

УДК 65.014.1.008

Шелегеда Б. Г.,
д-р экон. наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права
Погоржельская Н. В.,
аспирант, кафедра менеджмента и хозяйственного права,
ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РАЗВИТИЯ

Статья посвящена исследованию организационной структуры развития в управлении экономическими системами на основе анализа публикаций зарубежных и отечественных ученых-экономистов во взаимосвязи с результатами эмпирического исследования действующих предприятий различных форм собственности и отраслевой принадлежности. С учетом дифференцированного подхода уточнена этимологическая сущность понятий: «организационная структура», «организационная структура предприятия», «организационная структура управления». Рассмотрено организационное развитие как системный процесс трансформации всех ключевых структурных звеньев и сфер. Выявлены и идентифицированы ключевые факторы эффективного функционирования хозяйствующего субъекта. Обоснована необходимость специального научного обеспечения и дальнейшей теоретической проработки вопросов реформирования структуры и характера взаимосвязей между звеньями экономической системы. Разработана системная классификация структурообразующих звеньев организационного развития с учетом особенностей экономических категорий и тенденций динамики изменения внешней и внутренней среды хозяйственной деятельности в различные временные периоды.

Ключевые слова: рост, развитие, структура, организация, управление, организационное развитие, организационная структура развития.

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ РОЗВИТКУ

Шелегеда Б. Г., Погоржельська Н. В.

Стаття присвячена дослідженню організаційної структури розвитку в управлінні економічними системами на основі аналізу публікацій зарубіжних і вітчизняних вчених-економістів у взаємозв'язку з результатами емпіричного дослідження діючих підприємств різних форм власності та галузевої приналежності. З урахуванням диференційованого підходу уточнена етимологічна сутність понять: «організаційна структура», «організаційна структура підприємства», «організаційна структура управління». Розглянуто організаційний розвиток як системний процес трансформації всіх ключових структурних ланок і сфер. Виявлені та ідентифіковані ключові фактори ефективного функціонування господарюючого суб'єкта. Обґрунтовано необхідність спеціального наукового забезпечення та подальшого теоретичного опрацювання питань реформування структури і характеру взаємозв'язків між ланками економічної системи. Розроблена системна класифікація структуроутворюючих ланок організаційного розвитку з

урахуванням особливостей економічних категорій і тенденцій динаміки зміни зовнішнього і внутрішнього середовища господарської діяльності в різні періоди часу.

Ключові слова: зростання, розвиток, структура, організація, управління, організаційний розвиток, організаційна структура розвитку.

NATURE AND SIGNIFICANCE OF ORGANIZATIONAL STRUCTURE DEVELOPMENT

Shelegeda B., Pogorzhelskaya N.

The article investigates the organizational structure of the management of economic systems based on the analysis of publications of foreign and domestic scientist's economists in conjunction with the results of an empirical study of existing enterprises of various forms of ownership and industry sector. The method of the differentiated approach refined etymological essence of concepts «organizational structure», «organizational structure of the enterprise», «organizational structure of the management». The organizational development as a process of transformation of the system of key structural units and areas. Detected and identified key factors of effective functioning of the economic entity. The necessity of special scientific software and further development of the theoretical issues of reforming the structure and nature of the relationships between the components of the economic system. The article is divided into three parts. The first part is devoted to analysis of studies and publications known scholars and practitioners dealing with organizational development. In the second part of this article we discussed the difference between «growth» and «development», built organizational chart development. The third part of the article includes a review of the evolution of the individual stages of the formation and the formation of a scientific theory of the organization that allows detecting and regulating the structure-forming units, streamlined components of organizational development, as an integral system, in order of importance. Develop systematic classification structure-forming units of organizational development, taking into account peculiarities of economic categories and trends dynamics of changes in the external and internal environment and economic activity at different time periods.

Keywords: growth, development, structure, organization, management, organizational development, organizational structure development.

Постановка проблеми. Насущная потребность в разработке эффективных организационных структур развития обусловлена необходимостью адаптации действенных и высокоэффективных зарубежных моделей организационного развития к динамичным особенностям отечественной экономики находящейся в кризисном состоянии, что требует четкой регламентации структурных составляющих и ранжирование их по степени влияния на развитие экономических системы.

