

СУЧАСНІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ

В епоху швидкого технологічного прогресу, глобалізації та динамічних змін економічного середовища традиційні ієрархічні структури управління поступаються місцем більш гнучким і адаптивним моделям. Ця зміна зумовлена потребою організацій залишатися конкурентоспроможними, впроваджувати інновації та реагувати на зміни потреб ринку.

Метою дослідження є визначення типів та визначальних рис сучасних організаційних структур управління (ОСУ) в забезпеченні ефективності діяльності організацій.

Загальновідомо, що ОСУ є складовим елементом системи управління. Одним найбільш повним визначенням є її розуміння як динамічного формально-неформального розподілу завдань, повноважень та відповідальності, що постійно відтворюється та еволюціонує у відносинах між людьми, встановленні впливів, зв'язків та відносин між членами колективу [1].

У науковій літературі серед сучасних ОСУ виділяють такі: мережеві, віртуальні, багатовимірні, кругові та інтелектуальні (самонавчання) [2]. Також варто зазначити амбідекстерні структури [3, 4]. Значна увага приділяється саме мережевим та віртуальним формам. Мережева структура – це форма організації діяльності, яка передбачає мережеву взаємодію її учасників на основі об'єднання їх економічних інтересів, ресурсів, компетенцій та потенційних можливостей, ключова конкурентна перевага якої формується завдяки зростанню гнучкості, адаптивності та використанню спільного потенціалу мережі. Віртуальні структури характеризуються тимчасовим або постійним об'єднанням географічно розподілених осіб, груп чи структурних підрозділів, які не належать до цього ж підприємства, та залежать від електронного зв'язку, що забезпечує їм процес виробництва або надання послуг [2].

Багатовимірні ОСУ об'єднують роботи з орієнтацією на використання ресурсів і отримання результатів і додатково орієнтовані на територію, ринок, споживача. Їх основою є розподіл праці. Підрозділи організації наділяються правом самостійно займатися ресурсним забезпеченням для власних потреб, випуском продукції та обслуговуванням споживачів тощо. В деяких випадках їм можуть надаватися права самостійного підприємства.

Кругова ОСУ представляє собою демократичну ієрархію на протигагу централізованій. Особливістю є те, що керівник підрозділу створює раду, в яку входять його підлеглі або їх представники, керівники та працівники інших підрозділів, а також сторонні особи – споживачі, громадські діячі. Ті рішення, що ухвалюються радою, є обов'язковими до виконання, навіть якщо з ними не згоден функціональний керівник підрозділу.

Інтелектуальні підприємства більшою мірою залежать від здібностей та професійного рівня свого персоналу, ніж від його технічного оснащення, та відповідно, їх конкурентною перевагою є знання та креативних підходів. Завдання ОСУ таких підприємств – розробка внутрішніх інституціональних і управлінських процедур, що допомагають формуванню спільного концептуального бачення та реалізації його на практиці. Особливістю ОСУ є постійне самовдосконалення всіх працівників.

Амбідекстерні структури – це змішаний тип ОСУ, що передбачає поділ організації на дві частини: одна з них зосереджена на забезпеченні стабільності та ефективності, інша – на інноваціях та пошуку нових можливостей. Отже, створюються умови для одночасної швидкої реакції підприємства на зміни на ринку та ведення інноваційної діяльності, та, з другого боку, забезпечення стійкості внутрішніх процесів [3, 4].

Структура управління компанією є ключовим фактором, який допомагає ефективно працювати. Тому однією з визначальних рис розглянутих типів структур є їх гнучкість, що зумовлюється необхідністю постійної адаптації до перманентних змін зовнішнього середовища.

Список використаної літератури

1. Дорошенко М. П., Вороніна В. Л. Організаційна структура управління: сутність та класифікація. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. 2019, № 5. С. 52–56. URL: <http://surl.li/mrafl>
2. Зайченко К. С., Дашченко Н. М. Сучасні організаційні структури управління інноваційно-активними малими підприємствами. URL: <https://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/677/627>.
3. Станінов С. Б. Адаптивна організаційна структура як важлива компонента забезпечення стратегічної гнучкості підприємства в умовах інноваційного розвитку. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2017, № 28. С. 116–119. URL: <http://surl.li/mrafu>.
4. Chebbi H., Yahiaoui D., Vrontis D., and Thrassou A. Building multiunit ambidextrous organizations – a transformative framework. Human Resource Management, 2015. URL: <http://surl.li/mqqrz>.