

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет комп'ютерних наук,
управління та адміністрування
Кафедра публічного управління та
менеджменту природоохоронної
діяльності

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: Вдосконалювання організаційної структури управління в умовах сталого
розвитку

Виконав студент 2 курсу групи ММО- 20
спеціальності 073 Менеджмент

Сатторова Гузал

Керівник к.е.н, доцент Головіна Олеся Іванівна

Рецензент к.е.н. доцент Шевчук Ніна Сергіївна

Одеса 2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет Комп'ютерних наук, управління та адміністрування
 Кафедра публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

Рівень вищої освіти _____ магістр _____

Спеціальність 073 Менеджмент _____

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Павленко О.П.

“ 28 ” жовтня 2021

року

**З А В Д А Н Н Я
 НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА**

студента _____ Сатторова Гузал _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

Тема роботи: Вдосконалювання організаційної структури управління в умовах сталого розвитку

керівник роботи Головіна Олеся Іванівна, канд. екон. наук, доцент
 (прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від 18.10.2021 року №216 «С»

2. Строк подання студентом роботи _____ 09 грудня 2021 р. _____

3. Вихідні дані до роботи матеріали періодичних видань, монографій, нормативно-правові акти, статті фахових збірників наукових робіт, матеріали сайтів Інтернет мережі

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретико-методологічні основи проектування організаційної структури управління підприємством 2. Системний аналіз діяльності та організаційної структури управління 3. Удосконалення організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»

5. Перелік графічного матеріалу (зточним зазначенням обов'язкових креслень)

Послідовність оцінки альтернатив при формуванні управлінських рішень; Загальна схема аналізу та синтезу нормативно-правових баз; Модель відділу правового та кадрового забезпечення; Етапи технології формування управлінських рішень в департаменті.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 28 жовтня 2021 року**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

№ з/п	Назва етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Оцінка виконання етапу	
			у %	за 4-х бальною шкалою
1.	Робота з літературними джерелами	28.10.21-03.11.21	90	відмінно
2.	Робота на розділом 1 Теоретико-методологічні основи проектування організаційної структури управління підприємством	04.11.21-14.11.21	90	відмінно
3.	Робота над розділом 2 Системний аналіз діяльності та організаційної структури управління	15.11.21-23.11.21	90	відмінно
4.	Рубіжна атестація	18.11.21-23.11.21	90	відмінно
	Робота на розділом 3. Удосконалення організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»	24.11.21-06.12.21	90	відмінно
6.	Оформлення роботи	06.12.21-09.12.21	90	відмінно
7.	Здача роботи на кафедру	09.12.21		
8.	Перевірка на плагіат	09.12.21-12.12.21	90	відмінно
	Інтегральна оцінка виконання етапів календарного плану (як середня по етапам)		90	відмінно

Студент Сатторова Г.
(підпис) (прізвище та ініціали)Керівник роботи Головіна О.І
(підпис) (прізвище та ініці)

А Н О Т А Ц І Я

на магістерську кваліфікаційну роботу на тему:

«Вдосконалювання організаційної структури управління в умовах сталого розвитку»

Сатторовой Гузал

Актуальність теми. Ефективність виробничо-господарської діяльності промислових підприємств залежить насамперед від її системи управління, а її досконалість визначається багатьма факторами. Рівень узгодженості цілей самостійних управлінських підрозділів між собою, чисельність працівників, оптимальний склад з точки зору професійних вимог, зацікавленість працівників у досягненні результатів роботи, рівень організаційної культури.

Тому важливо удосконалити організаційну структуру підприємства для відповідності ринковим умовам підприємства, забезпечення ефективності, економічної стабільності та життєздатності.

Метою кваліфікаційної магістерської роботи є пошук шляхів удосконалення організаційної структури корпоративного управління.

Для досягнення цієї мети були запропоновані та вирішені наступні завдання.

