

Висновки: Ми вважаємо доцільним побудову приймально-відпускних пунктів та елеваторів у одному місці, що дозволить: уникнути посередників у логістичній сфері; реалізовувати продукцію у зручний для себе час та строки, з урахуванням сезонності формування цін на сільськогосподарську продукцію; формувати великі конкурентоспроможні партії продукції; знизити витрати на транспортування продукції до портів, що знизить її собівартість та ціну для кінцевого споживача.

Позитивними моментами існування регіональних кластерів є:

- зміцнення власного конкурентного статусу через посилення конкуренції;
- активізація підприємницької діяльності;
- підвищення інвестиційної привабливості регіону;
- сприяння найбільш раціональному використанню ресурсів;
- покращення інноваційного середовища регіону;
- зростання експортного потенціалу;
- забезпечення сталого розвитку соціальних процесів.

Література

1. Porter M. Competitive Advantage / M.E.Porter. – New York: The Free Press, 1985. – 384 p.
2. Печенюк А.В. До проблеми підвищення конкурентоспроможності бурякозасів господарств України / А.В. Печенюк // зб. наук. праць ПДАТУ. – Кам'янець-Подільський, 2007. – Вип. 15. – Том 2. – С. 80–82.
3. Саблук П.Т. Основні напрямки розвитку високоєфективного агропромислового виробництва в Україні / П.Т. Саблук // Економіка АПК. – 2008. – № 7. – С. 9–12.
4. Чебыкина М.В. Методические подходы в оценке эффективности использования маркетинговых факторов конкурентоспособности сельскохозяйственного предприятия / М.В. Чебыкина // Весник ОГУ. – 2007. – № 12. – С. 101–106.
5. Piercy N.F. Marketing management, market strategy and strategic management: domain realignment and redefinition / Piercy N.F., Harris L.C., Peters L.D. // Journal of Strategic Marketing. – 1997. – № 5. – P.10-15.
6. Кредисов А. Маркетинг: основні концепції 2-ї половини ХХ ст. та деякі тенденції розвитку на початку ХХІ ст. / А. Кредисов // Економіка України. – 2005. – № 11. – С.12–17.

Надійшла 11.08.2011

УДК 658. 29

К. В. ВОЛКОВА

Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова

РОЛЬ АДАПТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР В ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ

У статті здійснений аналіз недоліків та переваг існуючих адаптивних (органічних) організаційних структур з точки зору їх сприяння процесам створення, акумулювання та розповсюдження знань, визначається роль організаційної структури як важливої складової системи управління знаннями, що формує напрямки інформаційних потоків та регулює ступінь взаємодії між носіями знань. Пропонується новий підхід до розуміння функцій організаційної структури.

The paper analyzes advantages and disadvantages of the existing adaptive (organic) organizational structures in terms of their contribution to the processes of knowledge creation, accumulation and dissemination. The article determines the role of organizational structure as a relevant component of knowledge management system, forming the directions of information flow and regulating the interaction degree between knowledge workers. A new approach to understanding of the organizational structure functions is suggested.

Ключові слова: механістичні організаційні структури, адаптивні (органічні) організаційні структури, управління знаннями, фенотипічна модель «ієрархія–спільнота», автократія, бюрократія, матрична, проектна, мережева організаційна структура.

Вступ

Соціально-економічне середовище функціонування сучасних підприємств характеризується високою динамічністю та постійно зростаючим рівнем конкуренції. Відбувається поступове зміщення пріоритету матеріальних виробничих ресурсів на користь інформації та знань, як основних чинників виробництва, що забезпечують збільшення конкурентоспроможності та капіталізації компанії. У зв'язку з цим високої актуальності набуває організація управління знаннями на підприємстві. Зростаюча потреба у знаннях пред'являє нові вимоги до організаційної структури підприємств, як до важливого елементу системи управління знаннями, що сприяє їх створенню, накопиченню та обміну та формує корпоративну культуру, орієнтовану на розкриття інтелектуального потенціалу працівників. Окрім того, що організаційна структура фактично створює «архітектуру» компанії, вона також визначає напрямки основних інформаційних потоків та об'єднує співробітників-носіїв знань у функціональні групи, тим самими

контролюючи ступінь їх взаємодії.

