СПОСОБЫ ОПТИМИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Сергей БЕРБЕК,

студент,3 курс, Факультет Экономических наук,
Молдавский Государственный Университет

CZU: 005.72:334.72 E-mail: sergeyvasilivich21@gmail.com

Optimization of the organizational structure of the enterprise is one of the priority tasks of modern management, especially in the conditions of high dynamics of the external environment and intensification of competition. The effective organizational structure promotes the company's stability, its ability to adapt and quick response to changes in market conditions. In modern management theory, the organizational structure is considered as a system of interconnected elements that determine the distribution of powers, duties and communication flows between different levels and subdivisions of the enterprise.

Историческое развитие концепции организационной структуры прошло несколько ключевых этапов: от бюрократических моделей М. Вебера [2, с. 29–72] до современных гибридных и сетевых форм. Классическая административная школа, представленная трудами А. Файоля, выделила основные функции управления — планирование, организация, координация, руководство и контроль, что легло в основу линейных моделей [4, с. 14–21]. Параллельно, в рамках школы научного управления Ф. Тейлор акцентировал внимание на функциональной специализации и стандартизации труда, что стало предпосылкой для формирования функциональных структур [5, с. 15–22].

Современное проектирование организационных структур стремится к балансу между стабильностью и гибкостью. Г. Минцберг выделяет пять адаптивных конфигураций: простая структура, механистическая и профессиональная бюрократии, дивизиональная форма и адхократия — каждая подходит под разные условия [3, с. 71–85]. И. Адизес, в свою очередь, подчеркивает, что структура должна меняться по мере прохождения компанией этапов жизненного цикла, с учётом задач и ресурсов [1, с. 33–47]. Одним из инновационных инструментов выступает *технологический трансфер* — он позволяет внедрять научные разработки в бизнес-практику, снижая затраты и ускоряя изменения [6, с. 77–78]. Ярким примером эффективной институциональной поддержки является деятельность Inventica-USM при Государственном университете Молдовы, демонстрирующая успешную интеграцию науки и предпринимательства.

Объектом исследования стала компания NEOENERG-CONSTRUCT S.R.L., специализирующееся на проектировании, монтаже и обслуживании энергети-

ческих систем на основе возобновляемых источников энергии, основанное в 2014 году.

Анализ финансово-экономического состояния NEOENERG-CONSTRUCT S.R.L. за 2022–2024 годы выявил позитивные тенденции в развитии ключевых показателей деятельности. За рассматриваемый период наблюдается устойчивый рост объемов продаж: выручка от реализации увеличилась более чем в 4,7 раза. Чистая прибыль компании в 2024 году составила 4,65 млн леев, что более чем в 20 раз превышает показатель 2022 года. Коэффициент рентабельности активов увеличился с 2% до 32%. Динамика структуры активов показывает постепенное наращивание долгосрочных вложений, одновременно отмечается улучшение показателей ликвидности и снижение зависимости от краткосрочных обязательств.

Для оптимизации организационной структуры необходимо сначала выявить проблемные моменты посредством её диагностики. Таким образом, в ходе углубленного анализа существующей организационной структуры и комплексной оценки её эффективности были выявлены основные слабые стороны в управленческой системе предприятия.

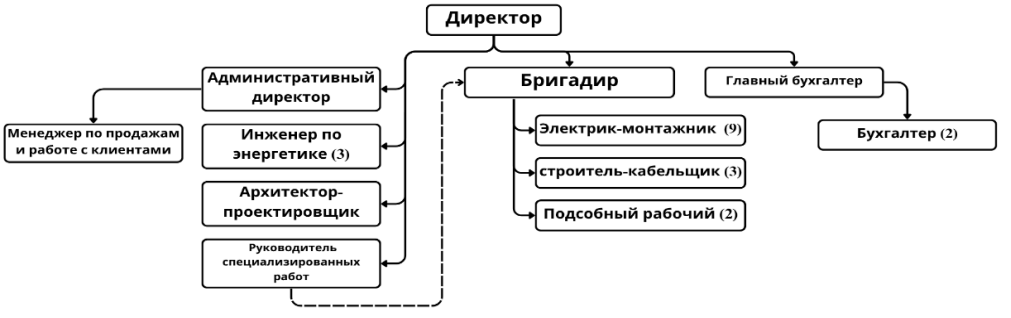


Рис. 1. Органиграмма предприятия NEOENERGCONSTRUCT S.R.L.