- розкриття сутності структури управління суб'єкта;
- вивчити види організації управління та організаційної структури;
- розглянути питання вдосконалення структури управління підприємством;
- проаналізувати основні економічні показники ТОВ «Контракт-К»;
- Аналіз організаційних особливостей ТОВ «Контракт-К»;
- Оцінити кадровий потенціал ТОВ «Контракт-К» та фактори, що на це впливають;
- розробка шляхів удосконалення структури управління підприємством;
- пропонувати нові організаційні моделі;
- Запропонувати шляхи вдосконалення організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»;

- Запропонуйте модель економічних показників організаційної ефективності ТОВ «Контракт-К».

Предмет дослідження – процес удосконалення організаційної структури управління підприємством.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Контракт-К».

Методи дослідження. В роботі використано загальнонаукові методи (та спеціальні методи. Так, для дослідження нормативноправової бази формування управлінських рішень застосовано метод узагальнення. Для формування шляхів інформатизації формування управлінських рішень в органі виконавчої влади доцільно використати метод графічного зображення.

Для написання роботи буде використано нормативно-правову базу, тематичні джерела, аналітичні та статистичні матеріали тощо.

Ключові слова: управлінські рішення; технологія менеджменту; організаційна структура, організаційні особливості.

ANNOTATION

for a master's thesis on the topic: "Improving the organizational structure of management in terms of sustainable development"

Sattorova Guzal

Actuality of theme. The efficiency of production and economic activities of industrial enterprises depends primarily on its management system, and its perfection is determined by many factors. The level of coordination of the goals of independent management units, the number of employees, the optimal composition in terms of professional requirements, the interest of employees in achieving results, the level of organizational culture. Therefore, it is important to improve the organizational structure of the enterprise to comply with market conditions of the enterprise, ensuring efficiency, economic stability and viability.

The purpose of the master's thesis is to find ways to improve the organizational structure of corporate governance.

To achieve this goal, the following tasks were proposed and solved.

- disclosure of the essence of the management structure of the subject;
- to study the types of management organization and organizational structure;
- consider improving the management structure of the enterprise;
- to analyze the main economic indicators of LLC "Contract-K";
- Analysis of organizational features of LLC "Contract-K";
- Assess the human resources of LLC "Contract-K" and the factors that affect it;
- development of ways to improve the management structure of the enterprise;
- propose new organizational models;
- To suggest ways to improve the organizational management structure of LLC "Contract-K";
- Suggest a model of economic indicators of organizational efficiency of LLC "Contract-K".

The subject of research - the process of improving the organizational structure of enterprise management.

The object of research is Kontrakt-K LLC.

Research methods. The work uses general scientific methods (and special methods. Thus, to study the regulatory framework for the formation of managerial decisions used the method of generalization. The legal framework, thematic sources, analytical and statistical materials, etc. will be used to write the work.

Keywords: management decisions; management technology; organizational structure, organizational features.

ЗМІСТ

Вступ	9
Розділ 1. Теоретико-методологічні основи проектування організаційної структури управління підприємством	14
1.1 Сутність організаційної структури управління підприємством	14
1.2 Організація управління та типи організаційних структур	24
1.3 Проблеми вдосконалення організаційної структури управління підприємством	43
Висновки до розділу 1	57
Розділ 2. Системний аналіз діяльності та організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»	58
2.1. Аналіз основних економічних показників діяльності ТОВ «Контракт-К»	58
2.2 Особливості організаційної побудови ТОВ «Контракт-К»	66
2.3 Оцінювання стану кадрового потенціалу ТОВ «Контракт-К» та факторів впливу на нього	76
Висновки до розділу 2	88
Розділ 3. Удосконалення організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»	89
3.1 Моделювання організаційних структур	89
3.2 Способи удосконалення класів моделі організаційної структури управління підприємством ТОВ«Контракт-К»	93
3.3 Модель економічних показників ефективності організаційної структури ТОВ «Контракт-К»	119
Висновки до розділу 3	126
Висновки та пропозиції	127
Список використаних джерел	131

ВСТУП

Зміни в українській економіці потребують реструктуризації структури управління вітчизняними промисловими підприємствами та створення структури, адаптованої до ринкових умов. Зміна структури управління організацією значною мірою зумовлена зміною масштабів диверсифікації виробництва та появою самостійних і напівсамостійних структурних підрозділів: відокремлених підрозділів, філій і дочірніх підприємств. Це, у поєднанні зі створенням децентралізованої організаційної структури управління високого рівня, потребує обґрунтування її вибору.

