Долга Галина Венедиктівна, к.е.н., доцент

Чернівецький торговельно-економічний інститут

 Державного торговельно-економічного університету

м. Чернівці

[https://orcid.org/0000- 0003-2926-8505](https://orcid.org/0000-%200003-2926-8505)

**ОРГАНІЗАЦІЙНІ СТРУКТУРИ СУЧАСНОГО КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Специфіка сучасних бізнес-процесів пов’язана зі складними викликами, які загрожують стійкості та адаптивності підприємств. Одним з ключових питань у цьому зв’язку є ефективність управління, яка залежить не тільки від вибору правильної стратегії, але й від відповідної організаційної структури суб’єкта господарювання. Питання полягає в тому, як обрати оптимальний тип організаційної структури, що враховує специфіку організації та забезпечує ефективне функціонування різних її підрозділів.

Сучасні бізнес-процеси характеризуються швидкими змінами та надзвичайною складністю. Інтенсифікація технологічного розвитку, глобалізація ринку та постійні зміни споживчих вподобань вимагають від компаній постійної адаптації до нових умов. Це створює особливу організаційну систему, в якій поняття «стабільність» зникає, а «динаміка» стає нормою. Тому компанії повинні мати можливість швидко реагувати на зміни, впроваджувати інновації та оптимізувати свої виробничі процеси, щоб залишатися конкурентоспроможними [1, с.69]. Така динаміка висуває особливі вимоги до ефективного управління підприємством. Водночас класичні методи можуть бути неефективними, оскільки вони орієнтовані на стабільність, а не на зміни. Тому ефективне управління вимагає гнучкості, здатності приймати управлінські рішення та стратегічнe планування. Здатність аналізувати великі обсяги даних і приймати обґрунтовані управлінські рішення є важливою, так само як і важливість систематичного управління. Забезпечення ефективного управління в такому середовищі також вимагає гнучкої організаційної структури. Традиційні ієрархічні моделі можуть бути недостатньо адаптивними, тоді як матричні структури та гнучкі командні структури можуть бути більш придатними для вирішення складних управлінських завдань у цьому мінливому середовищі. Всі ці вимоги формують особливості сучасних бізнес-процесів, і для того, щоб досягти і зберегти конкурентну перевагу, компаніям необхідно постійно адаптуватися, швидко реагувати на нові можливості і виклики, а також гнучко змінювати свої управлінські та організаційні структури [2, с.140].

Специфіка функціонування сучасних підприємств передбачає застосування не лише нових, більш досконалих організаційних структур, але й в багатьох випадках визначає доцільним та ефективним використання традиційних підходів до організації бізнес-процесів. Тому на практиці можна виділити ряд використовуваних типів організаційної структури підприємства, які поєднуються у відповідний комплекс, а також на практиці можуть утворювати специфічні поєднання [3, с.135]. При цьому залежно від розміру підприємства та його цілей, організаційна структура може бути різною. Кожен її вид має свої переваги і недоліки; однак існує універсальна користь від встановлення чіткої організаційної структури, оскільки це допомагає працівникам зрозуміти свою роль в організації, що дозволяє їм керувати очікуваннями та цілями. Ключ до вибору найкращої організаційної структури для компанії полягає у врахуванні деталей її діяльності, розміру та складності операцій. При цьому важливо забезпечити чітку ієрархію, розподіл обов’язків і відповідальності та належну комунікацію між підрозділами організації. Водночас, гнучкість та адаптивність також мають вирішальне значення на мінливому сучасному ринку. Загалом, ефективний вибір організаційної структури сприяє підвищенню продуктивності, раціональному використанню ресурсів та досягненню стратегічних цілей компанії [4, с.141].

 Таким чином, можна зробити висновок, що в сучасній практиці управління підприємствами організаційна теорія та організаційна структура відіграють дуже важливу роль у досягненні високої ефективності та конкурентоспроможності підприємств. Водночас, розуміння принципів побудови організаційної структури може допомогти встановити чітку систему взаємодії між підрозділами та сприяти оптимальному розподілу завдань і відповідальності. Однак, оскільки бізнес-організації часто працюють у динамічно мінливому середовищі, може бути важко застосувати теоретичні концепції на практиці. Тому гнучкість та адаптація організаційних структур є важливими умовами підвищення ефективності підприємств у жорсткому конкурентному середовищі. Таким чином, поєднання теоретичних засад та практичних підходів сприяє покращенню корпоративного управління та створює передумови для довгострокового успіху та сталого розвитку компанії.

**Література**

1.Леонов О., Леонова Т. Теорія організації та організаційні структури сучасного корпоративного управління. Економіка та суспільство. 2023. №54. С. 67-75.

2.Дзямулич М. І., Шматковська Т. О. Управління розвитком персоналу підприємства в умовах економічної глобалізації. Економічний форум. 2020. № 3. С. 138-142.

3.Потьомкіна О. В., Дзямулич М. І., Шубала І. В. Стимулювання праці як чинник забезпечення ефективності використання персоналу. Економічний форум. 2019. № 1. С. 132-137.

4.Чалюк Ю. О. Детермінанти цифровізації економіки та суспільства. Науковий економічний журнал «Інтелект ХХІ». 2020. № 5. С. 138-143.