Организационная структура компании характеризуется избыточной централизацией и неравномерным распределением функций, что замедляет принятие решений и снижает гибкость. Обнаружено отсутствие четкой регламентации процессов и недостаточно развитым механизмом горизонтальных коммуникаций.

Для решения проблем был применён *системный подход*, поскольку структура рассматривается как единая система, где любое изменение влияет на всю организацию. Это означает, что оптимизация структуры должна быть нацеленной на изменение основных и проблемных компонентов. Таким образом, организационную структуру можно разделить на 2 основных элемента (подсистемы): органиграмму и пакет организационно-распорядительных документов предприятия.

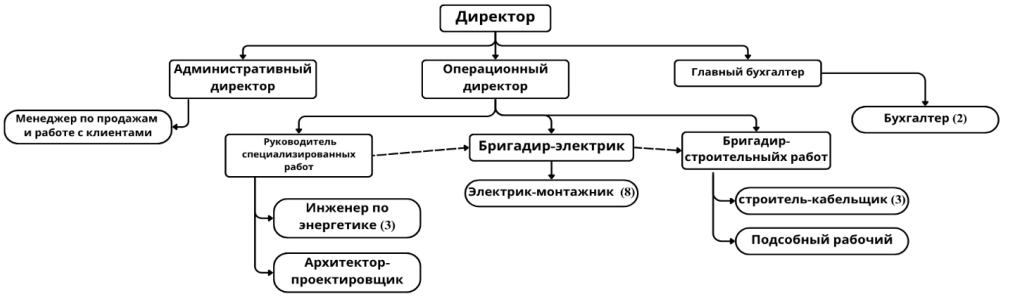


Рис. 2. Обновленная органиграмма предприятия NEOENERGCONSTRUCT S.R.L.

В результате была введена должность операционного директора. Также обязанности бригадира были разделены на две специализированные должности. После проведения повторной диагностики, было выявлено значительное улучшение, что привело к снижению централизации, выравниванию управленческой нагрузки и улучшению информационных потоков.

Касаемо организационно-распорядительных документов были обновлены и разработаны следующие: устав предприятия, кодекс внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции для трех позиций (операционного директора, бригадира строител и инженера по энергетике), регламент структуры управления и штатное расписание.

В итоге можно сказать, что анализ NEOENERG-CONSTRUCT S.R.L. подтвердил эффективность системного подхода, а также важность организационной структуры и ее оптимизации для слаженного и устойчивого развития предприятия.

Используемая литература:

1. АДИЗЕС, И. *Управление жизненным циклом корпораций.* Москва, 2014, с. 690.
2. ВЕБЕР, М. *Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии.* Москва, 2019, с. 536. ISBN 978-5-7598-0333-1.
3. МИНЦБЕРГ, Г. *Структура в кулаке: создание эффективной организации.* Питер, 2004, с. 512. ISBN 5-469-00256-X.
4. ФАЙОЛЬ, А. *Общее и промышленное управление.* Москва, 1923, с. 122.
5. ТЕЙЛОР, Ф. Принципы научного управления. М.: Экономика, 1991. 152 с.
6. FLEACĂ, E., JALENCU, M. Utilizarea abordării STEAM în cadrul proiectelor de transfer tehnologic, în: *Conferința tehnologii fizice avansate cu aplicarea UVS în monitorizarea şi modelarea factorilor de mediu*. Chişinău: Editura USM, 2024. 138 p. ISBN: 978-9975 62-819-8

Рекомендовано
***Мариан ЖАЛЕНКУ,** др., конф. унив.*