Посилення конкуренції між виробниками, скорочення життєвих циклів продукції, підвищені вимоги до якості та загальна нестабільність економічних, технологічних, політичних, правових і соціальних факторів роблять структурно нежиттєздатну систему нездатною для досягнення поставлених цілей. Таким чином, процес, переважаючі умови, є неефективним і непридатним для життя.

Проте більшість вітчизняних підприємств менш інноваційні, оскільки традиційно використовують лінійно-функціональну бюрократичну структуру. Удосконалення структури виробництва, маркетингу, управління персоналом та організації є останнім центром уваги керівників, оскільки економічний ефект від цих заходів важко оцінити і, як правило, довгоочікуваний.

Удосконалення систем і методів управління є однією з найважливіших умов життєздатності та прибутковості підприємства. Ринкові відносини безпосередньо впливають на структуру управління підприємством. Вибравши правильну структуру корпоративного управління та ефективно побудувавши, компанія може максимізувати прибуток за рахунок підвищення продуктивності. Виживання підприємства в ринкових умовах залежить від ефективності, економічності та надійності його управління.

Удосконалення управління не слід розглядати як разову подію. Це безперервний процес, що залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів, таких як ринкові відносини в національній економіці, умови міжгалузевих і

міждержавних економічних зв'язків, розширення, виробнича спеціалізація, розвиток кооперації, науково-технічний розвиток. Це питання має особливе значення для промислових підприємств, оскільки якість виробничих операцій залежить від впливу прийнятих рішень та організаційної структури управління.

Впровадження нових принципів управління є дуже складним і вимагає повної зміни філософії бізнесу, зміни менталітету співробітників, підвищення їх кваліфікації, підвищення людського потенціалу. Дедалі більше компаній намагаються зміцнити свої позиції в організації, відмовляючись від старих командно-адміністративних відносин і краще користуючись ними, створюючи умови для розвитку. Водночас змінюється підхід до формулювання стратегії та цілей розвитку, створення організаційних та управлінських структур, процесу розробки та прийняття управлінських рішень, оцінки ефективності організації.

Сучасний механізм управління промисловими підприємствами в Україні характеризується глибоким поділом праці, складною спеціалізацією, структурними підрозділами підприємства та обмеженою незалежністю працівників. Надзвичайно висока концентрація керівництва (перший начальник переобтяжений керівниками середньої ланки), авторитарні системи влади, їх нездатність перевести їх на нижчий рівень, неможливість розділити обсяги стратегічної та стратегічної роботи. оперативні завдання.

Тому організаційна структура підприємства є важливою складовою для успішного досягнення обраної стратегічної мети. Усі дії залежать від того, як організовано підприємство. Відсутність організаційної структури може призвести до кризи навіть у найпотужніших компаніях. Найважливішим є вибір організаційної структури, яка найбільше відповідає внутрішнім і зовнішнім факторам, що визначають функціонування підприємства.

Виходячи з цього, організація є оптимальною структурою, яка дозволяє їй ефективно взаємодіяти із зовнішнім середовищем, ефективно та ефективно розподіляти й спрямовувати зусилля своїх співробітників, а отже, задовольняти потреби клієнтів і досягати високих результатів.

Слід зазначити, що не існує єдиної організаційної структури, яка б

відповідала всім ринковим умовам, і компанії повинні постійно зосереджуватися на вдосконаленні існуючої структури. У сучасному світі компанії повинні вміти швидко реагувати на зміни в навколишньому середовищі та адаптуватися до змін організаційної структури.

