

Наливайко Тарас. Еволюційна детермінація організаційних структур управління. *Економічний дискурс*. 2020. Випуск 4. С. 64-74.

DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2020-4-7>

УДК 658.511.4
JEL Classification M54

Наливайко Тарас¹
здобувач ступеню «доктор філософії»
Харківський національний університет будівництва та архітектури
м. Харків, Україна
E-mail: miroslava.valya@gmail.com
ORCID: 0000-0003-2149-7370

ЕВОЛЮЦІЙНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ

Анотація

Вступ. Управління будь-якими системами як складний соціально-економічний процес здійснюється в межах певних структурних утворень об'єктів управління, які формують їх структуру керування. Сучасні тренди в управлінських процесах обумовлюють зміни в організаційних структурах управління, спричиняючи їх еволюцію та адаптацію до вимог часу. Дослідження цих процесів та класифікація типів організаційних структур управління є необхідною умовою для формування вибірки суб'єктів господарювання, які матимуть спільну структуру, що відобразатиметься на процесах, методах управління та кінцевому результаті. Саме тому детермінація еволюційної зміни ОСУ, їх класифікація та структуризація є важливою передумовою оптимізації організаційних структур управління.

Методи. Під час дослідження проводився компаративний аналіз організаційних структур управління, класифікаційних ознак, за якими здійснюється їх структуризація; в основу розширення типології ОСУ покладено теорію Ф. Лалу, яка базується на самоорганізації, цілісності, еволюційній меті.

Результати. В даному дослідженні було проаналізовано еволюцію організаційних структур управління: визначено етапи та здійснено співвіднесення типів ОСУ з певним часовим проміжком і запропоновано виділяти не лише традиційні й сучасні ОСУ, а й майбутні ОСУ, які засновані на теорії Ф. Лалу.

Узагальнено класифікацію ОСУ за ознаками: стаціонарність кадрів, за ступенем адаптивності, варіант групового підходу до розв'язання проблемних ситуацій, характер взаємозв'язків між елементами структури, які є важливими в аспекті адаптивного управління персоналом підприємств.

Перспективи. Подальші дослідження передбачають аналіз організаційних структур управління на підприємствах сфери будівництва задля формування процесу адаптивного управління персоналом.

Ключові слова: управління, організаційна структура, класифікація організаційних структур управління, персонал, підприємство.

Вступ.

Управління будь-якими системами як складний соціально-економічний процес здійснюється в межах певних структурних утворень об'єктів управління, які формують їх структуру керування. Сучасні тренди в управлінських процесах обумовлюють зміни в організаційних структурах управління, спричиняючи їх еволюцію та адаптацію до вимог часу.

Говорячи про адаптивне управління як про управління, яке слід розглядати як діяльність керуючої системи (суб'єкта управління) стосовно керованої системи (об'єкта управління), щодо пристосування і трансформацій загалом на основі особистісних властивостей, здатностей та

¹ Калініченко Л.Л., д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри економіки та бізнесу арківського національного університету будівництва та архітектури

характеристик з метою забезпечення взаємного сталого розвитку через досягнення цілей учасників управлінського процесу, зазначаємо, що структура, яка його забезпечує, повинна швидко реагувати на виклики внутрішнього та зовнішнього середовища. Відповідно, під силою впливу різноманітних факторів, організаційні структури управління змінювалися, що спричинило їх еволюцію.

Дослідження цих процесів та класифікація типів організаційних структур управління, є необхідною умовою для формування вибірки суб'єктів господарювання, які матимуть спільну структуру, що відобразатиметься на процесах, методах управління та кінцевому результаті. Саме тому детермінація еволюційної зміни організаційних структур управління (ОСУ), їх класифікація та структуризація є важливою передумовою оптимізації організаційних структур управління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питанням еволюції організаційних структур присвячено велику кількість праць вітчизняних вчених, таких як: О. В. Щербина, В. М. Кошельник, В. Шорохов, С.А. Петренко [1-4], де визначалися етапи трансформації організаційних структур (ієрархічний, адаптивний, сільовий – Щербина О.В. [2]) та періоди трансформації (доіндустріальна, індустріальна, післяіндустріальна – Кошельник В.М [3]); здійснювалася типізація організаційних структур управління (ОСУ) (вертикальні, горизонтальні, мережеві; ієрархічні та органічні (адаптивні); традиційні та стратегічні); визначалися фактори впливу на вибір ОСУ (Камрінська-Білоброва М.В, Кошельник В.М., Шорохов В.) [1; 4].

Мета.

Проаналізувати еволюцію організаційних структур управління та здійснити їх класифікацію за різними ознаками в аспекті адаптивного управління персоналом підприємств.

Методологія дослідження.

Під час дослідження проводився компаративний аналіз організаційних структур управління, класифікаційних ознак, за якими здійснюється їх структуризація; в основу розширення типології ОСУ покладено теорію Ф. Лалу, яка базується на самоорганізації, цілісності, еволюційній меті.

Результати.

Авторське бачення організаційної структури управління полягає у її розумінні як системи зв'язків і відносин, що виникають (зникають) у процесі діяльності щодо досягнення спільної мети, між усіма учасниками із врахуванням прав, обов'язків відповідно до рівнів підпорядкування.