Два основних типи організаційних структур, що сформувалися історично, – механістичні та адаптивні (органічні) – довгий час сприймалися як антагоністичні, проте сучасні реалії свідчать про подвійну природу підприємств, котрі як і раніше відчувають потребу у ієрархічному управлінні, проте водночас прагнуть до підвищення гнучкості та адаптивності. Виходячи з цього, оптимальним типом організаційної структури сучасної компанії з точки зору управління знаннями має стати гібридна структура, яка б поєднувала у собі позитивні властивості, притаманні ієрархії традиційних структур та гнучкість і інтерактивність органічних.

У зв'язку цим, виникає потреба у чіткому визначенні характеристик якісно нового типу організаційної структури – структури, насамперед орієнтованої на генерування знань.

Постановка завдання

Метою статті є аналіз переваг та недоліків існуючих типів організаційних структур, визначення їх впливу на організацію управління знаннями та формулювання основних характеристик нового типу організаційної структури, що оптимально відповідає вимогами сучасного бізнес-середовища.

Аналіз останніх досліджень

Формування організаційних структур розпочалося ще за часів племінних спільнот мисливців та збирачів, набуло активного розвитку у монархічних, військових та клерикальних структурах Середньовіччя та досягло розквіту в індустріальну та постіндустріальну епохи. Перші спроби аналізу структури суспільства та полісу, як його організаційної одиниці, були зроблені ще Аристотелем та Платоном.

Необхідно відмітити, що процес розвитку організаційних структур характеризувався зміною часто протилежних підходів до об'єкту дослідження. Так, наприклад, класики теорії організаційних структур Ф. Тейлор, А. Файоль та основоположник теорії раціональної бюрократії – М. Вебер апріорі розглядали організаційну структуру як даність, що визначає організаційну поведінку компанії. Проте організаційні теоретики ХХІ століття М. Лім, Г. Гріффітс, С. Самбрук дотримуються протилежної думки – організаційна поведінка компанії, відтворена в її стратегії має визначати організаційну структуру.

Т.Бернсом та Дж. Сталкером у 1961 році був запропонований розподіл існуючих структур на механістичні (традиційні) та адаптивні (органічні). Соціально-економічна еволюція, зумовлена стрімким технічним розвитком, потребувала від учасників ринку все більшої гнучкості та мобільності. У відповідь на це з'явилась теорія постбюрократичних організацій Ч. Хекшера та цілої низки адаптивних організаційних моделей, які прагнули спрощення організаційної структури та підвищення ступеню взаємодії між її функціональними одиницями.

У 2010 році М. Лімом, Г. Гріффітс і С. Самбруком була запропонована фенотипова модель організаційної структури «ієрархія – спільнота», побудована на аналогії з концепцією генетичних фенотипів. Автори припустили, що сучасна організація має подвійну сутність, так як у біології, де фенотип визначається парою алелів, індивідуальні риси організації визначаються співвідношенням ступеня показників «ієрархія – спільнота», що відображають формальну і неформальну залученість співробітника в справу компанії. Таким чином, кожна організація є унікальний тип структури, що характеризується індивідуальним поєднанням показників ієрархічності та спільності [1].

Результати дослідження

Процес еволюції організаційних структур може бути умовно поділений на три етапи: до бюрократичні (автократія), бюрократичні (теорія раціональної бюрократії) та постбюрократичні (адаптивні) структури.

На добюрократичному етапі питання управління знаннями взагалі не виникало, адже у той час пріоритетними були класичні чинники виробництва та потреби в акумулюванні знань, за умов авторитарного стилю управління, не було.

В рамках бюрократичних структур управління знаннями гальмується також великою кількістю адміністративних та організаційних бар'єрів, перешкоджаючих поширенню і обміну знаннями, та низькою мотивацією робітників через те, що створення корпоративних знань не може бути зафіксовано в якості їх посадових обов'язків, а є виключно особистою ініціативою.

Активний розвиток адаптивних структур припадає на пост бюрократичний етап, який характеризується поширенням теорії інтелектуального капіталу, усвідомленням багатопрофільності робітників, ефективності командної роботи та спробою використання організаційної структури у якості управлінського інструменту стимулювання процесів створення, накопичення та обміну знаннями.

До різновидів структур адаптивного типу можна віднести проектні, матричні, програмно-цільові, проблемно-цільові, структури, засновані на груповому підході (командні, проблемно-групові, бригадні), мережеві організаційні структури.