Актуальність обраної теми залежить від того, що ефективність виробничо-господарської діяльності промислових підприємств залежить насамперед від її системи управління, а її досконалість визначається багатьма факторами. Рівень узгодженості цілей самостійних управлінських підрозділів між собою, чисельність працівників, оптимальний склад з точки зору професійних вимог, зацікавленість працівників у досягненні результатів роботи, рівень організаційної культури.

Тому важливо удосконалити організаційну структуру підприємства для відповідності ринковим умовам підприємства, забезпечення ефективності, економічної стабільності та життєздатності.

Для проектування та вдосконалення організаційної структури підприємства покликані роботи багатьох вітчизняних та зарубіжних авторів, зокрема: І.А. Александрова, А.Н. Алікова, А.І.Амошу, І.Ансофф, Ж.Г. Берсуцький, С. Біра, Б.В. Буркинського, В.М. Гіта, П.В. Єгорова, Ю.Г. Лисенко, Н.Є.Рогозу, Н.Н.Лепу, Б.З.Мілнер, С.С.Рамазанова, А.В. Сидоров, Н. Г. Чумаченко та ін. Дарі Ех, В.М.Данюка, В.А. Дятлова, Н.Д. Лук'янченко, А.І. Пушкар, В. В. Травіна, С. В. Шершень та ін.

Предмет дослідження – процес удосконалення організаційної структури управління підприємством.

Об'єкт дослідження – ТОВ «Контракт-К».

Метою кваліфікаційної магістерської роботи є пошук шляхів удосконалення організаційної структури корпоративного управління.

Для досягнення цієї мети були запропоновані та вирішені наступні завдання.

- розкриття сутності структури управління суб'єкта;
- вивчити види організації управління та організаційної структури;

- розглянути питання вдосконалення структури управління підприємством;
- проаналізувати основні економічні показники ТОВ «Контракт-К»;
- Аналіз організаційних особливостей ТОВ «Контракт-К»;
- Оцінити кадровий потенціал ТОВ «Контракт-К» та фактори, що на це впливають;
- розробка шляхів удосконалення структури управління підприємством;
- пропонувати нові організаційні моделі;
- Запропонувати шляхи вдосконалення організаційної структури управління ТОВ «Контракт-К»;
- Запропонуйте модель економічних показників організаційної ефективності ТОВ «Контракт-К».

Інформаційною базою дипломної роботи є законодавча база України, Постанови Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, відповідна нормативна документація, статистичні дані Державного комітету статистики України, дані оперативної, статистичної звітності та нормативні матеріали підприємства «Контракт-К».

Теоретичною основою дипломної роботи стали фундаментальні положення загальної економічної теорії, загальної теорії систем, дослідження класиків організаційної теорії Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля, Г. Саймона, Д. Томпсона, М. Крозьє, Д. Вудворд та ін., наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань організації виробництва, реструктуризації підприємств, стратегічного управління, управління персоналом, інформаційних систем. Основними з яких є праці Колота А.Г., Припотня В.Ю, Лейбкінда А.Р., Лагоши Б.А., Мороза О.С., Рогози М.Є, Смирнова Г.Н., Шевченка А.Ф. та інших вчених.

Для досягнення цієї мети використовувалися загальнонаукові методи, такі як порівняння, групування, спостереження, фінансово-економічний аналіз, комплексні оцінки, системні та процесні підходи.

Дана магістерська робота демонструє реальну необхідність вирішення

важливого завдання удосконалення організаційної структури управління підприємством, що забезпечує життєздатність підприємства в умовах нестабільності ринку.

Основним досягненням дослідження є те, що в основу моделі організаційної структури покладено вдосконалену модель Еріксона-Пенкера, яка дозволяє розглянути природу чотирьох базових систем будь-якої організаційної системи, а саме можливість досягнення цілей бізнес-системи. цієї мети. бізнес-процеси та бізнес-правила, які чітко регламентують організаційну структуру організації за певних обставин.

Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновку, 52 посилань. Загальний обсяг роботи – 157 сторінок друкованого тексту, 19 таблиць та 12 рисунків.