Досліджуючи напруження в цій сфері, слід відмітити що, існує невпорядкованість класифікації, яка виявляється у однакових назвах за різними класифікаційними ознаками, відсутності чітких класифікаційних ознак, суперечливому віднесенні тієї чи іншої ОСУ до певної класифікаційної ознаки, тощо. Еволюційно організаційні структури змінювалися залежно від типу індустрій, тому виділяють три етапи та, відповідно, три види організаційних структур [1]: 1) жорстко ієрархічні, централізовані, механістичні структури; 2) децентралізовані й м'які дивізіональні й адаптивні структури; 3) гнучкі й плоскі структури, різноманітність форм інтеграції й дезінтеграції фірм. Вказані види принципово реалізуються в три типи організаційних структур, які мають свої варіації: вертикальний, горизонтальний, мережевий [1; 2]. Перші два типи вважаються традиційними, а остання, яка ще має назви: стабільна, динамічна, внутрішня – відноситься до сучасних, адже з'явилася в кінці 90-х років ХХ ст. та є слабкодослідженою.

Перший тип структур має безліч синонімічних назв: ієрархічні, формальні, механістичні, бюрократичні, класичні, традиційні, вертикальні, централізовані. Відповідно до класифікації В. Шорохова вони відносяться до першого еволюційного етапу та характеризуються «твердою ієрархією влади на підприємстві, формалізацією правил і процедур, які використовуються, централізованим прийняттям рішень, вузько визначеною відповідальністю в діяльності» [5]. До такого типу структур відносять: лінійну, функціональну, лінійно-штабну, лінійно-функціональну та

дивізіональну організаційні структури управління підприємством.

В роботі [6] за ступенем гнучкості/адаптивності всі існуючі організаційні структури ділять на 2 типи: ієрархічні (лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, лінійно-штабна, дивізіональна) та адаптивні (гнучкі) – бригадна, матрична, проектна, мережева, багатовимірна. При цьому, дивізіональну структуру відносять як до ієрархічних [2; 4; 6], так і до гнучких (адаптивних) структур [3].

На другому еволюційному етапі організаційні структури управління «характеризуються розмитістю ієрархії управління, невеликою кількістю рівнів управління, гнучкістю структури влади, слабким чи помірним використанням формальних правил і процедур, децентралізацією прийняття рішень, широко обумовленою відповідальністю в діяльності».

Такі типи структур мають суперечливі назви в аспекті ототожнення адаптивності та гнучкості. Варіації назви таких структур: децентралізовані, м'які, дивізіональні (дивізійні), адаптивні, органічні, гнучкі, горизонтальні. В роботі [6] упорядковано ОСУ залежно від ступеня гнучкості та виділено ієрархічні (лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, лінійно-штабна, дивізіональна) та органічні (адаптивні) структури (бригадна, матрична, проектна, мережева, багатовимірна).

Як бачимо, відбувається як ототожнення гнучких та адаптивних структур, так і їх сприйняття як структур різного виду, що потребує уточнення в процесі дослідження.

Найбільш органічною (гнучкою) є багатовимірна організаційна структура, якій передую мережева. Саме остання знаходиться в межах третього еволюційного етапу як тип структури, що представляє собою «сукупність самостійних або спеціалізованих структурних одиниць підприємства, які пов'язані між собою системою договірних відносин, діяльність яких координується ринковими механізмами» [1]. Також такі структури називаються гнучкі, плоскі. Базуючись на визначеннях адаптивних та мережевих структур, можемо сказати, що не можна ототожнювати вказані типи структур, адже другий тип базується на одному утворенні – організації, підприємстві – та характеризується більшим ступенем свободи відносно ієрархічних структур. Звичайно, такий тип структур є більш адаптивним до різноманітних змін середовища і краще враховує інтереси.

Третій же тип структур базується на об'єднанні певних ресурсів різних утворень – окремих організацій, підприємств – для створення певної продукції, робіт, послуг. «Мережева структура ототожнюється з організаційною структурою компанії, а в якості мережевих розглядаються організації та компанії, що мають гнучку та адаптивну мережеву організаційну структуру» [7], яка заснована на договірних взаємовідносинах. Зауважимо, що в українському нормативно-правовому полі, договірні відносини між особами можуть мати різний характер (трудові взаємовідносини, взаємовідносини цивільно-правового характеру або взаємовідносини з фізичними особами підприємцями щодо надання певних послуг (продукції)).

Найбільш широко класифікація ОС представлена в роботі [8], де всі оргструктури розподілено на формальні та неформальні, а також здійснено їх класифікацію за часовими умовами існування (постійні та тимчасові); ступенем гнучкості й адаптивності (механістичні (бюрократичні) та адаптивні); рівнем та глибиною прийняття рішень (одномірні та багатомірні); горизонтальними (лінійні, функціональні, штабні, дивізіональні, процесні, проектні, матричні, мережеві) та вертикальними взаємодіями (ієрархічні (високі), централізовані, децентралізовані, горизонтальні (плоскі)); взаємодією з людиною (корпоративні та індивідуалістичні); технологією роботи (реальні та віртуальні).

При цьому автор виходить із розуміння організаційної структури як синтезу виробничої структури та структури управління. Тому запропоновану класифікацію відносно ОСУ приймаємо лише частково, в межах структур управління. Слід відмітити важливу особливість запропонованої класифікації – неформальні організаційні структури, які, в роботі [9], визначені як сучасний тренд. До них віднесено «групи якості», тимчасові творчі колективи, тощо.

