

Бушуєв С.Д., Бушуєва В.Б., Засуха І.П.

Київський національний університет будівництва и архітектури, Україна

ФУНКЦІОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНІСТНІ МОДЕЛІ БІЗНЕС-ІНТЕЛЛЕДЖЕНС РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Сьогодні системи бізнес-інтелекту (Business Intelligence, BI) поєднують різні функції та технології аналізу та обробки даних організацій. Серед таких систем виділяються такі складові, як сховища даних (Data Warehouse), вітрини даних (Data Marts), інструменти оперативної аналітичної обробки (On-Line Analytical Processing, OLAP), засоби виявлення знань (Data Mining), а також інструменти кінцевих користувачів, щодо запитів та побудови звітів.

Сховища даних перебувають у наступному після транзакційних систем рівні аналітичної піраміди. Цінність сховищ даних для менеджерів організацій полягає в тому, що база даних масштабу підприємства, яка містить необхідну аналітичну інформацію, забезпечує її оперативне подання у зручному для менеджера вигляді та має структуру, що враховує галузеву специфіку діяльності організації. Часто, даних, що містяться в сховищах, буває недостатньо для їх обробки в реальному часі, особливо при великих обсягах. Ця проблема вирішується на рівнях вітрин даних та OLAP-систем.

Вітрини даних (Data Marts), як і сховища, є структурованими інформаційними масиви. Їх відмінність полягає у тому, що вітрини ще більшою мірою є предметно-орієнтованими. Вітрина містить інформацію, що відноситься до якогось функціонального напрямку діяльності організації.

OLAP-системи (On-Line Analytical Processing) це системи аналітичної обробки даних у режимі реального часу. OLAP-системи забезпечують вирішення багатьох аналітичних завдань: аналіз ключових показників діяльності, маркетинговий та фінансово-економічний аналіз, аналіз сценаріїв, моделювання, прогнозування тощо. Такі системи можуть працювати з усіма

необхідними даними незалежно від особливостей інформаційної інфраструктури компанії.

Ще одним елементом ВІ-платформи є засоби виявлення знань (Data Mining). Відповідні програмні продукти забезпечують виявлення закономірностей у даних, дозволяючи аналітику отримувати якісно нову інформацію (можливо, що не міститься у джерелі даних явним чином) та у такий спосіб формувати знання на основі даних. В цьому випадку застосовуються такі методи аналізу даних, як фільтрація, дерево рішень, асоціативні правила, генетичні алгоритми, нейронні мережі, статистичний аналіз.

Результати формуються інструментами виконання запитів і побудови звітів (Query and Reporting tools). Такі системи забезпечують функції побудови запитів до інформаційно-аналітичних.

Системи бізнес-інтелекту включають реляційні та багатовимірні бази даних.

Загальна концепція управління на основі ВІ-платформи визначає такі функції, як:

- розробка стратегії розвитку організації;
- планування ризиків на основі ВІ-платформи;
- бенчмаркінг у порівнянні з конкурентами, галуззю діяльності, причинно-наслідковий аналіз відхилень;
- управління кінцевими результатами з урахуванням змін;
- аналіз показників продуктивності, рентабельності тощо;
- аудит БІ під час управління інноваційною бізнес-стратегією;
- аналіз інформаційних ризиків.

Організації та фахівці за час свого функціонування змінюються. Іноді ці зміни не суттєві, а іноді – носять глобальний (для організації або фахівця) характер. Суттєві зміни є предметом програми організаційного розвитку. Окрім користі, вони насамперед приносять нестабільність. Для її зниження та

ефективного подолання потрібен певний запас міцності, який включає в себе рівень довіри в організації.

Однією з вагомих причин нестабільності невідповідна компетентність в організації та супротив персоналу. Його рівень залежить від багатьох факторів. В числі таких факторів є суть майбутніх змін, сприйняття цих змін, рівень організаційної культури, стиль управління та багато інших.

В організаціях, що динамічно розвиваються, зміни можуть бути доволі буденною справою, але в консервативних організаціях вони можуть спровокувати цілу хвилю емоцій. Як позитивних, так і негативних.

В будь-якому випадку, на етапі планування змін в організації, керівник має розуміти те як його організація переживає ці зміни. На допомогу йому має прийти методика оцінювання довіри, яка дасть змогу:

- оцінити можливий спротив персоналу;
- визначити слабкі ланки організації;
- визначити можливі заходи з мінімізації ризиків людського фактору.

У процесі реалізації програми організаційного розвитку значну увагу керівництво приділяє її технічним аспектам. Але в ході реалізації програми організаційного розвитку часто виявляється, що зміни, які вона приносить не дають бажаного ефекту. В результаті маємо освоєний бюджет на розвиток з мінімальним кроком вперед.

Ефективність змін та впровадження проєктів залежить від інтелектуальних поведінкових механізмів управління.

У доповіді буде визначена функціонально-компетенісна модель застосування ВІ-платформи в програмі організаційного розвитку. Показано значущість достатнього застосування ВІ-платформи для успішної та ефективної організації програми організаційного розвитку.

Сучасні теорії загального інтелекту припускають, що інтелектуальна поведінка є результатом індивідуальних відмінностей у різних незалежних когнітивних компетенціях менеджера проєкту, а також, що існує ієрархічна

структура когнітивних компетенцій із загальним набором компетенцій, що визначають індивідуальні відмінності у когнітивних здібностях менеджерів проектів.

Аналітичний інтелект називається базовим інтелектом і відноситься до інтелекту, який застосовується для аналізу чи оцінки проблем та пошуку рішень.

Творчий інтелект визначимо як здатність виходити за рамки стандартних галузей знань для створення інноваційних ідей. Цей тип інтелекту визначається уявою, інноваціями та вирішенням проблем.

Практичний інтелект сприймається як компетенції, які використовують менеджери проектів на вирішення проблем, із якими стикаються у повсякденні. У цьому випадку менеджер проекту знаходить найкращу відповідність між вимогами проекту та вимогами довкілля. Адаптація до вимог оточення включає використання знань, отриманих з досвіду, для цілеспрямованої зміни відповідно до стану навколишнього середовища (адаптивні компетенції), зміною середовища відповідно до цілей проекту (формуючі компетенції) і пошуком нового середовища для розвитку (компетенції відбору альтернатив).

Список літератури

1. A Guide to the Business Analysis Body of Knowledge (BABOK 3 Guide)
International Institute of Business Analysis, Toronto, Ontario, Canada. ISBN-13: 978-0-9811292-2-8 (2019)
2. Hay, David C. Requirements Analysis: From Business Views to Architecture (1st ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. ISBN 0-13-028228-6. 2003.
3. S. Bushuyev, S. Onyshchenko, N. Bushuyeva and A. Bondar, "Modelling projects portfolio structure dynamics of the organization development with a resistance of information entropy," 2021 IEEE 16th International Conference on Computer Sciences and Information Technologies (CSIT), 2021, pp. 293-298, <https://doi.org/10.1109/CSIT52700.2021.9648713>.