ВИСНОВКИ

1. Організаційна структура управління — це внутрішня структура будь-якої виробничої чи економічної системи, тобто спосіб організації елементів системи та складні зв'язки та відносини між ними. Таким чином, організаційну структуру управління можна визначити як управлінську категорію, що відображає організаційні аспекти управлінських відносин, а менеджмент — це самостійна організація (працівник), забезпечена управлінням. функції, права на їх здійснення, обов'язки щодо виконання функцій та обов'язки; ієрархія управління — це сукупність управлінських підрозділів на певному рівні ієрархії управління.

2. Суб'єкти з усіма типами використовуваних організаційних структур можна розділити на три основні категорії: класична лінійна функціональна структура та дивізійна структура; адаптивна організаційна структура. Як правило, в організаційному проектуванні використовується ситуаційний підхід, що поєднує різні типи структур для вирішення конкретних управлінських завдань, і на практиці жодна з розглянутих структур не може мати спільних ознак.

3. Дослідження специфіки системи управління підприємством в сучасних ринкових умовах виявляє, що основні організаційні проблеми підприємств зумовлені несумісністю організаційної структури із зовнішнім середовищем та відсутністю існуючих механізмів контролю за досягненням затвердженого підприємства. стратегії та цілі. Недостатній рівень стратегічних цілей, низька мотивація, якісне виконання службових обов'язків та автоматизація управлінської діяльності. При аналізі критеріїв оцінки ефективності організаційної структури необхідно враховувати не лише фінансові показники, а й соціальні та системні показники діяльності, які можуть вплинути на майбутні фінансові результати.

4. ТОВ «Контракт-К» створено як сучасна компанія, що динамічно розвивається, що пропонує широкий спектр послуг з проектування та

виробництва металевих виробів. Було встановлено, що виробництво скоротилося на 25,8 відсотка за три роки. Спад виробництва відбувся через зниження ринкового попиту на металопродукцію через фінансово-економічну кризу в країні. Аналіз ефективності ТОВ «Контракт-К» показує, що підприємство було прибутковим і в 2020 році прибуток склав 103 тис. грн. або 94 тис. грн. більше, ніж минулого року. Через низьку рентабельність ТОВ «Контракт-К» рентабельність у 2019 році знизилася майже у 8 разів порівняно з 2018 роком, а в 2020 році зросла в 1,4 раза. Найбільше компанія постраждала у 2019 році через кризу в країні, зниження попиту на продукцію та зростання витрат виробництва через зростання цін на матеріали, електроенергію та інші товари.

5. Система управління ТОВ «Контракт-К» є лінійно-функціональною, підприємство має під керівництвом функціональні підрозділи у вигляді штаб-квартири, вони допомагають лінійним підрозділам розробляти конкретні проблеми, пропонують свої рішення керівникам філій, вони бракує. право видавати доручення безпосередньо виконавцю. Рішення та розпорядження приймає керівник підприємства.

Актуальними організаційними перевагами ТОВ «Контракт-К» є:

Функціональний професіоналізм менеджменту значно підвищує його професіоналізм та ефективність управлінських рішень;

- чіткий розподіл повноважень, що забезпечує однозначність і послідовність прийняття рішень;

- в організаційній структурі встановлені стабільні та надійні зв'язки.

Нинішніми організаційними недоліками ТОВ «Контракт-К» є:

- суворий авторитарний стиль управління, автономність і підпорядкованість підрозділів;

- дуже складний регуляторний процес, коли потрібні функціональні регуляторні межі: регулювання може відбуватися лише на найвищих рівнях влади. В результаті комунікаційні канали є дуже довгими та перевантаженими (від нижчого рівня до вищого керівництва, а потім через функціональних

менеджерів), взаємодія між однорівневими особами, які приймають рішення, слабка, а вище керівництво не завжди перевантажене. регулювання забезпечується державою. У результаті залучаються додаткові помічники, які звітують перед керівниками різних рівнів. Це неефективно, оскільки призводить до збільшення штату, невизначеності в процесі прийняття рішень та зниження відповідальності за прийняті рішення.

