

# IMPROVING THE OSU AS A FACTOR IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Oganesyan G.S. (Russian Federation) Email: @scientifictext.ru

*Oganesyan Garik Semenovich - Student,  
FACULTY OF MANAGEMENT,  
SOUTH-RUSSIAN INSTITUTE OF MANAGEMENT – BRANCH  
FEDERAL STATE BUDGET EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION  
RUSSIAN ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY AND PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE  
RUSSIAN FEDERATION, ROSTOV-ON-DON*

**Abstract:** *the article discusses the content and value of the adapted and hierarchical OSU. The mechanism for improving the organizational structure of enterprise management (MAS), which has its own structure, is defined. The specificity lies in the fact that its elements are equally important and are not in hierarchical subordination. All of them are on the same line, complementing each other and ensuring the stability of the mechanism. In the article, we consider a single level of improvement of the OSU - this is an enterprise that dictates the general type of the desired OSU, and individual functional units should adopt it.*

**Keywords:** *organizational structures, OSU, adapted structures.*

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОСУ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Оганесян Г.С. (Российская Федерация)

*Оганесян Гарик Семенович – студент,  
факультет управления,  
Южно-Российский институт управления – филиал  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации,  
г. Ростов-на-Дону*

**Аннотация:** *в статье рассматривается содержание и значение адаптированных и иерархических ОСУ. Определен механизм совершенствования организационной структуры управления предприятием (ОСУ), который имеет свою структуру. Специфика заключается в том, что его элементы являются одинаково важными и не находятся между собой в иерархическом подчинении. Все они находятся на одной линии, дополняя друг друга и обеспечивая стабильность функционирования механизма. В статье мы рассматриваем единый уровень совершенствования ОСУ – это предприятие, которое диктует общий тип желаемой ОСУ, а отдельные функциональные звенья должны ее принять.*

**Ключевые слова:** *организационные структуры, ОСУ, адаптированные структуры.*

УДК 681.5

Многие современные компании стремятся перестроить итерационно сложенные организационные структуры управления. Практика работы таких компаний показывает, что сегодня необходимо переходить к гибким структурам, способным адекватно реагировать на изменения, происходящие во внешней среде. Действительно, многоступенчатые организационные структуры, элементы которых связаны сложным бюрократическим взаимодействием, затрудняют реализацию основных задач, стоящих перед персоналом, что не приводит к достижению желаемых результатов.

Вследствие этого, на современном этапе развития остро стоит проблема совершенствования организационных структур управления. На основе анализа научных статей, нам удалось выявить ключевые направления развития, о которых мы далее подробно расскажем.

В первую очередь, многие исследователи сошлись во мнении, что, создавая структуру организации, именно руководитель должен решить, к какому типу она может относиться, чтобы затем не появилось незапланированных затруднений в развитии организации.<sup>1</sup>

Вторым шагом является оптимизация бюрократических процессов, направленных на структурирование происходящих изменений внутри компании. И если ранее считалось, что бюрократия способна погубить организацию, то сейчас в ней появилась осознанная необходимость. Бюрократия сегодня является клеем, скрепляющим отдельные виды деятельности организации.<sup>2</sup> Безусловно,

<sup>1</sup> Попова Л.Ф. Организационные способности как основа адаптированного управления организационной структурой предприятия // Вестник СГСУ, 2014. № 5. С. 67-84.

<sup>2</sup> Горшкова Л.А., Поплавский Б.Н., Поплавская В.А. Современный подход к организационному развитию // Интернет-журнал Науковедение, 2015. № 2. С. 67-76;

бюрократические процессы имеют много негативных сторон, но все же они позволяют держать организацию «на плаву» и не дают ей повязнуть в бессистемных процессах.

Третьим шагом совершенствования могут стать инновационные технологии, позволяющие просчитывать риски компании и создавать долгосрочный план развития, на основе анализа последних показателей организации за текущий период. Безусловно, если традиционная структура перестает соответствовать целям организации и не приводит ее к достижению поставленных целей, не обязательно кардинально изменять ее, важно найти проблемы, которая дает сбой и применить соответствующие меры по ее устранению.<sup>3</sup> При этом эффективность достижения поставленных целей во многом зависит, как организация умеет приспосабливаться к внешней среде и реагировать на новые «вбросы».

Также, должное внимание следует уделять стремлениям, мотивации и желаниям сотрудников организации, ведь от их деятельности во многом зависит качество достигаемых результатов.<sup>4</sup> Однако не стоит забывать и про условия действующего рынка. Наконец, любая организация должна стремиться к прозрачности деятельности, а именно быть понятной руководителю, коллективу, партнерам и потребителям.

