

УДК 65.014.12

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V44\(2024\)-24](https://doi.org/10.31521/modecon.V44(2024)-24)

Рудь К. М., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки будівництва, Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, Україна

ORCID: 0000-0002-6349-0161

e-mail: cotket100@gmail.com

Гносеологія організаційних структур та основи їх проектування

Анотація. Гносеологічні дослідження організаційних структур дають можливість визначити неподільну їх частину та на основі цього виявити природні універсальні властивості, які дають можливість спроектувати якісну організаційну структуру на основі нормативної моделі. До виявлених природних властивостей неподільної частини організаційної структури відноситься наявність управлінських та виробничих функцій, останні з яких є якісно важливими і визначаються як основна, допоміжна та обслуговуюча. Гносеологічні дослідження неподільної частини організаційної структури дають можливість її розглядати як динамічну систему, яка повинна проектуватися для кожної фази життєвого циклу, що має чітко визначену мету. Своєю чергою, фази життєвого циклу можуть бути повторюваними та неповторюваними. Для повторюваних фаз життєвого циклу організаційні структури можуть не перепроєктовуватись. Дослідження неподільної частини організаційної структури та їх властивостей дали можливість сформулювати якісні визначення понять «організаційна структура», визначити, що поняття «функція» має природне походження і є природною властивістю неподільної частини організаційної структури, а також сформулювати нове розуміння поняття «місія». Визначено, що місія організації є сукупним поняттям, що характеризує досягнення мети організаційною структурою на різних фазах життєвого циклу. З метою поглибленого аналізу місії будь-якої організаційної структури, запропоновано також вважати, що вона може відповідати лише двом категоріям – добра та зла, відповідно до головних нормативно-оціночних категорій неподільної частини організаційної структури – людини.

Визначення природних властивостей неподільної частини організаційної структури дає можливість розглядати її як динамічну структуру та дозволить розробити якісну методологію проектування організаційних структур з подальшою можливістю синтезу елементів організаційних структур та елементів ресурсів, які необхідні для реалізації природних (універсальних) функцій кожного елемента цієї структури.

Ключові слова: гносеологія; організаційна структура; функція; місія; фаза життєвого циклу.

Kateryna Rud, PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Construction Economics, Kyiv National University of Construction and Architecture, Kyiv, Ukraine

Gnoseology of Organizational Structures and the Basis of Their Design

Abstract. Introduction. Gnoseological research of organizational structures makes it possible to determine their indivisible part and based on this to identify natural universal properties that gives an opportunity to design a high-quality organizational structure based on a normative model. The identified natural properties of an indivisible part of the organizational structure include the presence of management and production functions, the latter of which are qualitatively important and are defined as main, auxiliary and service functions.

Purpose. The purpose of the article is to conduct a gnoseological research of organizational structures which will make it possible to identify their indivisible parts and establish the natural functions of these parts. This, in turn, will make it possible to initiate the foundations of qualitative design of organizational structures which will affect the effectiveness of their functioning at different phases of the life cycle.

Result. Gnoseological research of an indivisible part of the organizational structure make it possible to consider it as a dynamic system that must be designed for each phase of the life cycle, which has a clearly defined goal. In turn, the phases of the life cycle can be repeatable and unrepeatable. Organizational structures may not be redesign for repeatable phases of the life cycle. The study of an indivisible part of the organizational structure and their properties made it possible to form qualitative definitions of the concepts of "organizational structure", to determine that the concept of "function" has a natural origin and is a natural property of an indivisible part of the organizational structure, and also to form a new understanding of the concept of "mission". It was determined that the mission of organization is a collective concept that characterizes the achievement of the goal by the organizational structure at different phases of the life cycle. For the purpose of an in-depth analysis of the mission of any organizational structure, it is also proposed to consider that it can correspond to only two categories which are good and evil, according to the main normative and evaluative categories of an indivisible part of the organizational structure which is a person.

Conclusions. Determining of the natural properties of an indivisible part of the organizational structure makes it possible to consider it as a dynamic structure and will allow the development of a qualitative methodology for the design of organizational structures with the further possibility of synthesizing elements of organizational structures and elements of resources, which are necessary for the implementation of the natural (universal) functions of each element of this structure.

Keywords: gnoseology; organizational structure; function; mission; life cycle phase.

¹Стаття надійшла до редакції: 14.03.2024

Received: 14 March 2024

JEL Classification: L23, L29.

Постановка проблеми. Пошук ефективної методології проектування організаційних структур соціально-економічних систем не дає, на жаль, очікуваних результатів. Результати реалізації багатьох проектів показують, що в більшості випадків, процеси в організаційних структурах, які їх реалізовували, були некерованими або мало керованими. Одним із прикладів некерованості організаційної структури соціально-економічної системи, може слугувати компанія Evergrande Group, до складу якої входило багато підприємств будівельного комплексу Китаю [1, 2]. Жодні фінансові маніпуляції, які продовжувалися декілька років, не змогли забезпечити ефективне функціонування цього будівельного гіганта, який врешті-решт став банкрутом.