6. У випадку з обстеженими підприємствами у 2020 році відбулися деякі зміни порівняно з 2019 роком, наприклад: загальна кількість працівників зменшилась на 150 осіб, тобто плінність кадрів негативно вплинула на виконання виробничої програми. , перешкоджає своєчасному введенню об'єктів в експлуатацію та створює зайві трудовитрати та інвестиції. Середньорічна продукція ТОВ «Контракт-К» становить понад 6,48 тис. грн. порівняно з попереднім. При середньорічному рівні виробництва у 2020 році частка робітників у PvP зменшилась на 22,7 тис. грн, але середньорічний випуск продукції зріс на 25,7 тис. грн за рахунок збільшення середньої кількості робочих днів, робочих днів і годин на одного працівника.

7. В основі моделі організаційної структури лежить удосконалена модель Еріксона-Пенкера, яка дозволяє розглянути чотири основні характеристики будь-якої організаційної системи: операційні цілі, системи бізнес-процесів для досягнення цієї мети та необхідні ресурси. бізнес-процеси та підтримка бізнесу

8. Узгодження інтересів контрагентів на різних рівнях влади, підвищення ефективності комунікації, зниження витрат на комунікацію та управління, покращення координаційно-організаційного механізму взаємодії на основі структурного підходу до цілей.

Сучасна оперативна ситуація підприємств цієї галузі в Україні визначає можливість використання лінійної функціональної структури з високою концентрацією влади при неможливості розподілу виробництва. Для підвищення ефективності такої структури необхідно використовувати ефективніший механізм регулювання, який використовує стимулювання працівників.

Атестація керівників і спеціалістів для підвищення якості та продуктивності роботи спеціалістів і керівників, створення бажання працівників підвищувати кваліфікацію, що сприяє економічному зростанню підприємства, та визначення умов підвищення тарифів. та умови евакуації. Такий підхід є важливою складовою механізму побудови системи мотивації досліджуваного підприємства.

Розроблено підхід до створення автоматизованої інформаційно-аналітичної системи управління, що використовує сучасні інформаційні технології для запобігання втратам від зміни умов функціонування підприємства та дозволяє запровадження антикризової технології управління своєчасно реагувати на зміни.

9. Впровадження основних результатів дослідження в систему управління ТОВ «Контракт-К» матиме економічний вплив 315 тис. грн на впровадження результатів за рахунок підвищення продуктивності, а також ефективності та якості управління. рішення. .

10. Є теоретичні основи доцільності використання технологій навчання у навчальній діяльності. В основі різноманітних технологій педагогічної підготовки лежить прагнення створити систему відомих дидактичних принципів, а також перелік додаткових принципів. Можливості розвитку навчальної діяльності в її динамічному стані дозволяють налагодити систему інтелектуальних і соціальних взаємодій між людьми.

СПИСОК ВИКОРСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. – М.: Экономика, 1989. – 352с.
2. Антонов А.Н., Морозова Л.С. Основы современной организации производства: Учебник. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2004. – 432 с.
3. Афонін А.С., Нестерчук В.П. Технологія реструктуризації підприємства: Навч. посіб. – К.: Видав. Європ. ун-ту фінансів, ін форм. систем, менеджменту і бізнесу, 2000. – 72 с.
4. Базилевич Л.А. Моделирование организационных структур. Л.: ЛГУ, 1998. – 160 с.
5. Богиня Д. П., Семікіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2002. – 226 с.
6. Борисова Е. Как создать правильную организационную структуру управления корпорацией // Персонал-микс. – 2003. – №7. – С. 1-5.
7. Браун Марк Г. Сбалансированная система показателей: на маршруте внедрения / Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 226 с.
8. Воронин А.А., Мишин С.П. Модель оптимального управления структурными изменениями организационной системы // Автоматика и телемеханика, 2002. – № 8. – С. 136 - 150.
9. Вумек Джеймс П., Джонс Дэниел Т. Бережливое производство: Как избавиться от потерь и добиться процветания вашей компании/Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 473 с.
10. Гончаров В.М., Иванов В.Л., Припотень В.Ю. Управління організаційно-економічною стабільністю на основі аналізу, формування і використання організаційного потенціалу підприємства // Держава та регіони. – Запоріжжя: Гуманітарний університет «ЗІДМУ», 2017. – № 5. – С. 93-96.
11. Головенкін В.П. Педагогіка вищої школи //Підручник В.П.Головенкін.-К.: «КПШ»,2020-406.
12. Забродский В.А., Клебанова Т.С., Скурихин В.И. Анализ и предубеждение