Организационное развитие, так же как и эволюция систем управления, обусловлено реакцией на всё возрастающую многовекторность угроз внешней среды, прогрессирующее накопление критических факторов успеха, что привело к необходимости формирования качественных преобразований, направленных на внедрение новых, отвечающих требованиям рынка, структур предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам исследования эффективности и результативности организационного развития уделяли внимание многие отечественные и зарубежные ученые и практики: Д.Киркпатрик, Дж. Филипс, Д. Русс-Ефт,

Х. Прескилл, Д. Шорт, Дж. Бинг, Д. Шпитцер, И. Вогнум, М. Шмаленбах, А. Афанасьев, А.В. Денисова, А.С. Лифшиц, В.В. Травин [3].

Множество разных, или по-разному представляемых, теоретических подходов к интерпретации понятийного и инструментального аппарата развития предприятия, в основе которых превалирует, в основном, фрагментарный подход, не отвечают потребностям решения проблемы реализации системного комплексного подхода к рассмотрению значения и сущности оптимизации структурного организационного развития.

Остаётся открытой также проблема общих методологических подходов к управлению организационным развитием предприятия. Требуют теоретического и практического осмысления научно обоснованные концепции, определяющие структурообразующие элементы развития предприятия и возможность их использования для повышения качественных характеристик управления высокоинтегрированными организационными структурами.

Цель статьи. Раскрыть сущность и содержание понятия «организационная структура развития» с использованием закономерностей развития и их влияния на потенциал предприятия. Для достижения поставленной цели определены следующие задачи:

- выявить и четко определить структурообразующие звенья организационного развития;
- выделить понятие «организационная структура развития» из существующей терминологии, с определением взаимосвязи организационных звеньев структуры;
- рассмотреть теоретические подходы, установить тождество и различия в определениях: «организационная структура», «организационная структура управления», «организационная структура предприятия».

Основные результаты исследования. Переход экономических систем от адаптивного к самоорганизующемуся развитию, глобализация, вызывающая усиление конкуренции, антагонизм статики функционирования предприятия и динамики экономических сдвигов, ускорение жизненного цикла продукции и услуг требуют поиска новых качественных путей устойчивого развития предприятий. Информационные технологии и вычислительная техника привели к сближению позиций экономических и инженерных направлений в организационных системах с интеграцией их преимуществ в организационных структурах развития.

Термин «организационное развитие» был впервые введен Робертом Блэйком, Хербом Шепардом и Джейн Моутон еще в 50-60-х гг. прошлого столетия [3]. Несмотря на то, что за полвека, на эту тему написано немало работ, открыты центры по подготовке соответствующих специалистов по развитию, в настоящее время не существует единого понимания роли и места организационного развития в современной экономической теории.

В отечественной экономической науке понятие «организационное развитие» употребляется в противовес либо стагнации, либо циклическим процессам, именуемым «функционированием организации». Рассматривая «организационное развитие» в рамках зарубежной экономической теории, следует отметить инвариантность трактовки этого термина и, как следствие, покрытие «всей гаммы техник и методов – от кружков качества до улучшения качества рабочей жизни; от упорядочения производственных и управленческих процессов до усовершенствования процессов решения проблем и обновления организации

путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации» (табл.1), модели которого разработаны авторами [3; 8].

Таблица 1. Подходы к определению понятия «организационное развитие»

Авторы	Модель и содержание понятия «организационное развитие»
Дж. Лорш, П.Лоуренс, Дж. Томпсон	<u>Структурно-ситуационная модель (вторая половина 60-х гг.)</u> Продукт сознательного приспособления структуры к требованиям внешней среды, который определяется нововведениями
М. Киртон, С.М. Сигел, И. Ансофф, Ч.Арджирис, Р. Данкан	<u>Инновационная модель (начало 70-х гг.)</u> Рационально спланированный, сознательно вызванный и контролируемый процесс структурных изменений: 1) эндогенных, в которых источник изменений – внутренняя среда предприятия; 2) экзогенных, в основе которых рассматривается динамика внешней среды
Й. Шумпетер	Изменение траектории движения, смещение состояния равновесия, переход экономической системы от заданного на определенный момент времени центра равновесия к другому, постоянная адаптация экономики к меняющимся центрам равновесия, осуществление новых комбинаций факторов производства
Х. Олдрих, Дж. Пфеффер, М. Ханнон, Дж. Фримен, Г. Кэррол	<u>Селекционная модель (конец 80-х гг.)</u> Непрерывный процесс совершенствования деятельности предприятия, которому предшествует комплексный анализ, разработка новых комбинаций за счет использования ранее выработанных образцов и рассматривается как естественный процесс качественных изменений в структуре предприятия, производных от его возраста
В.А. Забродский	Процесс перехода системы в новое качественное состояние за счет накопления количественного потенциала, изменения и усложнения структуры и состава, следствием чего является рост ее способности сопротивляться воздействиям факторов внешней среды и повышение эффективности функционирования

Источник: составлено на основе [3; 6-8].