Якщо провести узагальнюючий аналіз існуючих підходів щодо проектування організаційних структур, то можна виділити основні традиційні поняття та положення, які сформувала наука управління, і які стоять на заваді формуванню ефективної методології проектування якісних організаційних структур. Перш за все, сюди відноситься визначення поняття «організаційна структура», яке в класичному розумінні передбачає наявність двох та більше людей. По-друге, класична наука управління не змогла виявити універсальні функції елементів організаційної структури, що дало можливість підмінити поняття «функції» поняттям «задача» або «мета», яку виконує той чи інший елемент організаційної структури. І нарешті, в класичному розумінні організаційна структура завжди розглядалась як статична система, а не як динамічна, яка повинна проектуватися для кожної фази життєвого циклу проекту, кожна фаза якого має єдину мету і вважається неподільною.

Отже, виходячи з викладених вище недоліків розуміння наукою управління фундаментальних визначень пов'язаних із організаційними структурами, постає нагальна необхідність проведення гносеологічних досліджень, які на основі системного підходу нададуть можливість сформулювати нові поняття термінів «організаційна структура» та «функція», а також довести, що будь-яка організаційна структура є динамічною системою, яка постійно повинна змінюватися (проектуватися) у відповідності з визначеними життєвими фазами.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Якщо провести аналіз дотичних з точки зору системного підходу до науки управління досліджень в різних галузях, то за останні два десятиліття, ми побачимо величезний розвиток нанотехнологій. Такий розвиток, став можливим, лише за рахунок того, що вченим вдалося виявити в речовинах найменші неподільні частинки, які формують її структуру. Провівши дослідження властивостей цих неподільних частинок, в подальшому вдалося провести маніпуляції, які дали можливість створити нову структуру речовини, що кардинально змінила її якість.

Отже, основою будь-якої системи – технічної, біологічної та соціально-економічної є її структура. Ефективна структура будь-якої технічної системи, забезпечується якісними властивостями неподільних частин цієї системи, що забезпечує її бездоганну роботу. Біологічні системи створила природа, і очевидно, що ефективність їх функціонування також забезпечується лише їх ефективними структурами, що складаються з неподільних частин, які постійно досліджуються та можуть до певного рівня якісно змінюватися при зовнішніх маніпуляціях. Якщо говорити про соціально-економічні системи, то на сьогодні наука управління не визнала, що окрема людина може розглядатися як неподільна частина та мати всі властивості повноцінної організаційної структури, які лише на цьому неподільному рівні можна виявити та дослідити. Такий підхід, не дає можливості дослідити природні властивості організаційної структури, визначити її універсальні функції та розглядати як динамічну систему.

Розуміння організаційної структури як цілісності, що складається з двох або більше людей, походить із закладеного в класичному розумінні поняття «організація». Так, М. Мескон визначає, що «Організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної мети...[3]». При цьому він зазначає, що організація повинна відповідати декільком вимогам, до яких відносяться наявність по крайній мірі двох людей, які вважають себе частиною цієї групи, наявність хоча б однієї мети, та наявність членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягнути мети. Подібне визначення організації дають і інші науковці. Так, Г. Керзнер визначає що «Організація може бути визначена як група людей, які повинні координувати свою діяльність, щоб досягти організаційних цілей. [4]», а А. Делік дає визначення організаційної структури, як набору взаємопов'язаних і інтегрованих елементів, що утворюють систему [5].

В науковій навчальній літературі з управління низка інших вчених [6, 7, 8, 9, 10, 11] також визначають поняття «організаційної структури» саме як групи людей об'єднаних метою, що по суті доводить єдине бачення науковців у розумінні та визначенні зазначеного терміну. Тобто, неподільною (найменшою) частиною вважається цілісність, яка складається не менше ніж з двох людей, і властивості цієї цілісності саме і стали об'єктом дослідження класичної науки управління.

Формулювання цілей дослідження. Метою статті є проведення гносеологічного дослідження організаційних структур, яке надасть можливість виявити їх неподільні частини та встановити природні функції цих частин. Це, своєю чергою, дозволить започаткувати основи якісного проектування організаційних структур, що впливатиме на

ефективність їх функціонування на різних фазах життєвого циклу.

