

Список использованных источников

1. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; под общ. ред. Л. И.Евченко . – Москва: Индательство «Дело», 2004. – 493 с.
2. Трапицын, С. Ю. Мотивация персонала в современной организации. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с
4. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
5. Родионова, Е. А. Психологические особенности мотивации персонала // Солнце в ладонях. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.suninpalms.ru/article.php?id=95&mode=art>. – Дата доступа: 01.02.2025.

УДК 65.01

ТРЕНДЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ДИЗАЙНА

**Усачева Н. А., студ., Курасова А. А., студ.,
Благодатский П. В., к.э.н., Крючкова А. С., доц.**

*Российский университет транспорта,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. Статья посвящена современным трендам организационного дизайна, которые формируют новые подходы к управлению и структуре организаций в условиях быстро меняющейся деловой среды. Рассматриваются ключевые изменения в подходах к организационным структурам, культуре и технологиям, а также влияние цифровизации и гибких методологий на традиционные модели управления. В заключении подчеркивается важность гибкости и инновационного мышления в процессе организационного дизайна, что позволяет компаниям не только выживать, но и процветать в условиях постоянных изменений.

Ключевые слова: тренды организационного дизайна, гибкие методологии, холакратия, сетевые структуры, цифровизация, управление, организационная культура.

Организационный дизайн – это дисциплина, непосредственно связывающая стратегию с практикой управления, определяющая, как организации могут структурировать свои команды и процессы для достижения поставленных целей. Он охватывает такие аспекты, как распределение ролей и ответственности, коммуникационные потоки и взаимодействие между различными подразделениями, а также атмосферу и культуру, в которой все это происходит.

Современный бизнес сталкивается с динамично меняющейся средой, в которой скорость изменений и сложность условий требуют от организаций гибкости и способности к быстрой адаптации. В этой связи организационный дизайн становится не просто инструментом управления, а стратегическим ресурсом, который позволяет компаниям эффективно реагировать на вызовы рынка, улучшать работу своих сотрудников и повышать конкурентоспособность. Правильный организационный дизайн не только способствует оптимизации внутренних процессов, но и создает среду, благоприятную для инноваций и вовлеченности сотрудников. Это означает, что компании, которые игнорируют важность дизайна своей организации, рискуют не только потерять конкурентные преимущества, но и столкнуться с проблемами внутри структуры.

Целями данной статьи являются анализ текущих трендов в области организационного дизайна и их влияние на эффективность организаций. Мы стремимся выявить ключевые изменения и новшества, которые происходят в этой сфере, а также предложить практические рекомендации для организаций, желающих адаптироваться к новым условиям. Таким образом, мы будем рассматривать не только теоретические аспекты, но и конкретные примеры успешного внедрения новых принципов дизайна, чтобы показать, как современные компании могут использовать организационный дизайн в свою пользу и создавать условия для роста и развития.

Текущие тренды в организационном дизайне свидетельствуют о значительных изменениях в подходах к управлению и структуре организаций. Одним из самых заметных

трендов является переход к гибким структурам, которые заменяют традиционные иерархические модели. Гибкие структуры позволяют быстрее реагировать на изменения внешней среды, дают больше свободы командам в принятии решений и способствуют более динамичной адаптации к новым вызовам. Компании все чаще выбирают проектную работу как основной способ организации своего бизнеса, что позволяет им сосредоточиться на конкретных задачах и результатах [1].

Холакратия, новый подход к управлению, также становится важным элементом организационного дизайна. Этот метод предполагает распределение власти среди сотрудников и создание самоуправляющихся команд, что позволяет повысить уровень ответственности и вовлеченности. Вместо традиционного иерархического подхода, холакратия поощряет инициативу на всех уровнях и создает динамичную среду, в которой каждый сотрудник может вносить свой вклад в общую цель.

Кроме того, увеличивается значимость кросс-функциональных команд, которые объединяют специалистов из различных областей для решения комплексных задач. Такие команды способствуют обмену знаниями и навыками, что, в свою очередь, способствует инновациям и улучшению качества принимаемых решений. Кросс-функциональный подход позволяет организациям более эффективно использовать свои ресурсы и сократить время на выполнение проектов.

Наконец, интеграция технологий и автоматизация процессов становятся неотъемлемой частью современного организационного дизайна. Использование цифровых инструментов для оптимизации процессов, повышения прозрачности и улучшения коммуникации открывает новые горизонты для организаций. Автоматизация рутинных задач позволяет сотрудникам сосредоточиться на более важных аспектах работы, что в конечном итоге приводит к повышению общей эффективности и продуктивности. Важно отметить, что интеграция технологий должна проходить гармонично и учитывать культурные аспекты организации, чтобы не вызвать сопротивление со стороны сотрудников и не нарушить существующие процессы.

