

**В. Л. Вороніна  
М. П. Дорошенко**

Полтавська державна аграрна академія

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР УПРАВЛІННЯ**

Ринкова економіка вимагає значного розширення обсягу та ускладнення характеру робіт у сфері управління. Особливо зростає відповідальність менеджерів за якість та своєчасність прийняття певних управлінських рішень. Сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший внутрішній ресурс підвищення продуктивності виробництва, тому ефективне управління персоналом має ключове значення для успішності та результативності роботи підприємства.

Проблеми розробки, функціонування і реструктуризації організаційних структур управління досліджували такі науковці як: М. Верескун [1], О. Виноградова [3], А. Воронкова [4], Т. Гринько [5] і багато інших.

Зокрема, А. Воронкова обґрунтовує той факт, що загальна культура менеджменту поліпшує його організацію, спрощує й здешевлює його процес, забезпечує злагодженість і чіткість роботи працівників, підвищує трудову дисципліну в організації [4]. М. Магура досліджував й обґрунтовував вплив організаційної культури на поведінку персоналу, при цьому визначав методи управління, стиль спілкування керівника з підлеглими як один з основних елементів управління персоналом, організаційною культурою [7].

Враховуючи результати вже проведених досліджень, слід акцентувати увагу на проблемних питаннях, які не знайшли свого вирішення, а саме: потребує уточнення класифікація організаційних структур управління.

Н. В. Дикань і І. І. Борисенко виокремлюють два типи організаційних структур управління: бюрократичні і адаптивні. При цьому до бюрократичних структур вони відносять: лінійні, лінійно-функціональні (комбіновані), дивізійні (продуктовий тип, організаційні структури орієнтовані на споживача,

регіональний тип). У складі адаптивних організаційних структур управління ці вчені виокремлюють: проектну, матричну і конгломератну структури [6, с. 158].

З точки зору В. Р. Весніна існують такі види організаційних структур як жорсткі. В частині їх різновидів він погоджується із попередніми авторами, але виділяє ще сітьові структури, що в свою чергу бувають чотирьох типів: внутрішньоорієнтовані, зовнішньоорієнтовані, стабільні, динамічні [2, с. 217]. Але на нашу думку, сітьові структури не є жорсткими їх варто віднести до адаптивних. У складі адаптивних структур цей дослідник виокремлює проектні, матричні, програмно-цільові, фрагментарні структури. Г. В. Осовська і О. А. Осовський [8, с. 182].

Здійснивши аналіз різних варіантів класифікації організаційних структур управління, пропонуємо систематизувати їх види з використанням наступних класифікаційних ознак (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація організаційних структур управління підприємствами

| Критерії                                                                                   | Види                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| В залежності від характеру реакції на вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища | Жорсткі                                              |
|                                                                                            | Адаптивні                                            |
| В залежності від орієнтації зусиль організаційної структури управління                     | Продуктовий тип                                      |
|                                                                                            | Організаційні структури, що орієнтовані на споживача |
|                                                                                            | Регіональний тип                                     |
|                                                                                            | Програмно-цільовий тип                               |
|                                                                                            | Проблемно-цільовий тип                               |
| В залежності від варіанту групового підходу до розв'язання проблемних ситуацій             | Командна                                             |
|                                                                                            | Проблемно-групова                                    |
|                                                                                            | Бригадна                                             |
| В залежності від стаціонарності кадрів                                                     | Стаціонарні                                          |
|                                                                                            | Стаціонарно-проектні                                 |

|                                                                    |                           |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| В залежності від характеру взаємозв'язків між елементами структури | Стаціонарно-аутсорсингові |
|                                                                    | Гнучкі                    |
|                                                                    | Лінійна                   |
|                                                                    | Лінійно-функціональна     |
|                                                                    | Функціональна             |
|                                                                    | Лінійно-штабна            |
|                                                                    | Дивізійна                 |
|                                                                    | Конгломератна             |
|                                                                    | Проектна                  |
|                                                                    | Сітьова                   |

Запропонована авторами класифікація враховує п'ять основних ознак, за якими можна згрупувати види організаційних структур управління. Вважаємо, що така класифікація дозволить достовірно визначити тип організаційної структури управління і сприятиме побудові системи діагностики її якості.

### Список використаних джерел

1. Верескун М. В. Формирование системы управления конкурентоспособностью крупных интегрированных промышленных предприятий / М. В. Верескун // Основы экономики, управления и права. – 2012. - № 3(3). – С. 55-59.
2. Веснин В. Р. Менеджмент: учебник – 2-е изд., перераб. и доп. / В. Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Издательство «Проспект», 2005. – 504 с.
3. Виноградова О. В. Вплив структури організації на особливості сценарію реінжинірингу бізнес-процесів підприємств торгівлі / О. В. Виноградова // Торгівля і ринок України. темат. зб. наук. пр. - Донецьк, ДонДУЕТ, 2006. - Вип.20, т.1. – С.187-193.
4. Воронкова В. Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [навч. посіб.] / В. Г. Воронкова, А. Г. Беліченко, О. М. Попов [та ін.] ; ред. В. Г. Воронкова ; ЗДІА. – К. : Професіонал, 2006. – 567 с
5. Гринько Т. В. Оптимизация организационной структуры управления предприятием / Т. В. Гринько // Економіка промисловості. – 2009. – № 1(44). – С. 157 – 164.

6. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посіб. / Н. В. Дикань, І. І. Борисенко – К.: Знання, 2008. – 389 с.

7. Магура М. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. Магура // Управление персоналом. – 2002. – № 1(66) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hrm.ru>.

8. Осовська Г. В. Менеджмент організацій: Підручник / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К.: Кондор, 2009. – 680 с.