Исследование показало, что в современных публикациях, организационное развитие сводится к совершенствованию способностей самоорганизации и саморазвития персонала. Несмотря на то, что организационное развитие определяется как оптимизация функциональной, производственной и управленческой структур предприятия и рассматривается учеными экономистами как целостная система взаимодействующих элементов, к сожалению почти не учитывается его роль в повышении уровня эффективности взаимодействия этих экономических подструктур для достижения устойчивого позитивного развития предприятия.

Анализ классических концепций показал, что организационное развитие происходит при переходе то простого к сложному и взаимопереплетении искусственного и

естественного, эволюционного и революционного, субъективного и объективного. Стоит обратить внимание на то, что процессы роста нельзя отождествлять с процессами развития.

Рост связан с появлением нового структурного элемента, имеющего свою функцию в общей структуре предприятия и соответствующее ресурсное наполнение, имеющее количественную характеристику. Следовательно, появление новых структурных единиц, не вызванных жесткой объективной необходимостью, наоборот, снижает дееспособность системы и является регрессией структуры и не может рассматриваться как организационное развитие.

При развитии элементы целого могут не подвергаться изменениям, но целое при этом характеризуется атрибутивными признаками с включением элементов роста, которые способны усиливать действие друг друга, что вызывает эффект синергии.

Следует также отметить различие между понятиями «развитие организационных структур» и «организационные структуры развития». В первом случае речь идет о количественном изменении организационной структуры и структурообразующих подсистем. Во втором случае имеется в виду качественное изменение организационной структуры, способа ее функционирования и перехода в новую траекторию развития, характеризующуюся более высокой степенью адаптации, динамичности и оперативности, что наглядно представлено на рис.1.

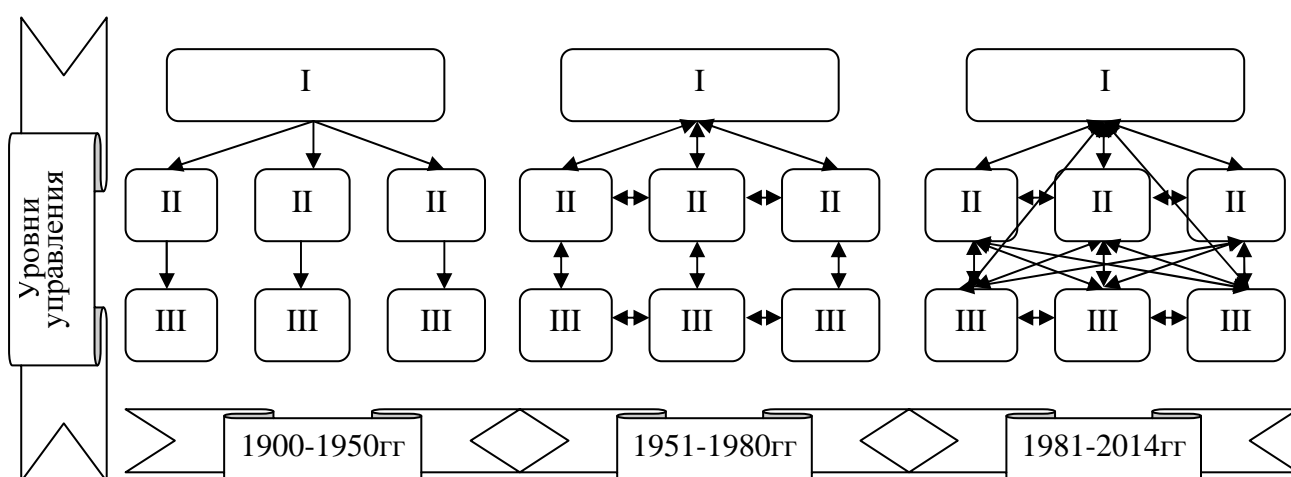


Рис.1. Организационные структуры развития

Источник: разработка авторов на основе работ [7; 8; 10].

