

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

На правах рукописи



ПОЛЕВАЯ ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА

**АДАПТАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР УПРАВЛЕНИЯ В
ИЗМЕНЯЮЩЕМСЯ БИЗНЕС-ПРОСТРАНСТВЕ**

Специальность: 5.2.6. - «Менеджмент»

АННОТАЦИЯ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор

Владимирова Ирина Геннадьевна

Актуальность исследования. Важность адаптационных процессов подтверждается все возрастающей турбулентностью бизнес-пространства. Особенно это символизируется мнением экспертов о переходе от VUCA-мира, характеризующегося изменчивостью, неопределенностью, сложностью, неоднозначностью (volatility, uncertainty, complexity and ambiguity), и даже от BANI-мира, характерными чертами которого являются хрупкость, тревожность, нелинейность, непостижимость (brittle, anxious, non-linear, incomprehensible) к SHIVA-миру, миру раздробленному, ужасному, невообразимому, беспощадному и восстающему (split, horrible, inconceivable, vicious, arising).

Трансформация бизнес-пространства обуславливает необходимость адекватных преобразований внутри компании. В ходе адаптации у хозяйствующего субъекта должна вырабатываться определенная гибкость и устойчивость к влиянию внешних и внутренних факторов. Адаптационные процессы обеспечивают и защиту самой компании от возможных негативных воздействий, потери целостности, разрыва внутренних и внешних связей. Это напрямую сказывается на уровне конкурентоспособности и эффективности работы компании в целом.

Но на результативность адаптации деятельности компании оказывают влияние не только и не столько изменяющиеся параметры бизнес-окружения, сколько ее адаптивность, т.е. способность к внедрению изменений в микро-бизнес-пространство для приспособления к изменениям внешней среды. Чтобы соответствовать условиям турбулентного бизнес-пространства, адаптационные процессы должны касаться всех элементов и подсистем компании: от производственно-технологической подсистемы до системы управления и, прежде всего, организационной структуры управления. Но темпы адаптации отдельных элементов и подсистем не совпадают, и структура управления относится к наименее гибким ее элементам. Поэтому возрастает важность именно процесса ее адаптационной трансформации.

Организационные структуры управления, представляя собой один из основных элементов системы управления, играют важную роль в обеспечении эффективности работы компании, поскольку от качества и количества связей между подразделениями и структурными бизнес-единицами субъектов хозяйствования зависит результативность и развитие бизнеса.

Современный бизнес различных размеров характеризуется разнообразием видов организационных структур. Очевидно, что организационная структура управления компанией зависит от специфики ее деятельности, размера, производственной структуры, отраслевых особенностей, количества сотрудников и количества связей между ними и т.п., но в то же время компании, функционирующие в одной и той же отрасли, осуществляющие схожие операции, могут иметь различные структуры управления. Очень важно выявить, какие факторы влияют на выбор и совершенствование организационных структур и провести оценку этого влияния. Адаптация позволяет учитывать и управлять этими факторами, обеспечивая устойчивое развитие компании.

В условиях изменяющегося бизнес-пространства структура управления, если она не адаптивна, становится тормозом дальнейшего развития компании. В связи с этим особенно актуальным становится вопрос о характеристиках организационных структур, способствующих повышению уровня их адаптивности, и их согласованности с уровнем и качеством адаптационной трансформации других элементов системы управления. Адаптивность структуры выступает своего рода предпосылкой ее адаптации к изменениям бизнес-пространства.

Адаптацию организационных структур управления компаниями целесообразно рассматривать как одну из важных задач менеджмента, реализуемых перманентно. Однако этот аспект совершенствования структур управления не получил в научной литературе и на практике достаточного отражения. Все это подчеркивает актуальность темы

диссертационного исследования.

Степень разработанности исследуемой проблемы.

Теоретико-методологическую основу исследования составили труды ученых в сфере экономики и менеджмента, работы отечественных и зарубежных авторов, посвященные проблемам формирования и совершенствования организационных структур управления компаниями, факторов, влияющих на них, адаптационным трансформациям.

Значимыми в области исследования понятия организационных структур управления являются работы таких авторов, как: И. Адизес, Р. Акофф, Р. Дафт, П.Ф. Друкер, Г. Минцберг, Т. Питерс, Р. Холл, А. Чандлер, В.Г. Антонов, В.В. Масленников, И.А. Калинина, И.Г. Владимирова, В.С. Ефремов, Э.М. Коротков, В.Р. Веснин, З.П. Румянцева и др. Классификация организационных структур управления рассматривается в трудах таких авторов, как: А.Л. Гапоненко, Б.З. Мильнер, И.Н. Герчикова и др.