Окрім того, підвищення ролі соціального партнерства також впливає на рівень формальності структур – системи участі робітників у групах з прийняття рішень, радах управління компанією –

роблячи їх більш гнучкими та переводячи формальне підпорядкування в неформальне. Також сучасним трендом є підвищення гнучкості управлінських структур, яка базується на діджиталізації, максимальній адаптації до змін зовнішнього середовища, максимальній гнучкості структури, самоорганізації. Базуючись на цьому, виділення ОСУ за технологією роботи має сенс і актуалізується в сучасних умовах пандемії.

Цікавим є виділення, сучасних організаційних структур управління в роботі [10], до яких віднесено мережеві, віртуальні, багатовимірні, кругові, інтелектуальні (самонавчальні). Окрім того, у роботі [11] ОСУ аналізувалися за ступенем адаптивності, залежно від орієнтації зусиль ОСУ, від підходу до розв'язання виробничих завдань, від характеру взаємозв'язків між елементами. На жаль, авторами не розкрито класифікаційні ознаки в повному обсязі, але можна припустити, що за ступенем адаптивності ОСУ поділяються на жорсткі та органічні.

Прудніковою І. М. запропоновано власну класифікацію ОСУ, де вона виділяє 5 ознак [12]:

- 1) характер реакції на вплив факторів бізнес-середовища: жорстка та адаптивна;
- 2) стаціонарність кадрів: стаціонарні, стаціонарно-проектні, стаціонарно-аутсорсингові, гнучкі;
- 3) орієнтація зусиль організаційної структури управління: продуктова (підтипи: глобально-орієнтована товарна й змішана); орієнтована на споживача (підтип – змішана); регіональна (підтипи: глобально-орієнтована, регіональна, змішана); програмно-цільова, проблемно-цільова;
- 4) характер взаємозв'язків між елементами структури: лінійна, функціональна, лінійно-функціональна, лінійно-штабна, дивізійна, проектна, конгломератна, матрична, сільова;
- 5) варіант групового підходу до розв'язання проблемних ситуацій: командна, проблемно-групова, бригадна.

З наведених варіантів класифікацій ОСУ можна зробити висновки, що їх типологія та класифікаційні ознаки невпорядковані та пересікаються – за різними класифікаційними ознаками виділяють однакову типологію ОСУ, тощо.

Відповідно до мети дослідження, автором будуть використовуватися класифікаційні ознаки й типологія ОСУ, що наведені в табл. 1.

Виділення такої класифікаційної ознаки як стаціонарність кадрів необхідне для аналізу управління на підприємстві через диверсифікацію способів залучення людини до виконання спільного завдання (трудовий договір/ контракт, цивільно-правова угода, договір підряду, договір з ФОП, тощо). Так як тип структури «гнучкі» дублюється за різними ознаками (стаціонарність кадрів та адаптивність), то, на наш погляд, доцільно цей тип виділяти за останньою ознакою, яка є більш вживаною та поширеною в науковій думці. Для характеристики ОСУ за стаціонарністю кадрів краще використовувати термін об'єднуючі, які поєднують різні типи договірних взаємовідносин між людьми, що долучені до господарського процесу під час досягнення спільної мети.

Таблиця 1. Класифікаційні ознаки та типологія ОСУ, що будуть покладені в основу дослідження адаптивного управління персоналом будівельних підприємств*

Класифікаційні ознаки	Тип ОСУ	Характеристика
Стаціонарність кадрів	стаціонарні	організаційні структури управління, що складаються виключно із штатних працівників підприємства
	стаціонарно-проектні	ОСУ, до складу яких входять як штатні працівники, так і робітники, що працюють за договорами підряду над конкретними проектами чи здійснюють певні функції в рамках аутстафінгу
	стаціонарно-аутсорсингові	структури управління, в яких деякі управлінські бізнес-процеси делеговані іншому підприємству
	об'єднуючі	ОСУ, в межах яких працюють штатні робітники, деякі управлінські функції знаходяться на аутсорсингу та періодично використовується аутстафінг або послуги проектних працівників