Революция в сфере информационных технологий, глобальные процессы, создающие новые, невиданные ранее возможности для повышения эффективности управления и функционирования предприятия, обусловили переход организационных структур развития от «командно-контрольной», разделенной на департаменты, отделения и жесткой иерархии управления, к «информационно-базирующейся» структуре с динамическими, гибкими взаимосвязями между уровнями управления.

Организационные структуры развития, по нашему мнению, целесообразно рассматривать как один из подходов к управлению организационным развитием, объектом

котрого слугит єдина динамическая система, позволяющая внедрять изменения в структуру целиком и одновременно.

Как отметил В.С. Рапопорт [7], сама по себе структура – это порядок определенных отношений, который невозможно анализировать и изменять в отрыве от носителей этих отношений – элементов и подразделений. Следовательно, необходимо иметь в виду особенности отдельных организационных звеньев, что требует четкого определения элементов влияющих на структуру развития.

Анализ научных публикаций последних лет позволил выявить отсутствие единства в определении организационных звеньев входящих в состав структуры развития при использовании следующей терминологии: «организационная структура» (табл. 2), «организационная структура предприятия» (табл. 3), «организационная структура управления» (табл. 4). Часть ученых экономистов отождествляют эти термины, другие, применяя одно понятие, критикуют использование остальных, что делает насущной задачу обосновать роль и место каждой из структур в организационном развитии предприятия.

Таблица 2. Подходы к определению понятия «организационная структура»

Автор, годы	Содержание понятия «организационная структура»
Уоррен Беннис 1969	Комплексная, основанная на опыте, стратегия обучения организации, направленная на увеличение количества и качества альтернатив управленческих решений при повышении сложности и быстроты изменений окружающей среды
Гренбэк Г.В. 1983	Органическое единство оргструктуры производства и управления прежде всего по линии производственной организации. Возникая из необходимости управления совместным трудом многих рабочих, производственная организация непосредственно определяет, порождает костяк управляющей системы; избранный вариант организационно-производственной структуры задает первоначальную схему структуры управления
Коно Т. 1987	Это способ группировки и проведения линии подчинения, объединяющей работы
Бодди Д. Пейнон Р. 1999	Совокупность методов разделения процесса труда на конкретные задачи с координацией их выполнения
Хоскинг А. 2005	Целостная система, специально разработанная таким образом, чтобы, работая в ее рамках люди могли наиболее эффективно добиться поставленной перед ними цели

Источник: [1; 3; 4; 5]

С точки зрения организационных структур развития, в период 1969-2007гг., особое внимание следует обратить на подходы Г.В. Гренбэка и А.Хоскинга, рассматривающих организационную структуру, как целостную систему производства и управления, для целенаправленного достижения поставленной конкретной задачи с координацией их выполнения путем разделения труда.

Идентификация организационной структуры требует системы установления оптимального баланса между сложившимися функциональными сферами управления и производства, стратегическими целями и условиями внешней среды для достижения наибольшей конкурентоспособности и эффективности деятельности на предприятиях и в объединениях разных форм собственности и отраслевой принадлежности.

Таблица 3. Подходы к определению понятия «организационная структура предприятия»

Авторы, годы	Содержание понятия «организационная структура предприятия»
Евенко Л.И. 1983г.	Совокупность возникающих в процессе управления связей и отношений между подразделениями организации
Федотов В.Н. 1985	Это состав внутренних подразделений аппарата управления предприятия, формы их построения и взаимосвязи
Козлова О. В. Смирнов С.В. 1999г	Состав и соподчиненность взаимосвязанных организационных единиц или звеньев, выполняющих различные функции по управлению данным предприятием
Румянцева З.П. 2002	Упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единое целое

Источник: [2; 3; 7; 10]

Применительно к организационной структуре предприятия отечественные ученые экономисты рассматривают конкретные методы управления различными звеньями и подразделениями развития, как процесс, связанный с организационной деятельностью людей направленной на упорядочение элементов единой системы в пространстве и во времени и создание взаимосвязей между ними.