Вопросы адаптации и адаптивности компании к изменяющимся условиям бизнес-пространства рассматривались многими зарубежными и отечественными учеными, среди которых можно назвать: И. Ансоффа, Р. Акоффа, Д. Бодди, Р. Дафта, Р. Холла, С.Н. Глаголева, В.Н. Гончарова, О.Д. Димова, В.В. Дорофееву, Л.Э. Комаеву, Т.Н. Красюк, З.О. Османову, Н.В. Сироткину, Т.Г. Черепанову Т.Г., В.М. Ячменеву и др.

Однако существует определенный пробел в теории и практике менеджмента, связанный с недостаточной изученностью вопроса адаптации организационных структур управления, их адаптивности. Отсутствует комплексный подход к взаимоувязке видов организационных структур, влияющих на них факторов и характеризующих их параметров, что могло бы позволить менеджерам принимать адекватные решения по изменению отдельных элементов и параметров структуры управления для дальнейшего успешного развития компании.

Объектом диссертационного исследования являются

организационные структуры управления компаниями.

Предметом исследования выступают адаптация и адаптивность организационной структуры управления в условиях изменяющегося бизнес-пространства.

Целью диссертационного исследования является разработка комплексного подхода к адаптации организационных структур и повышению их адаптивности в условиях изменяющегося бизнес-пространства.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие **задачи исследования:**

- представить понятие и сущность организационных структур управления, основные их элементы, разработать классификацию организационных структур управления и рассмотреть принципы их построения и совершенствования;

- выявить специфику формирования организационных структур компаний будущего, их тенденции и особенности построения;

- представить понятие бизнес-пространства, выявить его особенности и обозначить его влияние на систему управления компанией;

- выявить и систематизировать факторы, которые влияют на организационные структуры управления, провести ранжирование выявленных факторов;

- рассмотреть адаптацию и адаптивность организационной структуры управления в условиях изменяющегося бизнес-пространства как важнейший принцип её совершенствования и разработать методический подход к оценке адаптивности структур управления компаниями;

- разработать модель взаимосвязи видов организационных структур управления, факторов, их определяющих, и параметров, их характеризующих, определить пути адаптации структур управления в зависимости от изменения влияющих на них факторов.

Область исследования соответствует паспорту научной

специальности 5.2.6 «Менеджмент». Направления исследования в соответствии с научной специальностью:

1. Теория менеджмента (п.2).
2. Организация как объект управления. Теория организации. Структуры управления организацией. Организационные изменения и организационное развитие (п. 9).
3. Проектирование систем управления организациями. Сетевые модели организации (п. 10).

Теоретико-методологическую основу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных ученых, развивающих положения теории и практики менеджмента, публикации авторов, посвященные проблемам формирования и совершенствования организационных структур управления компаниями, факторов, влияющих на них, адаптационным трансформациям системы управления.

Для реализации поставленной цели и решения приведенных выше задач был использован широкий спектр общенаучных методов – системный подход, индукция, анализ и синтез, аналогия, графическая интерпретация данных, сравнительный анализ, методы экспертных оценок, метод парных сравнений, кластерный анализ, методы систематического обзора и анализа актуальных научных публикаций и результатов эмпирических исследований.

Информационную базу исследования составили базы данных российских и международных организаций, информация официальных сайтов компаний различных отраслей экономики, справочно-статистические данные и аналитические материалы, научные публикации исследователей мирового уровня, результаты экспертного опроса.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в разработке комплексного подхода к адаптации организационных структур управления компаниями к изменяющимся условиям бизнес-пространства на основе применения предлагаемого методического подхода по оценке

уровня их адаптивности и модели взаимосвязи видов структур управления, факторов, их определяющих, и параметров, их характеризующих.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Предложена авторская классификация общих и специфических принципов формирования и совершенствования иерархических и адаптивных организационных структур, обусловленная особенностями их функционирования (п. 1.3).
2. Уточнен понятийный аппарат, связанный с бизнес-окружением компании, в качестве основного термина предлагается использовать понятие «бизнес-пространство», представлена его многоуровневая структура, обоснована иерархия влияния факторов на систему управления компанией, выявлены особенности бизнес-пространства в современных условиях (п. 2.1).
3. Выявлены и сгруппированы факторы, влияющие на изменение организационных структур управления. Среди них выделены следующие группы: факторы общего характера, непосредственно влияющие на изменение структур управления; факторы, связанные с изменениями, происходящими в производственной структуре компании; факторы, обусловленные изменением системы управления; факторы, хоть и влияющие на изменение структуры управления, но в целом, сами определяемые ею, и факторы, обусловленные изменением внешней среды. Ранжирование выявленных факторов позволило оценить степень их влияния на организационные структуры управления (п. 2.2).
4. Представлен и обоснован разработанный в ходе исследования методический подход к оценке уровня адаптивности организационных структур управления. Для этого была проведена систематизация видов адаптации структур управления, выявлены их основные характеристики и разработана шкала оценки уровня адаптивности организационных структур управления. Использование экспертного