Основні результати дослідження. Як вже зазначалося вище, класичне розуміння організації базується на тому, що передбачає наявність двох або більше людей, які об'єднані однією метою. Іншими словами, організаційна структура розглядається як цілісність, яка складається з двох або більше елементів, об'єднаних загальною метою. Досліджуючи діяльність різних організаційних структур у різні історичні епохи, включаючи і період останніх ста років, який вважається періодом виникнення та формування науки управління, науковці, досліджуючи людину як соціальний елемент, жодним чином не допускали поняття, що вона може розглядатися як окрема організаційна структура. Тобто, лише наявність не менше двох людей, свідчило про те, що існує організаційна структура, і саме цю цілісність вважали об'єктом дослідження, який розглядався як неподільна частина. Таке розуміння організаційної структури як неподільної частини, спрямували наукові пошуки, які стосувалися формування ефективних організаційних структур, хибним шляхом, оскільки поза увагою вчених залишилися питання дослідження багатьох категорій, які стосуються природи виникнення та функціонування організаційних структур.

Наукові дослідження проведені автором показали, що неподільною частиною, яку можна розглядати як окрему цілісність будь-якої соціально-економічної системи, а, отже, як окрему організацію і як окрему організаційну структуру, є людина. Саме дослідження окремого соціуму, який займається, скажімо, економічною діяльністю можна розглядати як окрему організаційну структуру.

Якщо розглядати діяльність будь-якого окремо взятого соціуму в різні історичні епохи, від найдавніших часів і до сучасності, то можна відзначити, що будь-яка діяльність цього соціуму дозволяє виділити та дослідити природні властивості, якими в тій чи іншій мірі апелює наука управління при розгляді організації як такої, що складається з двох чи більше людей.

Отже, розглядаючи людину як неподільну частину, яку можна розглядати як окрему організаційну структуру спробуємо виявити природні властивості, якими володіє ця неподільна частина.

Починаючи з найстародавніших часів, в яких відома присутність людини, можна відзначити, що найпоширенішою економічною діяльністю людини було приготування їжі. На цьому найпростішому прикладі і розглянемо людину як організаційну структуру. Перш за все, свідомо чи ні, але приготування їжі – це мета, яку визначила для себе людина. Тобто, перша властивість організаційної структури – це наявність мети в неподільної частини. Друга властивість, очевидно полягала у виконанні однієї з управлінських функцій – планування. Третя

властивість полягала у виконанні функцій, які природнім чином людина виконувала для приготування їжі, які вважаються виробничими. Ці функції були природніми й універсальними, їх можна охарактеризувати як основну, допоміжну та обслуговуючу. Так, до обслуговуючої функції відносилась діяльність, пов'язана з добуванням продуктів, до допоміжної – роботи, пов'язані з обробкою продуктів, їх нарізанням чи чищенням, і основна функція – це безпосереднє приготування їжі. Виконуючи природні виробничі функції, людина могла одночасно виконувати і наступні три управлінські функції – контроль, аналіз, регулювання. Фактично, була присутня природня ієрархія функцій, що також свідчить про властивість організаційної структури.

Отже, як бачимо із зазначеного вище, властивості організаційної структури, які виділяє наука управління за умови наявності двох і більше людей, властиві і окремо неподільній частині – людині, яка також може розглядатися як окрема організаційна структура. Зазначимо також, що якщо першою метою людини як організаційної структури є приготування їжі, то наступною може бути реалізація їжі на ринку. Іншими словами, якщо людина як організаційна структура визначила дві фази: перша – приготування їжі, друга – реалізація їжі на ринку, то відповідно формується для кожної фази відповідна мета. Визначені дві фази – це життєві цикли людини як організаційної структури, вони також визначаються природнім шляхом. Людина як організаційна структура для досягнення мети першої фази (фаза 1), представлена на рисунку 1.

Як наведено на рис. 1, людина як організаційна структура, природнім чином виконує основну, допоміжну та обслуговуючу функції. При такому розгляді людини як окремої організаційної структури, ми можемо зазначити, що без виконання перерахованих функцій, людина як неподільна одиниця, не зможе досягнути своєї мети. Мільярди людей, протягом всього існування людства виконували ці функції природнім шляхом, в усякому разі для досягнення однієї мети – приготування їжі.

Дослідження організаційних структур, які сформуливали та описали наука управління протягом останнього століття, і які складаються з двох та більше людей, показало, що наявність природніх функцій – основної, допоміжної та обслуговуючої, підмінялося необхідністю виконання тих чи інших задач, які були визначені як функції. Так, не залежно від того, який вид організаційної структури розглядала наука управління і скільки вертикальних чи горизонтальних рівнів мала ця структура, в них з'являлися виробничі підрозділи, підрозділи із постачання, підрозділи зі збуту і т. д. Не дивлячись на примарну універсальність цих підрозділів для різних організаційних структур, вони, однак, формувалися для виконання конкретних задач, а тому їх не можна вважати природніми функціями. Інколи визначалося, що той чи інший підрозділ має відповідну мету (виробництво,

постачання, збут тощо), реалізація якої дозволяє досягнути загальної мети організації.