Совершенствование организационной структуры управления предполагает учет всех факторов, создающих ее тип. К наиболее значимым можно отнести размер и степень разнообразия деятельности, положение субъекта в организационной структуре, динамизм структуры и стратегия ее развития. На основе факторов можно выделить два этапа совершенствования:

1) Диагностика, которая предполагает проведение исследований действующей структуры управления, выявления ее сильных и слабых сторон и формализации найденных проблем для дальнейшего разрешения соответствующими подразделениями.<sup>5</sup> Как правило, во многих компаниях для этого проводится оценка штатного расписания, анализ положений и нормативных актов организации. Также на данном этапе оценивается персонал с точки зрения соответствия сотрудников предъявляемым требованиям к должности. Последующий анализ выявленных недостатков позволяет выстроить прогноз развития организации и сориентировать ее на совершенствование в конкретных областях.

2) Разработка новой организационной структуры является вторым этапом совершенствования, так как она позволяет создать план мероприятий по оптимизации деятельности структурных подразделений.<sup>6</sup> Проведение же организационных изменений предполагает устранения выявленных на первом этапе проблем и создание новых должностных инструкций, правил развития организации.

Очень часто на втором этапе используется метод организационного моделирования, который основан на применении формализованных представлений объекта в системе управления. На практике данный метод позволяет выделить точки, требующие воздействия управленца.

Подводя итог, важно сказать, что инновационный период развития современной экономики позволил применять новые технологии построения организационных структур управления, выявленных в результате научно-практической деятельности. Благодаря достижениям научно-технического прогресса, стало возможным моделирование некоторых ситуаций, способных дестабилизировать работу структуры организации.<sup>7</sup>

Это привело к тому, что сегодня перед организациями появился вариативный выбор проведения работ по совершенствованию работы с построением организационных структур, рекомендации по каждому уровню.

Все это легло в основу разработки рекомендаций по совершенствованию создания организационных структур управления. Для этого была проведена оценка наиболее частых проблем, приводящих к дестабилизации функционирования организации и выявление путей улучшения функционирования организации, за счет решения обозначенных проблем. К наиболее значимым элементам совершенствования можно отнести:

- выбор руководителем типа управления на первом этапе построения структуры организации; оптимизация управленческих бюрократических процессов;
- использование мотивации и стремлений сотрудников для повышения эффективности развития внутренних связей;
- проведение поэтапного выявления существующих проблем и многое другое.

<sup>3</sup> Попова Л.Ф. Влияние информационных технологий на формирование устойчивой организационной структуры предприятия // Вестник СГСУ. № 6. С. 78-85;

<sup>4</sup> Ясеновский А.А. Трансформация организационных структур // Теория и практика общественного развития. 2016. № 4. С. 45-52;

<sup>5</sup> Калыгина Е.В. Эффективная организационная структура предприятия // Научный результат, 2014. № 2 (6). С. 87-93;

<sup>6</sup> Горшкова Л.А., Поплавский Б.Н., Поплавская В.А. Современный подход к организационному развитию // Интернет-журнал Науковедение, 2015. № 2. С. 67-76;

<sup>7</sup> Николаев М.А., Ступаков Б.А. Сетевые организационные структуры: основные понятия, признаки, виды и роль в современной экономике // Вестник Псковского государственного университета, 2015. № 4(5). С. 45-56.

Таким образом, выделенные рекомендации по совершенствованию процесса создания организационных структур управления могут быть использованы в практике реальных организаций, стремящихся выстроить новую структуру управления или усовершенствовать уже сложившуюся, посредством искоренения проблем. Иными словами, результаты исследования могут послужить средством усовершенствования работы предприятия и повышения его эффективности в долгосрочной перспективе.

#### *Список литературы / References*

1. *Никольская Е.Ю., Ефремова М.Ю.* Методические подходы к проектированию организационных структур управления // *Инновационная наука*, 2015. № 7 (10). С. 56-67.
2. *Попова Л.Ф.* Влияние информационных технологий на формирование устойчивой организационной структуры предприятия // *Вестник СГСУ*. № 6. С. 78-85.
3. *Ягунова Н.А.* Роль организационных структур управления в интенсификации процесса управления // *Вестник Нижегородского университета*, 2014. № 1 (5). С. 229- 235.
4. *Попова Л.Ф.* Оценка влияния факторов внешней среды на характеристики организационной структуры // *Вестник Волгоградского государственного университета*, 2014. № 2 (25). С. 54-62.
5. *Удалов Ф.Е., Алехина О.Ф., Гапонова О.С.* Основы менеджмента: Учебное пособие. Нижний Новгород: Нижегородский государственный университет, 2013. 363 с.