За ступенем адаптивності	жорсткі	складно пристосовуються до змін середовища
	адаптивні	середня складність пристосування до змін середовища
	гнучкі	високий рівень пристосування до змін середовища
Варіант групового підходу до розв'язання проблемних ситуацій	командна	структура, що складається з робочих груп або команд
	бригадна	заснована на груповій формі організації праці; застосовується в невеликих за розміром господарствах. Може бути побудована як на територіальних принципах, так і на галузевих
	проблемно-групова	складається в організації з тимчасових творчих колективів для виконання окремих програм або вирішення конкретних проблем. Створення творчих колективів не порушує цілісності існуючої структури управління, а органічно вписуються до її складу
Характер взаємозв'язків між елементами структури	лінійна	є ієрархічною структурою керівників різних рівнів, що приймають рішення одноосібно і виконують одноосібне управління нижчого рівня керівниками. А кожен із нижчого рівня керівників має тільки одного безпосереднього керівника, що стоїть на рівень вище
	функціональна	характеризується високим рівнем спеціалізації окремих елементів структури
	лінійно-функціональна	основу становить, крім лінійних принципів керівництва, спеціалізація управлінської діяльності за функціональними підсистемами підприємства, а також «шахтний» принцип побудови. Функціональні підрозділи можуть самі віддавати розпорядження нижчим ланкам, але не з усіх, а з обмеженого кола питань, які обумовлені їх функціональною спеціалізацією.
	лінійно-штабна	в основі – лінійна структура, але при лінійних керівниках створюються спеціальні підрозділи (штабні служби), що спеціалізуються на виконанні визначених управлінських функцій. Ці служби не мають права приймати рішення, а лише забезпечують силами своїх фахівців більш кваліфіковане виконання лінійним керівником своїх обов'язків. Діяльність функціональних фахівців у цих умовах зводиться до пошуку найбільш раціональних варіантів вирішення завдань. Остаточне ухвалення варіанта вирішення завдання і передача його підлеглим для виконання здійснюється лінійним керівником.
	дивізійна	поєднує централізовану координацію з децентралізованим оперативним управлінням. Базується на відокремленні автономних виробничо-господарських підрозділів (дивізій) і відповідних їм рівнів управління з наданням цим підрозділам оперативно-виробничої самостійності і з перенесенням на цей рівень відповідальності за кінцевий фінансовий результат
	проектна	структура управління комплексними видами діяльності, які через їх вирішальне значення вимагають забезпечення безупинного координувального та інтегративного впливу при жорстких обмеженнях у витратах, термінах і якості робіт; тимчасова структура, яка створюється для вирішення конкретного комплексного завдання (розроблення проекту та його реалізації).
	матрична	відображає закріплення в організаційній побудові підприємства двох напрямів керівництва, двох організаційних альтернатив. Вертикальний напрям – управління функціональними та лінійними структурними підрозділами підприємства. Горизонтальний – управління окремими проектами та програмами, для реалізації яких залучаються людські й інші ресурси різних підрозділів підприємства. Наявність у працівників одночасно двох керівників, які володіють рівними правами, що може викликати певні труднощі. Виникає система подвійного підпорядкування, що базується на сполученні двох принципів – функціонального і проектного (продуктового).
	сітьова	заснована на мережевій взаємодії її учасників, на основі об'єднання їх економічних інтересів, ресурсів, компетенцій та потенційних можливостей, спрямованого на отримання додаткового прибутку та підвищення їх конкурентоспроможності завдяки зростанню гнучкості, адаптивності та використанню спільного потенціалу мережі. Виконання окремих функцій підприємства передаються іншим підприємствам, їхнім партнерам, що діють здебільшого на контрактній основі, таким чином повний цикл від виробництва до збуту продукції переходить в мережеву форму.

*Джерело: сформовано на основі [13; 14; 15; 1; 16; 5; 10; 17].

За адаптивністю («здатність організаційної структури управління пристосовуватися до змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі» [18]) пропонується виділяти жорсткі, адаптивні та гнучкі організаційні структури управління, що відповідає еволюційним етапам.

Авторське вирішення суперечності щодо віднесення дивізональної структури до ієрархічних чи адаптивних полягає у її співвіднесенні з еволюційними етапами, відповідно до яких більшість науковців відносять її до першого еволюційного періоду.

Більшість сучасних структур управління є похідними від існуючих, усуваючи недоліки, характерні для матричних, дивізональних структур, а також такими, які, базуючись на мережевих принципах, переходять у віртуальний простір завдяки діджиталізації всіх процесів, глобалізації економіки та створенню віртуального продукту.

Сучасним трендом є так звані «бірюзові» (*teal*) структури, які базуються на безієрархічній організації робочого простору на засадах самокерування. Теорія самокеруючих та самоорганізованих компаній розвивалася з 70-х років ХХ ст, але особливої популярності набула через висвітлення в книзі Фредеріка Лалу «Компанії майбутнього» (2014 р.) [19]. Вона ґрунтується на теорії спіральної динаміки Клера Грейвза, який, кожному етапу розвитку людини, присвоював окремий колір.

В своїй книзі Ф. Лалу застосував такий підхід до розвитку компаній, виділивши 4 кольори: червоний, жовтий, помаранчевий, зелений (рис. 1).