метода позволило оценить уровень адаптивности основных видов структур к условиям изменяющегося бизнес-пространства и проранжировать их в зависимости от этого уровня. В результате проведения кластерного анализа все исследуемые виды структур управления были классифицированы в зависимости от их адаптируемости (п. 3.2).

5. В целях формирования действенного комплексного механизма адаптации структур управления к условиям изменяющегося бизнес-пространства разработана нейросетевая модель взаимосвязи видов организационных структур управления, факторов, их определяющих, и параметров, их характеризующих. В модели комплексно интегрируется все, что в современных условиях определяет вид структуры управления и направления ее совершенствования (п. 3.3).

Практическая значимость диссертационного исследования состоит в том, что разработанная модель взаимосвязи видов организационных структур управления, факторов, их определяющих, и параметров, их характеризующих, и подход к оценке уровня адаптивности организационных структур управления позволит менеджерам принимать релевантные решения по изменению отдельных ее параметров для дальнейшего поступательного развития компании. Корректируя определенные параметры и факторы (которые поддаются воздействию), можно добиться большей адаптируемости структуры с целью ее приспособления к условиям изменяющегося бизнес-пространства. Разработанная модель была неоднократно апробирована на практике, что подтверждается приведенными в работе данными и соответствующими справками.

Полученные в работе результаты использованы в программах подготовки бакалавров и магистров в процессе преподавания дисциплин «Современный менеджмент», «Общий менеджмент», «Теория управления», «Международный менеджмент», «Управление

международной компанией» и ряда дисциплин по выбору.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в том, что полученные в ходе исследования выводы развивают научные представления об адаптации и адаптивности организационных структур управления, подходах и методах их оценки в условиях изменяющегося бизнес-пространства. Приращение нового знания в теории менеджмента заключается в следующем: систематизированы принципы построения и совершенствования организационных структур управления компаниями, выявлена иерархия влияния факторов бизнес-пространства, выявлены, сгруппированы и проранжированы факторы, влияющие на обоснование выбора конкретной организационной структуры управления и их совершенствование, представлен подход к оценке уровня адаптивности основных видов структур, в целях адаптации структур управления к условиям изменяющегося бизнес-пространства разработана нейросетевая модель взаимосвязи видов структур, факторов, их определяющих, и характеризующих их параметров. Выявлены 41 фактор и параметр, позволяющие дать всестороннюю характеристику каждому из восемнадцати видов организационных структур управления.

Апробация результатов работы. Основные положения, теоретические выводы, методические и практические рекомендации докладывались автором, обсуждались и были одобрены на: 1) 35th International Business Information Management Association Conference (IBIMA) «Education Excellence and Innovation Management: A 2025 Vision to Sustain Economic Development during Global Challenges», Seville, Spain, апрель 2020 г. 2) научной конференции «Менеджер vs искусственный интеллект: вместо или вместе?», 29 октября 2020 г. – Москва: РУДН. 3) 1-й Международной конференции «Новые тенденции и вызовы в теории и практике менеджмента» (1st International Conference on Emerging Trends and Challenges in the Management Theory and Practice), Москва, октябрь

2019 г. 4) Международной научно-практической конференции «Эра BRICS: новые горизонты международного менеджмента», 26 февраля 2025 г., РАНХиГС.

По теме исследования опубликовано 13 научных работ, общим объемом 8,66 п.л., в том числе авторских 5,33 п.л., 8 из которых опубликовано в рецензируемых журналах Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования РФ (в том числе две статьи опубликованы в журнале, входящем в базу данных RSCI, ядро РИНЦ, Белый список, ВАК К-1, четыре статьи в журналах ВАК К-2), а также 3 статьи в изданиях, индексируемых в международных базах данных Web of Science и Scopus.

Структура и объем работы. Диссертационное исследование состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Общий объем диссертации составляет 204 страниц машинописного текста, в работе приведено 47 иллюстрации, в том числе 21 рисунок и 26 таблиц.