Влияние цифровизации на организационный дизайн становится одним из наиболее актуальных и обсуждаемых вопросов в мире современных бизнес-процессов. Поскольку организации продолжают адаптироваться к технологическим изменениям, они сталкиваются с необходимостью пересмотра не только своих организационных структур, но и подходов к сотрудничеству, управлению данными и культурным аспектам внутри своей работы.

Когда мы говорим о роли технологий в трансформации организационных структур, важно учитывать, что современные технологии обеспечивают большую гибкость и возможность адаптации. Традиционные иерархические структуры, которые часто были неэффективны, уступают место более гибким и сетевым подходам, чем вызывает необходимость в новых ролях и функциях. Например, такие технологии, как системы управления проектами и коммуникационные платформы, позволяют командам работать более эффективно, независимо от их физического расположения. Это приводит к тому, что многие компании переходят к функциональным и кросс-функциональным командам, что позволяет более эффективно использовать навыки сотрудников и быстро реагировать на изменения в окружении. Упрощение структуры управления также помогает сократить время принятия решений, делая организации более динамичными и способными к быстрой адаптации [2].

Облачные платформы играют важнейшую роль в данной трансформации, так как они оказывают влияние на совместную работу сотрудников. Переход на облачные технологии позволяет сотрудникам взаимодействовать в реальном времени, обмениваться информацией и работать над проектами с любого устройства и из любой точки мира. Это не только повышает эффективность и скорость выполнения задач, но и способствует созданию более интегрированных рабочих процессов. Совместная работа становится более доступной и непрерывной, что в конечном итоге увеличивает продуктивность и ускоряет реализацию инновационных проектов. Компании могут легко настраивать и масштабировать свои ресурсы в зависимости от текущих потребностей, что способствует более гибкому управлению.

Использование аналитики данных также играет критическую роль в оптимизации процессов. Современные инструменты анализа данных позволяют организациям собирать, обрабатывать и использовать огромные объемы информации для принятия обоснованных решений. Например, путем изучения продуктивности отдельных команд и сотрудников, компании могут выявить узкие места в бизнес-процессах, улучшить внутренние операции путем перестройки задач и ресурсного обеспечения. Это позволяет не только

оптимизировать процессы, но и предсказать результаты будущих действий на основе анализа исторических данных, что значительно улучшает планирование и стратегическое развитие.

Однако цифровизация не ограничивается лишь технологическими изменениями. Она значительно влияет на организационную культуру, что является неотъемлемой частью успешного организационного дизайна. Значение инновационного мышления и открытости к изменениям невозможно переоценить. В условиях постоянных изменений в технологиях компании должны поощрять сотрудников к поиску новых решений и идей. Это требует от культуры организации гибкости, где ошибки воспринимаются как учебный опыт, а не как неудачи. Поддержка инновационных инициатив и поощрение креативности помогают создать рабочую атмосферу, которая способствует росту и развитию.

Создание среды для совместного обучения и роста также является важным аспектом новой организационной культуры. Организации должны обеспечивать возможности для обмена знаниями и навыками среди сотрудников. Регулярные семинары, тренинги и программы менторства становятся стандартом, позволяя каждому члену команды развиваться и делиться своим опытом. Когда сотрудники чувствуют, что они могут экспериментировать и обучаться, это усиливает их вовлеченность и мотивацию, что, в свою очередь, влияет на общую продуктивность бизнеса.

Развитие лидерства и вовлеченности сотрудников также становится ключевым аспектом в условиях цифровизации. Лидеры современных организаций должны быть не только наставниками, но и агентами изменений, которые способны вдохновлять и поддерживать своих подчиненных. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений помогает создать более демократичную и открытую культуру, где каждый голос имеет значение. Это непосредственно влияет на уровень удовлетворенности и производительности работников, так как они чувствуют свою ценность и значимость в достижении общих целей компании [3].

Одним из заметных кейсов стал опыт компании «Росатом», которая столкнулась с необходимостью укрепления своей внутренней структуры в условиях изменений. Для этого руководство предложило сотрудникам стать движущей силой изменений. С этой целью сформировали специальные команды поддержки изменений, состоящие из желающих работников, которые были распределены по различным проектам. Этот подход не только вовлек сотрудников в процесс, но и способствовал более глубокому пониманию потребностей бизнеса и возможностей для улучшения. В результате «Росатом» сумел повысить оперативность и эффективность внедрения новых идей и решений.