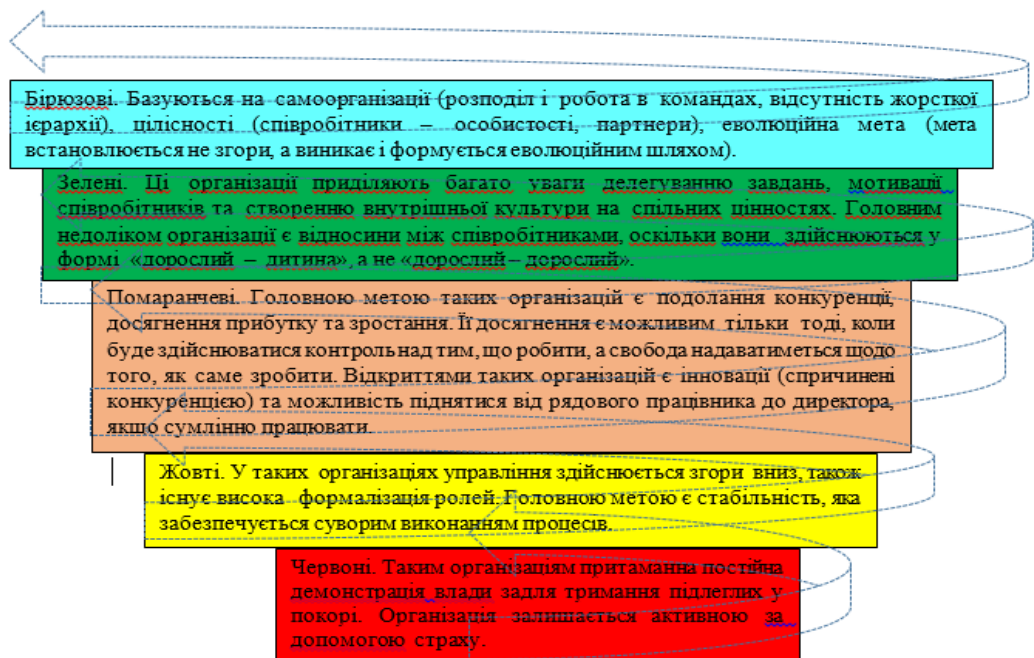


Рис. 1. Типізація компаній за теорією Ф. Лалу*

*Джерело: побудовано на основі [20].

Дослідники відзначають, що більшість організацій (в т.ч. й ІТ, що працюють на Agile, відносяться до зеленого типу організацій). Фактично, бірюзовий тип організацій не передбачає структури як такої взагалі.

Отже, вважаємо за доцільно розрізняти ОСУ за ступенем гнучкості за чотири групи: ієрархічні, адаптивні, гнучкі та безструктурні, вказавши еволюційно, що можливий перехід на

найвищий рівень – бірюзовий, згідно теорії Ф. Лалу. Авторське бачення структуризації ОСУ залежно від ступеня гнучкості наведено на рис. 2.

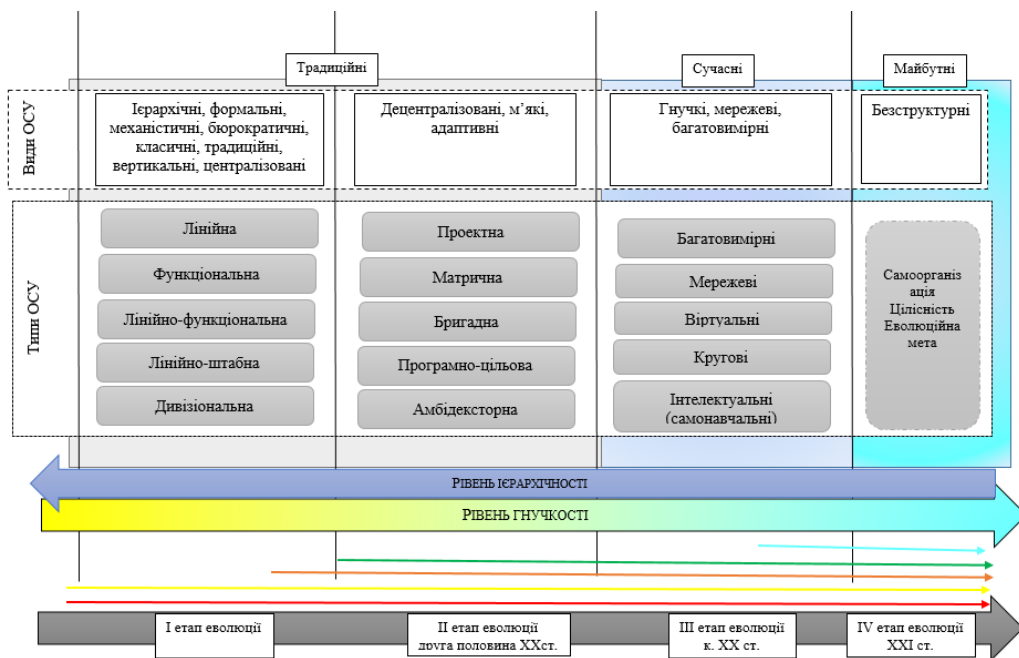


Рис. 2. Еволюційна структуризація ОСУ залежно від ступенів гнучкості*

*Джерело: розроблено автором.

Рис. 2 відображає еволюційну структуризацію ОСУ залежно від етапів еволюції, рівня гнучкості; виділяються типи ОСУ, які узагальнено в певні види із віднесенням до традиційних, сучасних чи майбутніх структур управління.

Якщо три етапи еволюції було виділено в роботі [1], то пропонується додати майбутній період, який очікується та буде пов'язаний зі зміною структури як такої – перехід від гнучких до безструктурних об'єднань. Традиційними ОСУ є структури, які виникали на I-II еволюційних етапах. Даний еволюційний етап створив передумови для сучасних ОСУ, які є малопоширеними та маловивченими. Відповідно, за свідченням Ф. Лалу, компанії майбутнього взагалі не будуть мати структури як такої та будуть формуватися на основі самоорганізації, спільної еволюційної мети та цілісності. Вже зараз, говорячи про гнучкі ОСУ, спостерігаємо переважання до командної роботи, де розподіл здійснюється за ролями, а команда, як така, є самоорганізуючим механізмом.

