

УДК 303.732

Д.С.Оверчук (3 курс, каф. ИСЭМ), В.Н.Волкова, д.э.н., проф.

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ И МОДЕЛЕЙ СИСТЕМНОГО АНАЛИЗА, МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ СЛОЖНЫХ ЭКСПЕРТИЗ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РЕСТОРАНА–БАРА «ИЛИ»

Целью работы являлась корректировка системы организационного управления с помощью анализа структуры целей и функций и разработка на этой основе рекомендаций по корректировке организационной структуры ресторана–бара «Или».

Прежде чем рассматривать методики, по которым проводилась структуризация выбранного объекта, необходимо заметить, что составление структур – очень сложный процесс, требующий уточнения признаков структуризации, классификаторов по этим признакам, изменения их последовательности, обсуждения вариантов структуры и внесения изменений в исходные классификаторы. Если структуру формируют параллельно несколько специалистов, то даже при использовании одной методики все равно могут получиться разные варианты структуры. При сопоставлении вариантов структуры, согласовании мнений экспертов нужно обеспечить быструю проверяемость формирования новых, уточненных структур, что весьма трудоемко.

Все это обусловило необходимость поиска новых путей автоматизации формирования и анализа структур целей и функций, которая позволила бы сократить время на получение структуры, не снижая при этом ее полноты.

Так как выбранным объектом исследования являлся ресторан–бар, решено рассмотреть все четыре методики, так как все они вносят значительный вклад в формирование будущей организационной системы.

Данные методики структуризации целей и функций подтверждают закономерности целостности и иерархичности, согласно которым одну и ту же систему, а соответственно, и ее цель, можно представить разными структурами, по-разному раскрывать неопределенность целостности. Поэтому целесообразно иметь обобщенную структуру формирования и анализа целей и функций, которая включала бы несколько различных методик. Причем из всех методик структуризации выбраны лишь самые значимые элементы, в большей степени влияющие на функционирование системы и достижение цели. Это способствует построению более простой, понятной и наглядной обобщенной структуры целей и функций. Это кажется целесообразным, так как рассматриваемый объект – небольшое предприятие с достаточно высоким уровнем интеграции функций сотрудников.

За основу обобщенной структуры взята методика Сагатовского, в которой предусматривается надсистема, подсистема, актуальная среда и собственно система.

Надсистема расписана по методике Акоффа-Эмери, так как государство и общество в целом, требующие научных, профессиональных кадров, желают более совершенного исполнения своих требований, ведь чем больше квалифицированных специалистов будет в стране, тем быстрее она достигнет долгожданного благополучия. Методика Акоффа-Эмери является одной из самых важных в данном случае, так как рассматриваемый объект – ресторан–бар, увеселительное заведение, просветительская функция которого крайне важна.

Подсистема расписана по методике Уеова-Кошарского: средств данной методики вполне достаточно для анализа, разработки ресурсов (МТБ, Кадры, Финансы), необходимых данной системе.

При рассмотрении актуальной среды мы не придерживались одной определенной методики; для собственно системы хватило и одной – методики, основанной на концепции

деятельности. Она выбрана, так как в первоначальной организационной структуре ресторана данная область не была достаточно изучена, поэтому необходимо было применить ее для разработки практически нового вида деятельности ресторана.

Проведя анализ построенной обобщенной структуры, сопоставив его с существующей структурой ресторана–бара «Или», мы пришли к выводу, что его организационная структура не во всем эффективна. Поэтому, основываясь на проведенные исследования, а также принимая в расчет экспертные оценки, приведем некоторые рекомендации.

Следует организовать под руководством нового руководителя отдел кадров. Как показала методика «Паттерн», вопросу работы с кадрами уделяется чрезвычайно много внимания, это вполне целесообразно. Создав обособленный отдел кадров мы сделаем работу с кадрами более эффективной и одновременно сократим количество обязанностей арт-директора, который при данной организационной структуре сильно загружен. Столь приоритетное направление, как подготовка и набор высококвалифицированного персонала, прямым образом влияющие на имидж ресторана–бара, нельзя оставлять в стороне.

Для лучшего функционирования системы следует также сократить службу главного инженера. Как показывает практика, услуги слесарей, сантехников или электриков требуются клубу нечасто, так что содержание такого отдела невыгодно с финансовой точки зрения. В случае необходимости в этой области можно воспользоваться услугами какой-либо другой компании.

В существующей структуре лишним представляется разделение между персоналом бара и ресторана. Для облегчения работы следовало бы объединить эти два отдела в один. Таким образом легче вести финансовый контроль за прибылью и обеспечить работу с клиентами на более высоком уровне. Например, увеличить продажу алкогольных напитков из бара в ресторане, которые при нынешней системе можно приобрести лишь в баре, а выбор алкоголя в ресторане более ограничен.

В заключение отметим, что функционирование такой организации, как ресторан–бар, предполагает тесное сотрудничество всех его отделов, особенно при небольших размерах организации (как в нашем случае). Безусловно, помимо разделения ресторана–бара на отделы и распределения обязанностей, должна существовать и интеграция всех элементов системы.