Другим ярким примером является строительная компания, которая адаптировалась к резкому увеличению спроса на строительные материалы в период пандемии. В условиях ограничений и растущего числа проектов руководство осознало, что необходимо расширить штат сотрудников, однако это создает риск недостатка подготовки у новичков. В ответ на этот вызов была создана специальная команда по обучению и база знаний, чтобы новые работники могли беспрепятственно адаптироваться и быстро начать вносить вклад в работу компании. В рамках данной инициативы была введена должность «Бадди» – опытные сотрудники, которые могли поддерживать новичков, прослушивать звонки и помогать им осваиваться на новом месте. Этот подход не только ускорил процесс адаптации, но и способствовал созданию более дружелюбной и поддерживающей атмосферы в коллективе [4].

В заключение, тренды организационного дизайна представляют собой динамично развивающееся поле, отражающее изменения в потребностях бизнеса и общества. Век цифровизации, утрата традиционных иерархий, а также акцент на гибкость и адаптивность – все это влияет на формирование новых структур и подходов. Компании, которые стремятся быть успешными в условиях неопределенности, должны учитывать человеческий фактор и стремиться к созданию инклюзивной культуры, где каждый сотрудник чувствует свою значимость и возможность влиять на происходящие изменения. Важно помнить, что оптимальный организационный дизайн – это не просто архитектура бизнес-процессов, а образ жизни, ориентированный на развитие, инновации и сотрудничество. Эффективный подход к дизайну организации позволит не только преодолеть вызовы, но и успешно двигаться вперед, создавая устойчивое конкурентное преимущество и способствуя благосостоянию всех участников.

Список использованных источников

1. Алексашина, Т. В. Организационный дизайн: обеспечение оптимизации системы управления производственных компаний // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16. – № 5. – С. 2007–2020.
2. Борисова, Л. Г., Сеферян А. Г. Теоретические аспекты эволюции организационного дизайна малых предприятий // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11 (100). – С. 1074–1077.
3. Кузнецова, Ю. О. Основные тренды в организационном дизайне // Наукосфера. – 2022. – № 12-1. – С. 462–465.
4. Панферова, Н. Ю., Пирва, Е. А. Роль организационного дизайна в управлении организационными рисками компании // Обществознание и социальная психология. – 2022. – № 7-2 (37). – С. 302–307.

УДК 316.354:351/354

ПРИМЕНЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ (МАТЕРИАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ) В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

**Усачева Н. А., студ., Курасова А. А., студ.,
Благодатский П. В., к.э.н., Крючкова А. С., доц.**

*Российский университет транспорта,
г. Москва, Российская Федерация*

Реферат. В данной статье рассматривается применение инновационных технологий материальной мотивации в системе управления трудовыми отношениями в организациях. Акцентируется внимание на важности создания эффективной мотивационной среды, которая способствует повышению производительности труда и удовлетворенности сотрудников. Анализируются современные подходы к материальной мотивации, включая систему бонусов, премий, а также другие формы финансового стимулирования. Рассматриваются практические примеры успешной реализации материальных стимулов на различных предприятиях, а также оценка их влияния на трудовые отношения.

Ключевые слова: инновационные технологии, материальная мотивация, трудовые отношения, управление, организация, мотивационная среда.

В последние десятилетия материальная мотивация стала важным аспектом управления трудовыми отношениями в организациях. Материальная мотивация подразумевает использование финансовых и нефинансовых стимулов для побуждения сотрудников к более эффективной работе и достижению корпоративных целей. Ключевая роль материальной мотивации заключается в создании стимулов, способствующих улучшению производительности и повышению уровня удовлетворенности сотрудников своей работой.

Определение материальной мотивации включает в себя широкий спектр аспектов. Это не только оплата труда, но и различные бонусы, премии, материальные поощрения, льготы и дополнительные компенсации. Важно отметить, что для многих работников материальные вознаграждения являются первостепенными при выборе места работы и определяют их приверженность компании. Однако материальная мотивация, как показали исследования, не является единственным фактором, способствующим высокой производительности. Она должна быть частью более широкой системы управления, которая учитывает как материальные, так и нематериальные потребности работников.

Существуют различные теории и модели, которые объясняют механизмы материальной мотивации и её влияние на работу сотрудников. Одной из самых известных является теория потребностей Абрахама Маслоу, предлагающая иерархию потребностей, где материальные потребности занимают базовое место в этой пирамиде. Сначала человек удовлетворяет свои физиологические потребности (доступ к пище и жилью), затем обращается к потребностям в безопасности, общении, уважении и самореализации. В контексте управления трудовыми отношениями, это означает, что удовлетворение материальных