дестабилизации функционирования предприятий. – К.: Манускрипт, 1994. – 77 с.

13. Кодекс Законів про працю України // Збірник законів про працю. –К.: Вікар, 2003. – С. 5-132.

14. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навчальний посібник. - К.: КНЕУ, 1998 . – 244 с.

15. Корпоративный менеджмент: Учеб. пособ./И.И. Мазур, и др. – М.: Омега-Л, 2005. – 376 с.

16. Лагоша Б.А., Шаркович В.Г., Дегтярева Р.Д. Методы и модели совершенствования организационных структур. М.: Наука, 1988. – 192 с.

17. Лейбкинд А.Р., Рудник Б.Л. Моделирование организационных структур (классификационный подход). М.: Наука, 1981. - 143 с.

18. Леліш А.М. До питання про визначення сутності поняття «фінансове оздоровлення» підприємств / Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. Вип. 12 (55) / Наук. ред. І.К. Бондар. – К., 2005. – С. 71-77.

19. Мазур И.И., Шапиро В.Д. Реструктуризация предприятий и компаний: Справочное пособие для специалистов и предпринимателей. - М.: Высшая школа, 2000, - 587 с.

20. Маслоу А. Мотивация и личность. - С-Пб.: Питер, 2003. – 352 с.

21. Маслянюк П. П., Майстренко А. С. «Проблеми та задачі моделювання бізнес-процесів організаційних структур» Вісник СНУ ім.. В. Даля № 4 (110) Ч.2, 2018р. Стаття використана в повному обсязі.

22. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: ДЕЛО, 1998. - 800 с.

23. Минцберг. Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. СПб.: Питер, 2002. - 512 с.

24. Маслянюк П.П., Вознюк С.С., Вознюк А.С., Побудова мета моделі діяльності на основі загально психологічної теорії діяльності О.М. Леонтьева Наукові вісті НТУУ «КПІ» -2022 -№1 – С.53-64.

25. Мороз О.С. Система построения организационной структуры управления

- предприятием // *Металл и литьё Украины*. – 2003. – № 9-10. – С. 19-26.
26. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія Гончаров В.М., Додонов О.В., Припотень В.Ю., Радомська М.С. – Донецьк, 2017. – 246 с.
27. Организация оплаты труда руководителей и специалистов в условиях перехода к рыночной экономике: Монография / Гончаров В.Н., Радомская М.С., Радомский С.И., Рамазанов В.С. и др. – Донецк: ООО «Альматео», 2017. – 196 с.
28. Організація управління ефективним розвитком промислових підприємств в умовах ринкового конкурентного середовища: Монографія / Гончаров В.М., Солоха Д.В., Припотень В.Ю., Фесіна О.А. – Донецьк, 2017. – 206 с.
29. Оучи У. Методы организации производства: Японский и американский подходы: Сокр. пер. с англ. – М.: Прогресс, 1984. – 328 с.
30. Петренко В.Л., Тимохин В.Н., Овечко А.В. Оценка сложности взаимодействий в экономической системе. // *Вісник Донецького університету. Серія В. Економіка і право*. - №1. – 2000. – с. 33-37.
31. Припотень В.Ю. Анализ эффективности организационных структур управления промышленным предприятием // *Модели управления в рыночной экономике: (Сб. науч. трудов) Общ. ред. и предисл. Ю.Г. Лысенко; Донецкий нац. ун-т*. – Донецк: ДонНУ, 2018. – Вып. 10. – С. 192-202.
32. Припотень В.Ю. Концепция синтеза эффективной организационной структуры предприятия // *Економіст*. – 2019. – № 4. – С. 54-58.
33. Припотень В.Ю. Организация взаимодействий организационных субъектов предприятия // *Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції «Проблеми глобалізації та моделі стійкого розвитку економіки» 26-28 березня 2019 р., м. Луганськ*. – С. 120-121.
34. Припотень В.Ю. Проектирование открытых организационных структур и системы взаимодействий в них // *Новое в экономической кибернетике: (Сб. научн. ст.) Под общ. ред. Ю.Г. Лысенко; Донецкий нац. ун-т*. // *Модели проектного менеджмента*. – Донецк: ДонНУ, 2019. – №1. – С. 18-24.