Таблица 4. Подходы к определению понятия «организационная структура управления»

Автор, годы	Содержание понятия «организационная структура управления»
Б.З. Мильнер 1999	Динамичное, постоянно воспроизводимое в отношениях людей формально-неформальное распределение задач, полномочий, ответственности, установления влияний, связей и отношений между членами коллектива, подверженное эволюции, малозаметным, но иногда весьма существенным изменениям [8]
Н.Е. Николайчук 2004	Форма распределения и кооперирования управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс, направленный на достижение целей менеджмента [9]
Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. 2006	Логические взаимоотношения уровней управления и функциональных областей, построенные в такой форме, которая позволяет эффективно достигать целей организации [6]
Л. Дидковская С. Лапицкий 2009	Один из элементов механизма хозяйствования, отражающий прежде всего процессы производственно-экономического характера и отвечающий интересам развития производства [3]

Источник: [3; 6; 8; 9]

Для организационных структур развития особенное значение имеет работы Б.З. Мильнера [7], посвященные социальному аспекту и становлению культурологического подхода в управлении, как одного из факторов активации нереализованных возможностей хозяйствующего субъекта.

Организационная структура управления есть выражение формы кооперации и разделения труда в сфере управления. Она оказывает прямое воздействие на функционирование предприятия. При более адаптивном и динамическом типе управления – оперативность и результативность воздействия на объект управления более оптимальное и качественное, что ведет к повышению эффективности хозяйственной деятельности.

До последних десятилетий прошлого столетия категории «организационных структур» рассматривались как процессы с акцентом на той или иной характеристике в различные периоды времени: наличие отдельных элементов; целенаправленные организационно-экономические связи и отношения между ними; их оптимальная подчиненность и упорядоченность с эффективным распределением функций и задач.

Прослеживается тенденция то выделения социального аспекта, то полностью его игнорирование, что объясняется динамикой изменения приоритетов и направлений развития организации, возникновением новых насущных практических проблем хозяйствования. Превалирование такого фрагментного подхода не отвечало современным требованиям оптимизации функционирования и качественного развития экономических систем и требовало системного комплексного подхода учитывающего и регламентирующего структурообразующие звенья и компоненты организационного развития как целостной системы.

Появляется новый объект исследования, который характеризуется интеграцией отдельных подходов, рассматривающих организационное развитие, как целостный комплекс звеньев и элементов, объединенных различными связями (экономическими, социальными, правовыми, технологическими, информационными) в процессе целенаправленного организационно-экономического взаимодействия данных структур и социальных образований.

Установленные тождество и различия в терминологии, дает возможность характеризовать эти экономические категории как взаимосвязанные и взаимодополняющие, а вариативность сущности и содержания понятий представить в виде эволюции отдельных этапов формирования и становления научной теории организации, что позволяет выявить и регламентировать структурообразующие звенья, упорядочить компоненты организационного развития, как целостной системы, по степени важности (рис.2).

Организационная структура развития обладает свойствами самоорганизации, что приводит к синергетическому эффекту, возрастанию результативности деятельности от соединения и интеграции отдельных частей управленческой и производственной структур, обусловленному разноуровневым и вместе с тем параллельным, непротиворечивым существованием процессов качественных и количественных изменений.

