.

2. Соломчук Л.М. Статистичні методи прогнозування результатів діяльності підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 6. С. 146-151.

3. Економетрика з R : навчальний посібник / А.В. Скрипник, Д.М. Жерліцин, Ю.О. Нам'ясенко. Київ: ФОП Ямчинська О.В., 2020. 251 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-506-8-230>

TRANSFORMATION OF APPROACHES TO ORGANIZATIONAL DESIGN UNDER THE INFLUENCE OF THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПРОЕКТУВАННЯ ПІД ВПЛИВОМ ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ

Shkrabak I.V.,
DSc (Economics), Professor
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine

Шкрабак І.В.,
д.е.н., професор,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна

Четверта промислова революція, яка з пришвидченням темпів розгортається в сучасну епоху кардинальних інноваційних зрушень,

несе в собі низку тенденцій і викликів, які вже зараз докорінно змінюють погляди на технології організаційного проектування підприємств.

Наразі Четверта промислова революція відображає нову парадигму глобального інноваційно-технологічного розвитку, орієнтуючись на сучасний формат виробництва – Індустрію 4.0, що передбачає реалізацію не просто автоматичних процесів, а складних самостійно керованих (автономних) виробничих процесів на основі кіберфізичних технологій. Вона охоплює значну кількість соціально-економічних, політичних та культурних питань, які мають бути вирішені на рівні окремої особистості, на рівні бізнес-діяльності, національному та міжнародному рівнях [1]. Дослідники відзначають, що новітні технології та універсальні інновації розповсюджуються значно швидше й масштабніше в порівнянні з попередніми революціями. Перспективи тотальної автоматизації та роботизації всіх сфер виробництва, поява штучного інтелекту відкривають перед світовою економікою широкі можливості зростання, сприяють підвищенню рівня та якості життя окремих індивідів і суспільства загалом [2], але натомість ведуть до необхідності перегляду підходів до структурно-організаційного дизайну підприємства.

Основними викликами, які мають змінити підхід до організаційного проектування, є такі:

- забезпечення високої гнучкості і швидкої адаптації до змін організаційної структури підприємства та її окремих складових;
- автоматизація бізнес-процесів та широке впровадження диджитальних рішень в управлінні ними з використанням таких сучасних надбань, як штучний інтелект, машинне навчання тощо;
- використання аналітики даних для прийняття рішень щодо структури та процесів організації задля визначення «вузьких» місць та можливостей їх «розшивки»;
- поєднання соціальних і технічних аспектів для створення ефективних робочих місць і структур на основі соціонічного проектування колективу;
- впровадження нових моделей управління, які відмовляються від концентрації всієї повноти влади в руках керівництва, а розподіляють її між командами, в першу чергу – самокерованими (самоврядними) та міжфункціональними;
- зміна установок, цінностей корпоративної культури відповідно до нових умов ведення господарської діяльності.

Сучасні технології організаційного проектування, які отримали розповсюдження у даний період, дозволяють долати ті чи інші зазначені

виклики, однак жодна з них не дає можливості забезпечити їх урахування комплексно. Причиною цього є не стільки інерційність підходів до організаційного проектування, скільки відмінність наслідків третьої і четвертої промислових революцій.

Значна кількість технологій, які є базисом «Індустрії 4.0», в той же час є результатом третьої промислової революції: промислові роботи, автоматизація (АСУ ТП), ERP-системи, сховища даних, хмарні обчислення тощо. Як відзначають аналітики, у цілому сприйняття четвертої промислової революції та її ефекту як суми ефектів технологій вірно лише за умови повної реалізації всіх її складових, бо саме обчислювальна перевага штучного інтелекту над людським мозком дає можливість розкриття потенціалу сенсорів і великих даних, електронних міток і бездротової комунікації, та лише Інтернет речей робить можливим машинне управління та всебічну інтеграцію. Функції управління, контролю та планування традиційно залишалися прерогативою людини, однак Четверта промислова революція має головну відмінність, що полягає в делегуванні цих функцій штучному інтелекту [3]. Саме ця відмінність вимагає синтезу кількох новітніх підходів до організаційного проектування, зумовленого рисами останньої промислової революції, до яких слід віднести:

- Agile Project Management з його методологією, яка не виступає інструментом контролю та управління командою, а формує, перш за все, культуру роботи, образ мислення та принципи взаємодії, в основі яких – командна робота, адаптація, позитивне сприйняття змін;

- Data-Driven Organizational Design як основа прийняття обґрунтованих рішень на підґрунті аналітики з використанням великих масивів даних;

- соціотехнічне проектування з його принциповою відсутністю прототипів і фокусом уваги на соціальні та психологічні аспекти професійної діяльності людини;

- інноваційні організаційні структури, в основі яких лежить холократія (один з Agile фреймворків), тобто, форма управління організацією, в якій немає ні керівників, ні підлеглих, такі терміни, як «посада» або «працівник», замінюються терміном «роль (role)», кожна з яких має визначену мету, сфери впливу та підзвітності, право приймати самостійні рішення, які забезпечують і покращують виконання цієї ролі [4]. З огляду на тему дослідження, слід відзначити, що найбільш вдалими формами самоорганізації діяльності видаються команди розділеного нагляду, які керують своєю роботою з періодичним контролем з боку керівництва організації (що підходить для регульованих або

контрольованих середовищ), та розділені самоврядні команди, які утворюються з великих самокерованих груп шляхом поділу їх на менші, але також самоврядні.

Перелік використаних джерел

1. Жаворонкова Г. В., Жаворонков В. О. Четверта промислова революція як напрям забезпечення сталого розвитку. *Наука та освіта : зб. пр. XVI Міжнар. наук. конф.* (4–11 січ. 2022 р., м. Хайдусобосло, Угорщина). Хмельницький : ХНУ, 2021. С. 178-180.

2. Любовець, Олена. Четверта промислова революція: соціальні виклики. *Strategies for Entrepreneurship for Sustainable Development of Small and Medium-Sized Innovative Entrepreneurship: International Conference* (9-14 October 2019). Riga : Baltic International Academy, 2019. С. 137-143.

3. Матвійченко О. С. Концепція Індустрія 4.0: зміст, можливості та ризику. *БізнесІнформ*, 2018. №12. С. 91-99.

4. Zosym, M. Holocracy. URL: <https://www.maxzosim.com/holocracy/>