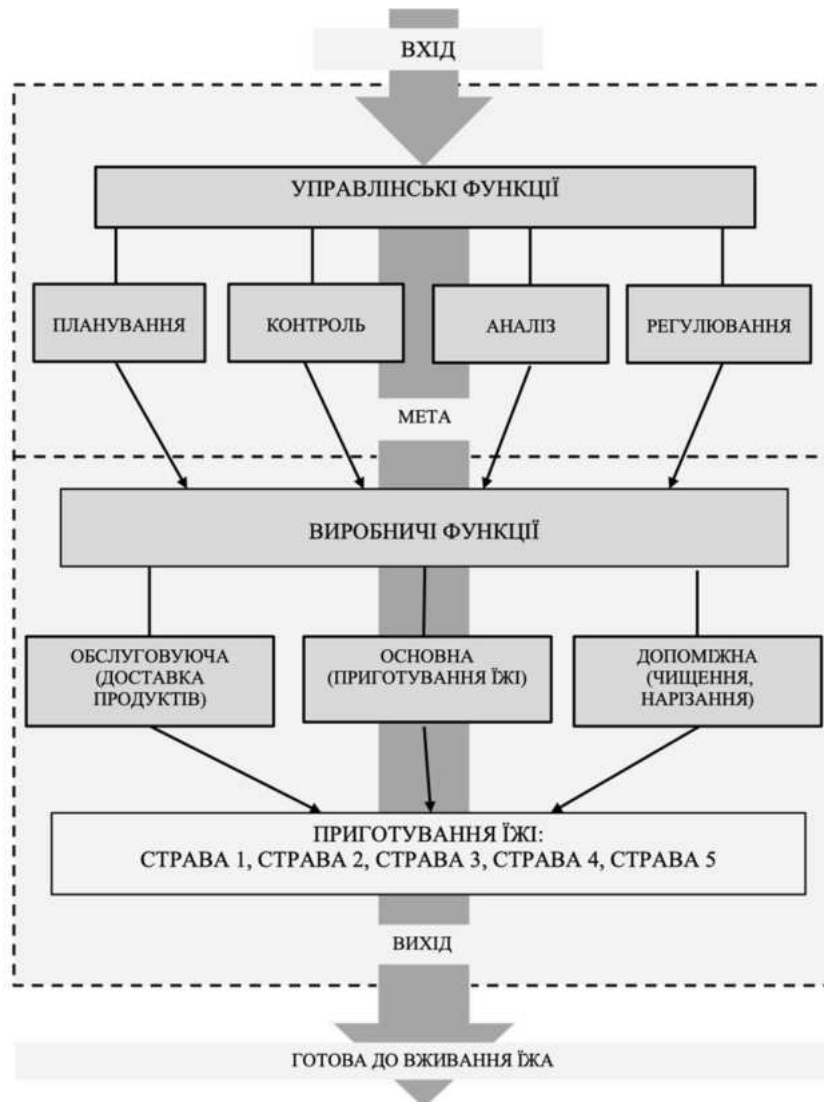


Рисунок 1 – Людина як організаційна структура – приготування їжі (фаза 1)

Джерело: розроблено автором

Відповідно до визначеного вище хибного підходу, який сформувала наука управління у розумінні поняття «функції» формувалися статичні організаційні структури, які фактично проектувалися для різних фаз життєвого циклу. Прикладом будь-якої статичної системи, може слугувати будь-яка організаційна структура, яка має в одній структурі виробничий підрозділ та підрозділ зі збуту продукції і в якій не виділяються життєві фази.

Так, якщо розглядати організаційну структуру як динамічну систему, то для виробничої фази життєвого циклу, повинна бути спроектована одна організаційна структура, а для фази пов'язаної з реалізацією продукції, інша організаційна структура. Розглянемо

це детальніше, на прикладі досягнення мети людиною як організаційною структурою, пов'язаною з реалізацією готової їжі на ринку (рис. 2).

Як показано на рис. 2, для досягнення мети другої фази, природні функції людини як організаційної структури не змінилися. Так само необхідно виконати виробничі функції – основні, допоміжні, обслуговуючі та управлінські, пов'язані з плануванням, контролем, аналізом та регулюванням.

Крім того, потрібно звернути увагу на те, що фаза 1 та фаза 2 в діяльності людини буде як правило постійно повторюватись, відповідно, для повторюваних життєвих фаз, організаційна структура не потребує перепроектування.