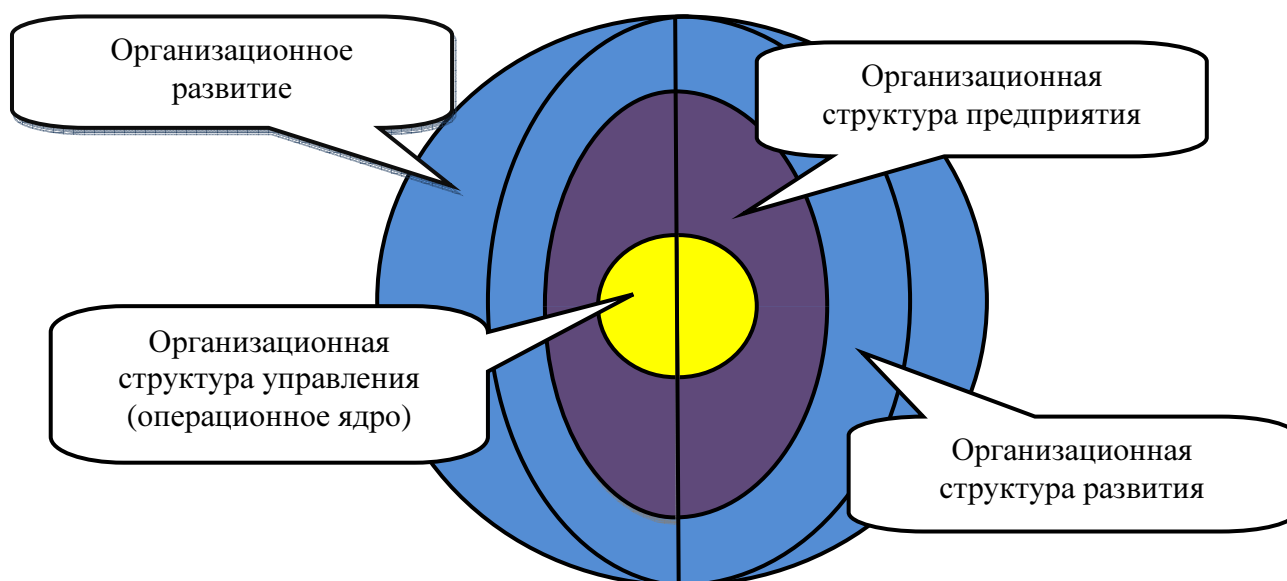


Рис. 2. Схема взаимосвязей структур предприятия

Источник: разработка авторов на основе [2; 4; 7-9].

Необходимо заметить, что данный эффект может быть как положительным, в случае сбалансированной производственной структуры и адаптивной, динамической и гибкой структуры управления, так и отрицательным, – при отсутствии слаженного взаимодействия всех подразделений предприятия и несоответствии функционирующих структурообразующих звеньев требованиям эффективного организационного развития.

Вывод. Определены сущность, содержание и значение организационных структур развития во взаимосвязи со структурообразующими подсистемами хозяйствующего субъекта на основе исследования тождеств и различий определений и теоретических подходов. Анализ публикаций ученых экономистов позволил выделить основные характеристики структуры развития: наличие отдельных элементов, целенаправленные организационно-экономические связи и отношения между ними; их оптимальная подчиненность и упорядоченность с эффективным распределением функций и задач.

Обоснована необходимость дальнейшего совершенствования организационных структур, в направлении большей гибкости, адаптивности и перехода от однобокого рассмотрения организационного развития к интегрированному, системному подходу, обусловленная информационно-коммуникационными и экономическими стимулами.

Структурированы и упорядочены по степени важности компоненты, выступающие одновременно как объектом, так и субъектом развития, при этом организационное развитие рассмотрено как целостная система с регламентированными структурными составляющими, которые в случае экономической необходимости могут изменяться от более к менее крупным составляющим.

Разработана модель организационных структур развития, позволяющая исследовать эволюцию взаимосвязей между уровнями управления и их переход в качественно новую траекторию развития во времени на предприятиях различной формы собственности и отраслевой принадлежности.

Организационные структуры развития в современных условиях становятся основой комплексного подхода для более глубокого научного исследования теоретико-методологических проблем оптимизации процессов проектирования экономических систем в кризисных условиях.

1. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон ; [пер. с англ. под ред. Ю.Н. Кантуревского]. – СПб.: Издательство Питер, 2007.

2. Герасимов Б. И. Моделирование организационной структуры промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Б.И. Герасимов, А.В. Шубин, А.П. Романов. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/model-kompleksnoy-diagnostiki-organizatsionnoy-struktury-upravleniya-predpriyatiya#ixzz3WdI44FJb>

3. Государственное управление. Словарь-справочник : по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration". - СПб.: Издательство Петрополис, 2000.

4. Анализ и формирование организационной структуры промышленного предприятия (вопросы методологии и методики) / [Г.В. Гренбэк, В.Г. Басарева, В.Л. Куперитох, Т.А. Сильченко] ; под ред. А. Г. Аганбегяна. - Новосибирск : Наука. Сиб. отд-е, 1983.

5. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий / Т. Коно ; [пер. с англ.]. - М.: Прогресс, 2006.

6. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [пер. с англ.]. – М.: Вильямс, 2007.

7. Мильнер Б. З. Системный подход к организации управления / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – М.: Экономика, 1983.

8. Некрасов С. И. Факторы организационного развития предприятий : [монография] / С. И. Некрасов, Н. А. Некрасова, О. В. Бусыгин. – М.: Издательский дом «Академия естествознания», 2009.

9. Николайчук В. Е. Маркетинг и менеджмент услуг: деловой сервис / В. Е. Николайчук, Н. Е. Николайчук. – СПб.: Питер, 2005.

10. Менеджмент организации / [З. П. Румянцева, Н. А. Соломатин, Р.З. Акбердин]; под ред. З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. - М.: Инфра-М, 2002.