35. Припотень В.Ю. Синтез организационной структуры предприятия // Матеріали IV Всеукраїнській науково-практичної конференції «Проблеми глобалізації та моделі стійкого розвитку економіки» 26-28 березня 2019 р., м. Луганськ. – С. 118-119.
36. Проектирование организационных структур управления производством /Под ред. Н. Г. Чумаченко. - К.: „Наукова думка“, 1979. - 256 с.
37. Пушкарь А.И. Модели управления развитием производственно-экономических систем. - Харьков: ХГЭУ, 1997. - 268 с.
38. Реструктуризация предприятий и компаний/И.И. Мазур, В.Д. Шапиро и др.: Справочное пособие. Под ред. И.И. Мазура. – М.: Высшая школа, 2000. – 587 с.
39. Робсон М., Уллах Ф. Практическое руководство по реинжинирингу бизнес-процессов: Пер. с англ. / Под ред. Н. Д. Эриашвили. – М.: Аудит ЮНИТИ, 1997. – 238 с.
40. Рогоза М.Є. Адаптивні системи управління промисловим підприємством в умовах трансформації середовища господарювання // Вісник Донецького університету економіки та права.. Сер.: Економіка та управління. – 2005. – №2. – С. 67–75.
41. Самочкин В. Н. Гибкое развитие предприятия. Анализ и планирование. — М.: Дело, 1999. – 336 с.
42. Сергеева Л. Н. Моделирование структуры экономических систем и процессов. - Запорожье: ЗГУ, 2002. - 88 с.
43. Смирнова Г.Н., Сорокин А.А., Тельнов Ю.Ф. Проектирование экономических информационных систем: Учебник/ Под ред. Ю.Ф. Тельнова - М.: Финансы и статистика, 2001. - 512 с.
44. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 416 с.
45. Стратегическое управление персоналом: Изд. 2-е, пер. и доп. / Андриенко В.Н., Беликова Т.Ю., Голтвенко В.А., Лисенко Ю.Г. и др. – Донецк: Юго-Восток, 2005. - 201 с.
46. Татарников А.А. Управление кадрами в корпорациях США, Японии,

Германии. – М.: Экономика, 1999. – 154 с.

47. Тоцький В.І., Лавриненко В.В. Організаційний розвиток підприємства: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 247 с.

48. Франчук В. И. Основы построения организационных систем. - М.: Юрист, 1997. - 340 с.

49. Харічков К.С., Ткач К.І. Проблеми формування корпоративних структур в умовах економічного зростання // Наукові праці Донецького національного технічного ун-ту. Серія: економічна. Вип. 75. – Донецьк, ДонНТУ, 2004. – С. 48-54.

50. Шевченко А. Ф. Ефективність праці і мотиваційні фактори, що впливають на неї // Регіональні перспективи. – 2002. – № 3-4 (22-23). – С. 67-69.

51. Эффективность гибких производственных систем / Э. Г. Гудушаури, П. И. Чинаев, В. Е. Болнокин, В.В. Чередников. — М.: Наука, 1990. - 160 с.

52. Kaplan R.S., Norton D.P. The Balanced Scorecard Translating Strategy Action. Cambridge Mass. 1996.