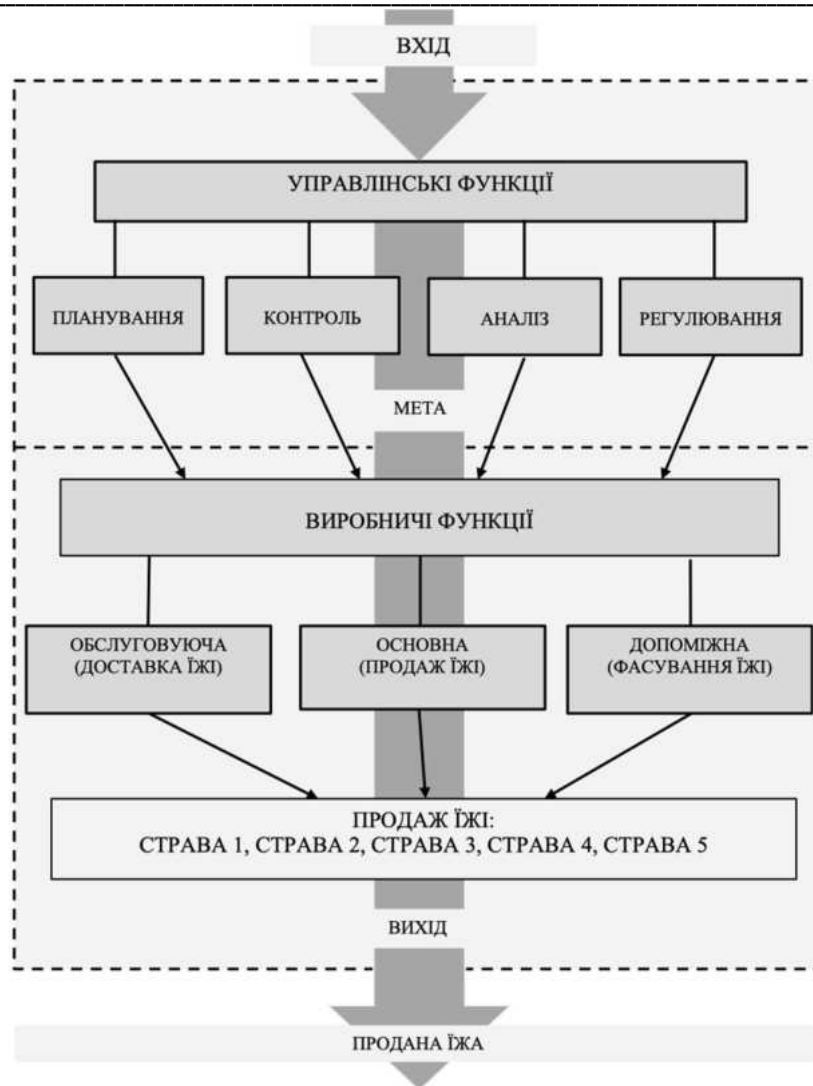


Рисунок 2 – Людина як організаційна структура – продаж їжі на ринку (фаза 2)

Джерело: розроблено автором

Узагальнюючи вище викладене та повертаючись до підміни поняття «задача» поняттям «функція», в організаційних структурах, які розглядають наявність двох і більше людей, можемо зробити висновок, що при створенні виробничого підрозділу, його функціональним призначенням не може бути вироблення продукції, в таких структурах це мета підрозділу, як і створення підрозділу з реалізації продукції – це також або мета підрозділу, а не функція. Функція може розглядатися лише як природня властивість, яка є універсальною для будь-якого елементу організаційної структури.

Розглядаючи властивості організаційної структури на прикладі окремої людини як неподільної частини (рис. 1, 2) ми виявили, що необхідно сформувати понятійний апарат, який би визначав природні властивості організаційної структури.

Отже, наведемо наступне визначення організаційної структури.

Організаційна структура – це неподільний елемент (людина), або група людей, що розглядаються як

цілісність і які реалізують природні управлінські та виробничі функції для досягнення поставленої мети.

Природними виробничими функціями є основна, допоміжна та обслуговуюча.

Природними управлінськими функціями є планування, контроль, аналіз та регулювання. Означені управлінські функції співпадають із класичним їх розумінням, і були виявлені А. Файодем, на наш погляд, в значній мірі завдяки дослідженням, які проводились для цілісності, якою є окрема людина (тобто управлінець).

Функція – це універсальна природна властивість організаційної структури, реалізація якої забезпечує її ефективне функціонування та виживання.

Будь-яка організаційна структура проектується для досягнення конкретної мети. Мета визначається лише для конкретної фази життєвого циклу. Фаза життєвого циклу є неподільною категорією, тобто її не можна розбити на менші фази. Фаза життєвого циклу може бути повторюваною або одноразовою. Розглянемо визначене більш детально.

Якщо зобразити фази життєвого циклу організації на ринку, то очевидно, що життєвий цикл організації складається з двох повторюваних фаз (рис. 3).

