*студенты*

**Шатилов Н.С.; Бутузова Е.Е.**

*(ГУУ, г. Москва)*

*Научный руководитель к.э.н.:*

**Савченко А.В. ГУУ, Москва**

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ДИЗАЙНА»**

*1. Плоские и прозрачные структуры:*

Плоские структуры означают сокращение уровней управления иерархии, что позволяет повысить скорость принятия решений, улучшить коммуникацию между различными уровнями сотрудников и снизить бюрократию.

* Снижение иерархии: В плоских структурах количество уровней руководства сокращается, что способствует более быстрому принятию решений и усилению ответственности на нижних уровнях. Это позволяет менеджерам и сотрудникам работать более эффективно, ориентируясь на решения, а не на процесс согласования.
* Прозрачность в принятии решений: Увеличение прозрачности работы компании, когда сотрудники на всех уровнях знают, как принимаются решения, а также о стратегических инициативах и успехах компании. Это способствует улучшению доверия в коллективе и повышает вовлеченность сотрудников.

Преимущества:

1. Более быстрые решения.
2. Укрепление доверия среди сотрудников.
3. Повышение мотивации и вовлеченности работников.

*2. Роли вместо должностей*

Суть этой тенденции заключается в переходе от традиционного подхода, где сотрудники получают конкретные должности с фиксированными обязанностями, к модели, в которой каждый сотрудник выполняет различные роли в зависимости от текущих потребностей организации.

* Гибкость ролей: В организациях, где внедрены роли, сотрудники могут работать над различными задачами и в разных проектах в зависимости от их компетенций, интересов и потребностей компании. Это позволяет компании быстрее адаптироваться к изменениям, а также даёт сотрудникам возможность развиваться в разных направлениях.
* Многофункциональные команды: Организации могут формировать группы с сотрудниками, которые обладают множеством навыков и могут в разных ситуациях выполнять различные роли — от разработки до маркетинга. Это помогает уменьшить зависимости и повысить гибкость.

Преимущества:

1. Повышение гибкости.
2. Уменьшение зависимости от отдельных сотрудников.
3. Лучшая вовлеченность сотрудников и развитие их компетенций.

*3. Децентрализация управления*

Децентрализация предполагает передачу полномочий и принятие решений на более низкие уровни организации. Это позволяет более оперативно реагировать на изменения в внешней среде и сокращает нагрузку на высшее руководство.

* Автономия и ответственность: Вместо того чтобы все решения принимались центральным руководством, децентрализованные структуры позволяют менеджерам среднего и низшего уровня брать на себя ответственность за принятие решений, которые влияют на их области.
* Скорость принятия решений: При децентрализованной модели процесс принятия решений ускоряется, поскольку решения могут приниматься в рамках функциональных групп или региональных подразделений без необходимости согласования с руководством.

Преимущества:

1. Более быстрые и своевременные решения.
2. Улучшение адаптивности компании.
3. Повышение вовлеченности и ответственности сотрудников.

*4. Формирование «домов» функций*

Этот тренд предполагает создание так называемых "домов функций" — автономных групп или подразделений, которые фокусируются на конкретных аспектах бизнеса, но при этом работают в тесной связи с другими подразделениями. Это особенно актуально для крупных организаций.

* Интеграция и специализация: Каждому "дому" может быть поручена определенная функция или направление работы. Например, один дом может отвечать за маркетинг, другой — за исследования и разработки, третий — за финансы. Это позволяет укрепить специализацию, но при этом сохранить интеграцию и взаимодействие между разными функциями.

Преимущества:

1. Повышение специализации и профессионализма.
2. Лучшее взаимодействие между функциональными подразделениями.
3. Повышение ответственности и фокуса на достижение конкретных целей.

*5. Организация как экосистема*

В последние годы наблюдается тренд к созданию организационных структур, которые больше напоминают экосистемы, а не жестко структурированные иерархии. В таких экосистемах компании взаимодействуют с различными внешними партнерами (поставщиками, подрядчиками, стартапами и т. д.), а также с внутренними структурами и командами.

* Взаимодействие с партнерами: Компании начинают интегрировать внешних участников в свои внутренние процессы через платформы, партнёрства коллаборации. Например, стартапы и инновационные компании могут работать в рамках общей экосистемы для реализации новых продуктов или услуг.
* Цифровизация и гибкость: Использование цифровых технологий и гибких бизнес-моделей помогает создавать эластичные и взаимозависимые сети, которые быстро адаптируются к изменениям внешней среды.

Преимущества:

1. Лучшая гибкость и адаптивность.
2. Возможность более быстро интегрировать инновации.
3. Повышение устойчивости компании в условиях изменений.

Все вышеперечисленные тенденции успешно применяет компания Spotify. Spotify – это музыкальный стриминговый сервис, основанный в 2006 г. в Стокгольме, Даниэлем Эк и Мартином Лорентсон, предоставляющий возможность прослушивания музыкальных композиций. На ее примере рассмотрим, как перечисленные тенденции применяются на практике.

Spotify минимизирует количество уровней управления, благодаря чему принятие решений становится быстрее и эффективнее. В компании действует модель “племен и сквадов”, где небольшие автономные команды («сквады») работают над проектами. Эти команды обладают свободой в принятии решений в рамках своей ответственности.

Spotify фокусируется на ролях, а не на фиксированных должностях. Сотрудники могут работать над различными задачами и проектами, что позволяет им развивать новые навыки и компетенции. Сквады в Spotify состоят из сотрудников с разными навыками, что позволяет им решать задачи от начала до конца без необходимости вовлечения сторонних отделов.

Spotify внедрила модель, в которой решения принимаются на уровне сквадов . Сквады работают как мини-стартапы внутри компании, имея свободу выбора инструментов, подходов и приоритетов. Это подтверждается быстрой реакцией компании на новые хиты. Spotify использует подход специализации, сохраняя при этом тесное взаимодействие между подразделениями. В Spotify дома функций способствуют интеграции опыта и знаний, обеспечивая высокое качество работы каждой функциональной области.

Spotify действует как экосистема, объединяя внешние и внутренние ресурсы. Компания активно сотрудничает с музыкальными лейблами, стартапами и разработчиками программного обеспечения. Spotify использует технологии анализа музыкальных предпочтений и предлагает слушателю рекомендации музыкы, исходя из всевозможных действий внутри приложения.

**Список литературы**

1. <https://expertise.bitobe.ru/materials/bitobe-tendencii-razvitiya-organizacionnogo-dizajna.pdf>
2. <https://top-career.ru/blog/trends_in_orgdesign>
3. [https://studfile.net/preview/9483740/page:8/](https://studfile.net/preview/9483740/page%3A8/)
4. <https://huntflow.media/orgdesign/>