Типи компаній і, відповідно, структур, за Ф. Лалу можуть суміщуватися в часі та просторі і, в той же час, мають певні переважання та періоди виникнення в часі. Так, якщо утворення червоного та жовтого типів існують протягом всього еволюційного періоду, то компанії жовтого та зеленого типів з'являються пізніше, із переходом від жорсткої ринкової економіки до соціально орієнтованої, економіки. На наш погляд, залежно від рівня розвитку економіки, її інноваційності, типу галузі, розміру підприємства, його обсягів реалізації, підприємства можуть мати різні організаційні структури за ступенем гнучкості в один і той же часовий період. Так само й, відповідно до теорії Ф. Лалу, можуть існувати різнокольорові організації. Хоча сучасна практика показує, що успішні, так звані бірюзові організації, скоріше виключення, аніж правило.

Також на сучасні й традиційні поділено організаційні структури в роботі [21], де виділено негативні та позитивні моменти за кожним типом. Так, традиційні структури мають такі позитивні:

надійність, чіткі лінії контролю, спеціальні знання, стабільна зайнятість, менше підлеглих конкурентів; та негативні характеристики: жорсткість, пряме управління, контрольований нагляд, управління постачанням, управлінські цілі. До позитивних характеристик сучасних структур відносимо: гнучкість, самоспрямованість, латеральні комунікації та співпраця, запити від споживачів, загальні цілі; негативними рисами організаційних структур сучасного типу є: підвищений зовнішній тиск; скорочена кількість працівників; відсутність ієрархічного просування; нестабільність співробітників; збільшення підлеглих конкурентів.

Слід погодитися з зазначеними недоліками, які наведено вказаними дослідниками. Останніми трендами в сфері праці є переведення на аутсорс великої кількості процесів, що передбачає скорочення чисельності працівників. Якщо говорити в аспекті використання нормативно-правових категорій України, то скорочення штатної чисельності. В той же час, такі тенденції сприяють розвитку самозайнятості та малого й середнього бізнесу (МСБ), підвищення професійності особи, що надає послуги за угодою аутсорсу, але негативно впливають на соціальний захист особи, що працює таким чином.

Під час аналізу організаційних структур управління персоналом (ОСУП) Чикуркова А.Д. [22] виділяє традиційні та стратегічні структури управління (табл. 2).

Таблиця 2. Характеристики організаційних структур управління персоналом*

Традиційні структури управління	Стратегічні структури управління
функціональні, централізовані, ієрархічні, стабільні; щільний розподіл праці (за всіма ознаками), спеціалізація діяльності, закріплення обов'язків у стандартних організаційних документах; механізм контролю централізований із застосуванням всіх форм і методів	децентралізовані, гнучкі, з універсальними (в тому числі тимчасовими) ланками, створеними «під мету»; принцип формування ланок: орієнтація на виявлення та розв'язання проблем управління персоналом; ОСУП – єдина команда, що користується як адміністративними, так і соціально-психологічними методами координації та контролю

*Джерело: сформовано на основі [22].

З характеристик, наведених в табл. 2 стосовно ОСУП, можемо зробити висновок, що стратегічні структури управління за характеристиками відповідають адаптивним структурам, тим, які створюються всередині компанії задля вирішення певної проблеми та/або досягнення мети.

Висновки і перспективи.

В даному дослідженні було проаналізовано еволюцію організаційних структур управління: визначено етапи та здійснено співвіднесення типів ОСУ з певним часовим проміжком і запропоновано виділяти не лише традиційні й сучасні ОСУ, а й майбутні ОСУ, які засновані на теорії Ф. Лалу.

Узагальнено класифікацію ОСУ за ознаками: стаціонарність кадрів, за ступенем адаптивності, варіант групового підходу до розв'язання проблемних ситуацій, характер взаємозв'язків між елементами структури, які є важливими в аспекті адаптивного управління персоналом підприємств.

Подальші дослідження передбачають аналіз організаційних структур управління на підприємствах сфери будівництва задля формування процесу адаптивного управління персоналом.

Список використаних джерел

1. Шорохов В. В. Особливості еволюції організаційних структур управління підприємством. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 44 (2). С. 48-57.
2. Щербина О. В. Еволюція організаційних структур: сутність, етапи, принципи URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/5849>. (дата звернення: 22.09.2020).
3. Кошельник В. М. Особливості формування і розвитку організаційних структур управління підприємством у ринкових умовах. *Формування ринкової економіки*. 2009. Спец. Випуск. С. 386–393.