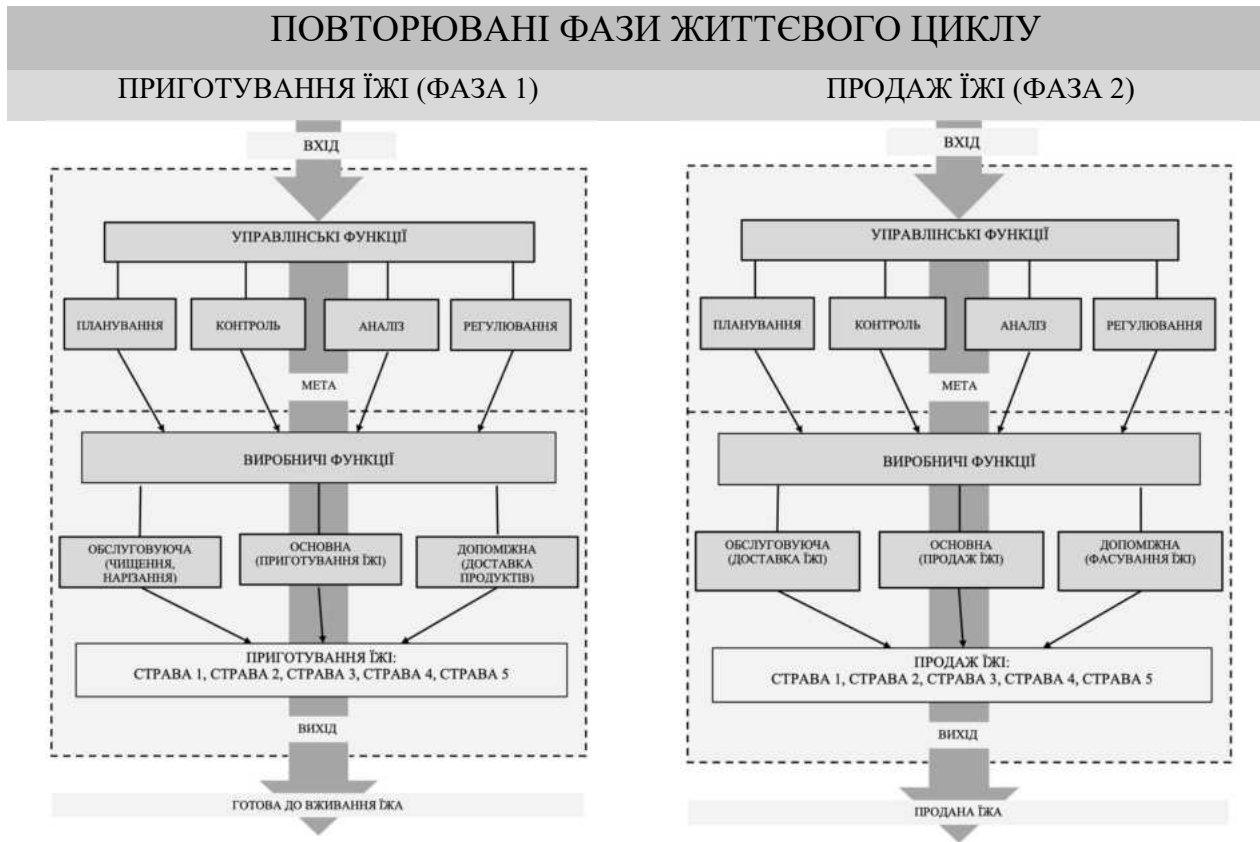


Рисунок 3 – Людина як організаційна структура при повторюваних фазах життєвого циклу

Джерело: розроблено автором

Як впливає з рис. 3, повторювані фази життєвого циклу можуть повторюватись безліч разів. Іншою ситуацією буде з фазами життєвого циклу, коли вони неповторювані (одноразові). Скажімо

(краще замінити на наприклад), при реалізації проекту, пов'язаного зі спорудженням готелю, можуть бути неповторювані фази життєвого циклу і повторювані (рис. 4).

Неповторювана фаза 1	Неповторювана фаза 2	Неповторювана фаза 3	Неповторювана фаза 4	Повторювана фаза 5
Розробка ескізного проекту	Проектно-пошукові роботи	Розробка проектно-кошторисної документації	Будівництво готелю	Експлуатація готелю
<p>МЕТА</p> <p>Готовий ескізний проект</p>	<p>МЕТА</p> <p>Дані для розробки проектно-кошторисної документації</p>	<p>МЕТА</p> <p>Розроблена проектно-кошторисна документація</p>	<p>МЕТА</p> <p>Збудований та зданий в експлуатацію готель</p>	<p>МЕТА</p> <p>Надання тимчасового житла</p>

Рисунок 4 – Неповторювані та повторювані фази життєвого циклу при реалізації проекту зі спорудження та експлуатації готелю

Джерело: розроблено автором

Як видно з рис. 4, для будівництва готелю всі фази, крім останньої, є неповторюваними (одноразовими) фазами. Відповідно, для кожної фази життєвого циклу, має бути спроектована організаційна структура, яка відповідає меті цієї фази.

