*Студенты:*

**Каримова А.Д. ; Кузнецова К.А**

*Научный руководитель к.э.н.:*

**Савченко А. В. ГУУ, Москва**

**Теория организационного дизайна: соответствие между структурой и координацией**

**Аннотация**

Актуальность этой статьи определяется необходимостью разработки современных и эффективных моделей организационного дизайна, которые способны обеспечить успешное функционирование организаций в условиях высокой неопределённости внешней среды и усложнения внутренних процессов. Цель работы состоит в анализе существующих теорий и практик организационного дизайна и в разработке подходов, направленных на согласование структуры организаций с механизмами координации для достижения их стратегических целей. В рамках исследования были поставлены следующие задачи: изучить теоретические основы организационного дизайна, проанализировать влияние структуры и координации на эффективность управления, а также оценить значимость экспериментов и моделирования для создания оптимальных форм организаций. Предмет исследования охватывает взаимосвязь структурных элементов организаций и механизмов координации, обеспечивающих их взаимодействие, а объектом исследования являются процессы управления и взаимодействия внутри организаций различных типов и масштабов. Гипотеза исследования предполагает, что согласование структуры и механизмов координации, основанное на учёте особенностей внешней среды и внутренних условий, способствует повышению эффективности управления и устойчивости организаций. Основные результаты исследования подтвердили, что успешные координационные механизмы могут компенсировать недостатки организационной структуры, а адаптация структуры к конкретным условиям, например, использование мультидивизионной формы, усиливает устойчивость к внешним вызовам и снижает риски оппортунизма. Кроме того, в статье предложены инновационные подходы к организационному дизайну, включая цифровые платформы, временные проектные структуры и коллаборативные сообщества, которые обеспечивают высокую гибкость и адаптацию к изменениям, что делает их особенно актуальными в современном динамичном мире.

**Основные теоретические положения**

**1. Организационная теория и её связь с дизайном**

Организационная теория изучает принципы и закономерности работы организаций. Она отвечает на вопросы: каковы причины успехов и неудач организаций, как они функционируют и взаимодействуют с внешней средой.

Организационный дизайн, в свою очередь, является прикладным аспектом этой теории. Он помогает определить, как построить эффективную структуру, учитывая уникальные особенности каждой организации. Авторы опираются на работы Герберта Саймона, который предложил рассматривать организации как искусственные системы, создаваемые сначала на концептуальном уровне, а затем реализуемые на практике.

Основные этапы проектирования включают:

1. Разделение крупных задач на более мелкие, управляемые элементы.
2. Координацию между этими элементами для достижения общей цели.

Пример: при создании крупной корпорации её задачи могут быть разделены на маркетинг, производство, продажи и финансы, но для их эффективной работы требуется механизмы согласования усилий.

**2. Информационная обработка**

Современные организации работают в условиях высокой неопределённости, что требует больших ресурсов для обработки информации. Это может включать:

* Сложность внешней среды, где изменения происходят быстро.
* Взаимозависимость между подразделениями, что усложняет координацию.

Теория информационной обработки Джеймса Галбрайта предлагает два подхода:

1. **Снижение необходимости в обработке информации** путём создания автономных подразделений. Например, каждое подразделение компании может иметь свою клиентскую базу и ресурсы.
2. **Увеличение способности к обработке информации**, например, за счёт внедрения современных IT-систем или усиления коммуникации между сотрудниками.

**Контингентная теория и её применение**

**Подходы к дизайну**

Контингентная теория утверждает, что универсального подхода к созданию организаций не существует. Вместо этого каждая структура должна быть адаптирована к конкретным условиям, включая:

* **Структурные элементы:** цели, стратегия, задачи.
* **Людские ресурсы:** стиль лидерства, поведенческие особенности.
* **Координационные механизмы:** IT-системы, стимулы, корпоративная культура.

Многоконтингентная теория объединяет эти аспекты, позволяя учитывать их взаимосвязь. Например, в условиях высокой неопределённости и взаимозависимости задач требуется гибкая структура с мощной коммуникацией.

**Эксперименты и модели в организационном дизайне**

Эксперименты и моделирование играют центральную роль в развитии науки организационного дизайна. Они позволяют проверять гипотезы о том, как различные структуры работают в конкретных условиях.

**Пример 1: Исследование M-формы и U-формы**

**M-форма** (мультидивизионная структура) предполагает разделение организации на подразделения по продуктам или регионам.
**U-форма** (функциональная структура) делит задачи по функциям, таким как производство, финансы, продажи.

Результаты экспериментов показали, что:

* M-форма лучше работает при низкой и высокой взаимозависимости задач.
* U-форма эффективна для централизованного управления, особенно в малых фирмах.

**Пример 2: Влияние оппортунизма**

В экспериментах рассматривалась проблема оппортунистического поведения, когда участники организации действуют в своих интересах, нанося вред компании.

* M-форма оказалась устойчивее к такому поведению.
* В U-форме оппортунизм приводил к значительным потерям из-за несогласованности работы отделов.

**Новые формы организаций**

Современный мир требует разработки новых подходов к проектированию организаций:

1. **Цифровые платформы.** Компании, такие как Amazon, строят свои экосистемы на основе контрактов с тысячами поставщиков.
2. **Коллаборативные сообщества.** В таких структурах нет строгой иерархии, но участники работают совместно на основе договорённостей.
3. **Временные проекты.** Организации, такие как кинопроизводственные студии или строительные компании, создаются для выполнения конкретных задач и затем распускаются.

Организационный дизайн требует научного подхода, основанного на эмпирических данных и экспериментальных исследованиях. Это позволяет находить оптимальные решения для управления организациями в условиях неопределённости. Будущее науки организационного дизайна связано с созданием гибких моделей, которые будут эффективно работать в постоянно меняющихся условиях.

**Список литературы**

1. Учебник и практикум для вузов «Организационный дизайн» Е.В. Купцова, В.Г. Антонов, Е.С. Купцова.
2. «Структура в кулаке: создание эффективной организации» Генри Минцберг.
3. «Маркетинг: освоение профессии» под редакцией Г. Л. Азоева
4. [2.5.4. Теория организации и управления г. Саймона Герберт Саймон (1916-2001)](https://studfile.net/preview/10064726/page%3A37/)
5. <https://dzen.ru/a/Y8vWQ7k9K0N-I6fz>