Адаптивним (гнучким, органічним) структурам управління притаманна відсутність бюрократичної регламентації діяльності органів управління, детального поділу праці за видами робіт, розмитість рівнів управління та їх невелика кількість, гнучкість структури управління, децентралізація прийняття рішень, індивідуальна відповідальність кожного робітника за спільні результати діяльності. Такі структури характеризуються наступними ознаками [2, с.15 ; 3, с.4]:

- Здатність відносно легко змінювати свою форму, пристосовуватися до нових умов.
- Орієнтація на прискорену реалізацію комплексних проектів та програм.
- Обмежений час існування, - формуванням на тимчасовій основі на період реалізації проекту, вирішення проблеми тощо.
- Створення тимчасових органів управління.
- Сплющення ієрархічних рівнів - відбувається перехід від вертикального прийняття рішень до горизонтального співробітництва.
- Децентралізація – стимулюється участь робітників в управлінні компанією, культивується корпоративна філософія довіри та відкритості.
- Високий рівень неформальності – практикується відхід від єдиного інформаційного потоку «зверху-вниз» та створення різноманітного комунікаційного середовища.
- Мінімізація адміністративних та технічних бар'єрів, що сприяє формуванню нових інформаційних потоків.

Наведені вище характеристики свідчать про те, що саме адаптивні структури здатні створити сприятливі умови для акумуляції знань на підприємстві. Але разом з тим існують й специфічні вимоги сучасного інформаційного середовища, які вимагають вдосконалення існуючих структур за наступними аспектами.

Індивідуальність організаційної структури кожного підприємства має стати запорукою унікальних конкурентних переваг. Організаційна структура має розглядатися як суто індивідуальний, а не універсальний інструмент управління.

Зміщення акценту з підвищення ефективності роботи підрозділів на співробітників як учасників процесу створення знання розкриває двоїсту природу сучасної організації, в якій співробітник виступає як учасник не лише формальних ієрархічних процесів, але і неформальних взаємодій в рамках корпоративного співтовариства. Саме ступінь активності співробітників є основним фактором, що формує організаційну структуру компанії.

Інтерактивність організаційної структури має виражатися у залученні великої кількості працівників до формальних та неформальних взаємодій, що є необхідною умовою процесу створення знань.

Урахування неформальних каналів спілкування робітників при побудові організаційної структури, здатне значно удосконалити процес управління знаннями, підвищуючи прозорість схем взаємодії та знижуючи адміністративні та особистісні бар'єри.

Отже, створення гібридної організаційної структури на базі адаптивного типу, за умов урахування наведених вище вимог має сприяти підвищенню ефективності управління знаннями на сучасних підприємствах.

Висновок

Сучасний етап соціально-економічного розвитку суспільства створив передумови для формування нового типу організаційної структури, орієнтованої на акумулювання знань, як ключового чинника виробництва. Функціональною базою для створення структури такого типу мають стати адаптивні (органічні) організаційні структури в силу того, що їм притаманна більша гнучкість та мобільність ніж механістичним структурам.

Характерними ознаками нового типу структури мають стати висока ступінь індивідуальності та урахування специфічних рис та потреб кожного підприємства. Окрім цього повинна відбутися переорієнтація з суто формальних ієрархічних процесів на залучення робітників до різноманітних видів взаємодій в межах корпоративного співтовариства, адже урахування неформальних каналів спілкування робітників здатне знизити адміністративні та особистісні бар'єри обміну знаннями.

Література

1. Lim, M., G. Griffiths, and S. Sambrook, 2010. Organizational structure for the twenty-first century. Presented at the annual meeting of The Institute for Operations Research and The Management Sciences, Austin. – Режим доступу : <http://www.communitiesofinnovation.com/L/Lim,%20M.,%20G.,%20Griffiths,%20S.,%20Sambrook,%202010.%20Organizational%20Structure%20for%20the%20Twenty-first%20Century.%20Presented%20at%20the%20INFORMS%20Annual%20Meeting,%20Texas.pdf>
2. Владимирова И.Г. Адаптивные структуры управления компаниями / И. Г. Владимирова // Менеджмент в России и за рубежом. – 2000. – № 5.
3. Hosnavi R. and M. Ramezan 2011. Intellectual capital and organizational organic structure how are these concepts related. Trends Applied Scie. Res., 6: 256-268. – Режим доступу : <http://www.scialert.net/fulltext/?doi=tasr.2011.256.268&org=10>

Надійшла 21.08.2011