Методику проектування організаційних структур із використанням основної, допоміжної та обслуговуючої функцій представлено в дослідженнях [12]. В означеній роботі запропоновано нормативну модель організаційної структури на прикладі будівництва об'єктів. Враховуючи те, що нормативна модель передбачає наявність усіх функцій, які були визначені

вище як природні властивості для неподільної частини організаційної структури – людини, означену модель можна прийняти як нормативну (універсальну) для проектування будь-якої соціально-економічної системи.

Отже, повертаючись до життєвих фаз реалізації проекту спорудження та експлуатації готелю (рис. 4), на основі нормативної моделі [12], можна спроектувати організаційну структуру для однієї з неповторюваних фаз (фаза 4) – будівництва готелю (рис.5).

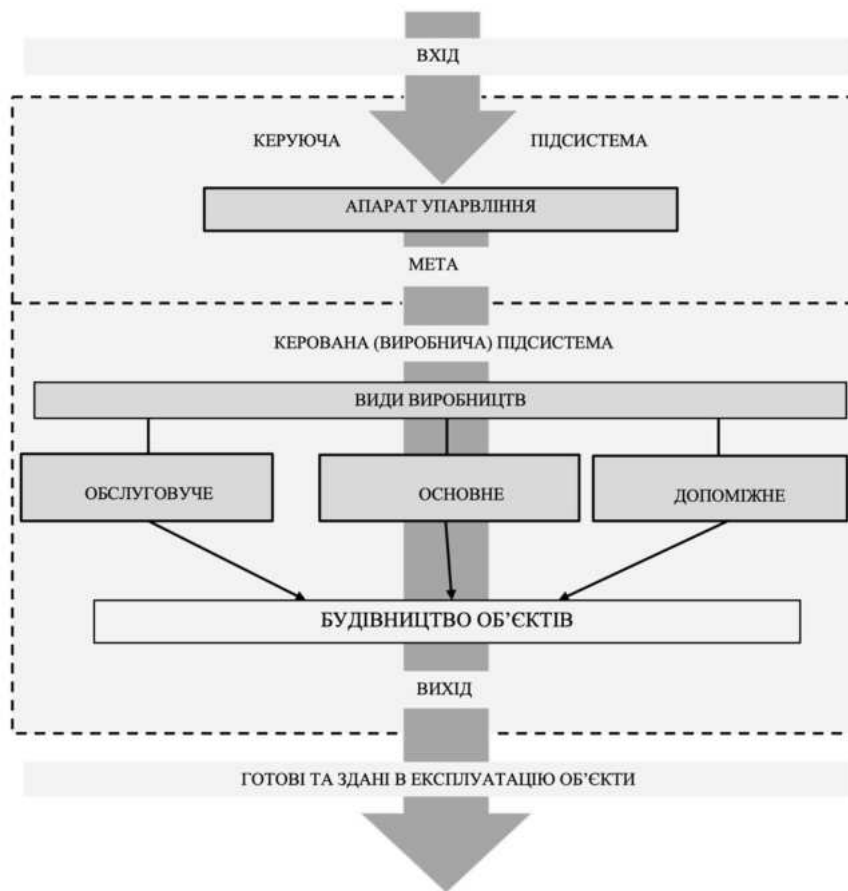


Рисунок 5 – Організаційна структура неповторюваної фази – будівництво готелю

Джерело: побудовано автором за даними [12]

Таким чином, виходячи із зазначеного вище, на основі нормативної моделі, в якій визначені керуюча та керована (виробничі) підсистеми, а також основне, допоміжне та обслуговуюче виробництва, може проектуватися організаційна структура для кожної окремо визначеної фази життєвого циклу, кожна з якого має свою мету.

Враховуючи те, що для кожної фази життєвого циклу проектується окрема організаційна структура, а також враховуючи гносеологічне дослідження, яке визначає людину як неподільну частину, яка є організаційною структурою, на прикладі рисунків 1 і 2 можемо прослідкувати, що фактично одна і та сама одиниця, виконуючи природні виробничі й

управлінські функції на різних фазах життєвого циклу досягає різної мети. Тобто, фактично можна говорити, що для кожної фази життєвого циклу організаційна структура перепроєктовується, змінюється. Така властивість, дає можливість стверджувати, що організаційна структура – це динамічна система, яка змінюється в просторі і часі.

Іншими словами, якщо розглядати складну організаційну структуру, необхідну для реалізації життєвих циклів проекту зі спорудження та експлуатації готелю (рис. 4), ми можемо визначити, що починаючи з першої фази, організаційна структура динамічно змінюється (перепроєктовується) на кожній фазі життєвого циклу. Іншими словами, йдеться про

єдину організаційну структуру, яка динамічно функціонує.