4. Кармінська-Белоброва М. В. Організаційні структури управління підприємством. *Бізнес Інформ*. 2012. № 12. С. 192-195.
5. Зламанюк Т. В. Аналіз системи управління промисловими підприємствами. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2012. №1. С. 148-155
6. 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.
7. Сущенко О. А., Буздаков Л. М. Розвиток управління мережевими формами взаємодії бізнес-структур. *Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр.* Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2011. № 3 (39). С. 52-56.
8. Петренко С. А. Порівняльний аналіз моделей організаційних структур підприємства URL: <https://econforum.duan.edu.ua/images/PDF/2010/2/33.pdf>. (дата звернення: 22.09.2020).
9. Антипенко Є. Ю., Стасенко Т. Є. Сучасні тенденції розвитку організаційних структур управління ланцюгами поставок будівельних організацій у ринкових умовах URL: <https://cutt.ly/Lgb9VKc>. (дата звернення: 22.09.2020).
10. Зайченко К. С., Дащенко Н. М. Сучасні організаційні структури управління інноваційноактивними малими підприємствами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2014. №3. С. 104-110.
11. Ярошевська О. В., Красноступ В. М. Придатність до створення крос-функціональних команд організаційних структур управління промисловими підприємствами. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 9. С. 54–57.
12. Пруднікова І. М. Діагностика якості організаційних структур управління підприємствами : автореф. дис. ...канд. екон. наук : 08.00.04 / Державний університет телекомунікацій. Київ, 2017. 22 с.
13. Пруднікова І. М. Діагностика якості організаційних структур управління підприємствами : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Державний університет телекомунікацій. Київ, 2017. Київ. 2017. 338 с
14. Грибов В. Д. Основи управлінської діяльності. 2016. URL: https://stud.com.ua/42621/menedzhment/osnovni_harakteristiki_adaptivnih_struktur_upravlinnya. (дата звернення: 22.09.2020).
15. Ахметов Р. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу. URL: https://stud.com.ua/49268/ekonomika/tipi_organizatsiynih_struktur_pidpriyemstv_(дата звернення: 22.09.2020).
16. Шорохов В. Порівняльний аналіз лінійно-функціональної та дивізійної організаційних структур управління. *Збірник наукових праць. Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 43. С.201-210.
17. Менеджмент. URL: https://cutt.ly/cgRXkNE_(дата звернення: 22.09.2020).
18. Залож В., Мейко О., Серватюк В. Аналіз організаційної структури управління державної прикордонної служби України. *Проблемні питання та протиріччя в структурі управління. Збірник наукових праць національної академії державної прикордонної служби України Серія: військові та технічні науки*. 2016. №2 (68). С. 29-42.
19. Лалу Ф. Компанії майбутнього ; пер. з англ. Р. Ключко. Хар-ків : Клуб Сімейного Дозвілля, 2017. 544 с
20. Приступа Т.В., Чорній В.В. Бірюзові організації: майбутнє чи модний тренд? *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 5 (16) С. 175–178.
21. Clare Hanlon and Leo Jago Pulsating sporting events: an organisational structure to optimise performance URL: https://www.researchgate.net/publication/233579945_Pulsating_Major_Sport_Event_Organizations_A_Framework_for_Inducting_Managerial_Personnel. (дата звернення: 22.09.2020).
22. Чикуркова А.Д. Формування організаційної структури управління персоналом стратегічного типу URL:http://zbirnik.bukuniver.edu.ua/issue_articles/11_1.pdf. (дата звернення: 22.09.2020).

Статтю отримано: 25.09.2020 / Рецензування 07.12.2020 / Прийнято до друку: 20.12.2020

Taras Nalyvaiko

Doctoral Student

Department of Economics

Kharkiv National University of Civil Engineering and Architecture

Kharkiv, Ukraine

E-mail: miroslava.valya@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2149-7370

EVOLUTIONARY DETERMINATION OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT STRUCTURES

Abstract

Introduction. Management of any systems as a complex social and economic process is carried out within certain structural formations of objects of management, which form their management structure. Modern trends in management processes cause changes in organizational structures of management, causing their evolution and adaptation to the requirements of the time. The study of these processes and the classification of types of organizational structures of management is a necessary condition for the formation of a sample of business entities that will have a common structure that will be reflected in the processes, management methods and the end result. That is why the determination of the evolutionary change of OSM, their classification and structuring is an important prerequisite for optimizing organizational management structures.

Methods. During the research the comparative analysis of organizational structures of management, classification signs on which their structuring is carried out was carried out; F. Lalu's theory, which is based on self-organization, integrity, and the evolutionary goal, is the basis for expanding the OSM typology.

Results. This study analysed the evolution of organizational management structures: identified the stages and correlated the types of OSM with a certain time interval and proposed to distinguish not only traditional and modern OSM, but also future OSU, which are based on the theory of F. Lalu. The classification of OSV is summarized on the basis of: stationary staff, the degree of adaptability and the option of a group approach to solving problem situations, the nature of the relationships between elements of the structure, which are important in terms of adaptive personnel management.

Discussion. Further research involves the analysis of organizational management structures in enterprises in the field of construction in order to form a process of adaptive personnel management.

Keywords: management, organizational structure, classification of organizational management structures, personnel, enterprise.

References

1. Shorohov, V.V. (2015). Osoblyvosti evolyucii organizacijnyh struktur upravlinnya pidpryyemstvom [Features of the evolution of organizational structures of enterprise management]. *Efektivnist derzhavnogo upravlinnya* [Efficiency of Public Administration], 44(2), 48-57. [in Ukr.].
2. Shherbyna, O.V. Evolyuciya organizacijnyh struktur: sutnist, etapy, pryncypy. Retrieved from <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/5849>.
3. Koshelnyk, V.M. (2009) Osoblyvosti formuvannya i rozvytku organizacijnyh struktur upravlinnya pidpryyemstvom u rynkovykh umovah [Features of formation and development of organizational structures of enterprise management in market conditions]. *Formuvannya rynkovoï ekonomiky* [Formation of Market Economy], *Spec. Vypusk*, 386–393. [in Ukr.].
4. Karminska-Byelobrova, M.V. (2012). Organizacijni struktury upravlinnya pidpryyemstvom [Organizational structures of enterprise management]. *Business Inform* [Business Inform], 12, 192-195. [in Ukr.].
5. Zlamanyuk, T.V. (2012). Analiz systemy upravlinnya promyslovymy pidpryyemstvamy [Analysis of the management system of industrial enterprises]. *Visnyk SumDU. Seriya «Ekonomika»* [Bulletin of SSU. «Economy» series], 1, 148-155. [in Ukr.].
6. Staninov, S.B. (2017). Adaptivna organizacijna struktura yak vazhlyva komponenta zabezpechennya strategichnoi gnuchkosti pidpryyemstva v umovah innovacijnogo rozvytku [Adaptive organizational structure as an important component of ensuring the strategic flexibility of the enterprise in terms of innovative development]. *Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu* [Scientific Bulletin of the International Humanities University], 28, 116-119. [in Ukr.].
7. Sushhenko, O.A., & Buzdakov, L.M. (2011). Rozvytok upravlinnya merezhevymy formamy vzayemodii

biznes-struktur. [Development of management of network forms of interaction of business structures] *Upravlinnya proektamy ta rozvytok vyrobnyctva* [Project management and production development], 3(39), 52-56. [in Ukr.].

8. Petrenko, S.A. Porivnyalnyj analiz modelej organizacijnyh struktur pidpryyemstva. Retrieved from <https://econforum.duan.edu.ua/images/PDF/2010/2/33.pdf>.

9. Antypenko, Ye.Yu., & Stasenکو, T.Ye. Suchasni tendencii rozvytku organizacijnyh struktur upravlinnya lancyugamy postavok budivelnih organizacij u rynkovyh umovah. Retrieved from <https://cutt.ly/Lgb9VKc>.

10. Zajchenko, K.S., & Dashhenko, N.M. (2014). Suchasni organizacijni struktury upravlinnya innovacijnoaktyvnymy malymy pidpryyemstvamy [Modern organizational structures of management of innovative small enterprises]. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes* [Economy. Management. Business], 3, 104-110. [in Ukr.].

11. Yaroshevska, O.V., & Krasnostup, V.M. (2018). Prydatnist do stvorennia kros-funkcionalnyh komand organizacijnyh struktur upravlinnya promyslovymy pidpryyemstvamy [Suitability for the creation of cross-functional teams of organizational structures of management of industrial enterprises]. *Investytsii: praktyka ta dosvid* [Investments: practice and experience], 9, 54–57. [in Ukr.].

12. Prudnikova, I.M. (2017). *Diagnostyka yakosti organizacijnyh struktur upravlinnya pidpryyemstvamy. Candidate's thesis*. State University of Telecommunications. Kyiv.

13. Prudnikova, I.M. (2017). *Diagnostyka yakosti organizacijnyh struktur upravlinnya pidpryyemstvamy. Unpublished doctoral dissertation*. State University of Telecommunications. Kyiv.

14. Grybov, V.D. (2016). Osnovy upravlinskoj diyalnosti. Retrieved from https://stud.com.ua/42621/menedzhment/osnovni_harakteristiki_adaptivnih_struktur_upravlinnya.

15. Ahmetov, R.H. Ekonomika pidpryyemstv agropromyslovogo kompleksu. Retrieved from https://stud.com.ua/49268/ekonomika/tipi_organizatsiynih_struktur_pidpryyemstv.

16. Shorohov, V. (2015). Porivnyalnyj analiz linijno-funkcionalnoi ta divizionanoi organizacijnyh struktur upravlinnya [Comparative analysis of linear-functional and divisional organizational management structures]. *Efektivnist derzhavnogo upravlinnya* [Efficiency of public administration], 43, 201-210. [in Ukr.].

17. Menedzhment. Retrieved from <https://cutt.ly/cgRXkNE>.

18. Zalozh, V., Mejko, O., & Servatyuk, V. (2016). Analiz organizacijnoyi struktury upravlinnya derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Problemni pytannya ta protyrichchya v strukturі upravlinnya [Analysis of the organizational structure of the State Border Guard Service of Ukraine. Problematic issues and contradictions in the management structure.]. *Zbirnyk naukovykh prac Nacionalnoi akademiyi derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrayiny Seriya: vijskovi ta tehniczni nauky* [Collection of Scientific Works of the National Academy of State Border Guard Service of Ukraine Series: military and technical sciences], 2 (68), 29-42. [in Ukr.].

19. Lalu, F. (2017). *Kompanii majbutnogo* [Companies of the future]. (R. Klochko, Trans). Harkiv : Klub Simejnogo Dozvillya.

20. Prystupa, T.V., & Chornij, V.V. (2019). Biryuzovi organizacii: majbutnye chy modnyj trend [Turquoise organizations: the future or a fashion trend]. *Pryazovskij ekonomichnij visnyk* [Priazovsky Economic Bulletin], 5 (16), 175–178. [in Ukr.].

21. Clare Hanlon and Leo Jago. Pulsating sporting events: an organisational structure to optimise performance. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/233579945_Pulsating_Major_Sport_Event_Organizations_A_Framework_for_Inducting_Managerial_Personnel.

22. Chykurkova, A.D. Formuvannya organizacijnoyi struktury upravlinnya personalom strategichnogo typu. Retrieved from http://zbirduk.bukuniver.edu.ua/issue_articles/11_1.pdf.

Received: 09.25.2020 / Review 12.07.2020 / Accepted 12.20.2020