Логічним об'єднуючим поняттям для кожної фази життєвого циклу, для якої визначена мета, може слугувати термін «місія». Означене поняття широко використовується як в літературі з управління організаціями, так і з управління проектами. В широкому розумінні, класичне визначення поняття «місія» розглядається як більш узагальнююча мета організації або проекту. Дуже часто, це поняття використовується маніпулятивно, з метою досягнення скритих цілей проекту, які можуть носити згубні наслідки для середовища, де функціонує організація та реалізовується той чи інший проект. Загалом, визначення місії будь-якої організації чи проекту повинно базуватись на філософських поняттях добра і зла.

Так, якщо ми розглядаємо людину як неподільну частину, яка є організаційною структурою, то очевидно, що потрібно повернутись до загально етичного розуміння нею поняття добра та зла. Не дивлячись на чисельні філософські дискусії щодо цих понять, загалом, людство має єдине бачення цих категорій [13, 14]. Так, науковці зазначають, що «поняття «добро» і «зло» є фундаментальним...оскільки відображають і суспільні відносини, і ціннісні імперативи, і категорії пізнання людини. Особливо важливим є те, що від них залежить існування всього людства [13]». Тому, на наш погляд, місією будь-якої організаційної структури може бути реалізація лише добрих або злих намірів. Таке визначення місії унеможливить маніпуляції цим поняттям, а отже може знівелювати можливість функціонування організацій, які реалізують злі наміри.

Коли на початку формування науки управління Генрі Форд визначав місію своєї компанії як «автомобіль має бути доступний кожній людині», очевидно він навряд чи задумувався про екологічні наслідки, до яких призведе розвиток автомобільної галузі, базованої на двигунах внутрішнього згорання. Очевидно, якби майже сто років назад, компанія провела дослідження і визначила, що викиди CO₂ є абсолютним злом для навколишнього середовища, то можливо, вже тоді почали б вестися дослідження з розробки екологічних двигунів. Так само і з місіями інших компаній. Наприклад, місією компанії McDonald's, яка звучить, що «створювати приємні моменти задоволення смаком – легко для кожного», і продукція якої нанесла збитки здоров'ю мільйонам людей, які страждають від ожиріння, важко назвати доброю. Наведені розуміння місії діяльності організацій схожі скоріше на рекламне маніпулятивне гасло, ніж відображенням глибинного змісту функціонування означених структур.

Якщо розглядати місії організаційних структур рівня окремої держави, то очевидним наочним прикладом абсолютного зла є повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України. Яку б мету своєї діяльності не заявляли елементи цієї держави, які виступають окремими організаційними структурами,

інтегроване на стороні добра людство знає, що реалізація будь-якої мети цими структурами – це служіння силам зла.

Таким чином, лише категорії добра і зла, які визначають принципи існування людства, можуть бути закладені у визначення місії організаційної структури. Скоріше за все, людство як загалом, так і окрема людина зокрема, які кожного дня створюють тисячі організаційних структур, на даному етапі свого розвитку зрозуміють, що місія їх організацій – це творити добро, а отже боротись зі злом, тобто протистояти структурам, місією яких є реалізація злих намірів.

Таким чином, з огляду на викладене вище, можна дати наступне визначення поняття «місія».

Місія організаційної структури – це сукупне досягнення її мети на різних фазах життєвого циклу, яке в кінцевому результаті призводить до реалізації добрих чи злих намірів.

Не дивлячись на те, що розуміння категорій добра і зла можуть дискутуватися, однак їх введення в розуміння поняття «місії» дозволить компаніям поглиблено аналізувати та обґрунтовувати кінцевий результат своєї діяльності та прогнозувати наслідки, до яких призведе досягнення сукупної мети організаційної структури на різних фазах життєвого циклу.

Висновки. Гносеологічні дослідження організаційних структур дали можливість визначити неподільну їх частину – людину, яку можна розглядати як окрему організаційну структуру, що відповідно, дозволило дослідити та виявити її природні виробничі та управлінські функції. Виявлення природніх (універсальних) виробничих та управлінських функцій дає можливість використовувати нормативну модель організаційної структури для проектування якісних організаційних структур будь-яких соціально-економічних систем. Крім того, гносеологічні дослідження організаційних структур надають можливість розглядати їх як динамічні структури, які змінюються (проектуються) для кожної фази життєвого циклу, який має свою чітко визначену мету. Мета організаційної структури на кожній фазі життєвого циклу буде різною, однак об'єднуючим поняттям функціонування організаційної структури на різних фазах життєвого циклу, виступає поняття «місія». Визначено, що місією будь-якої організаційної структури, на сучасному етапі розвитку людства, є реалізація добрих чи злих намірів. Якщо у світовій спільноті переважатимуть ефективно спроектовані організаційні структури, місією яких є реалізація добрих намірів, то людство зможе вижити і продовжити своє існування. Якщо ж переважатимуть ефективно спроектовані організаційні структури, місією яких буде реалізація злих намірів, то людство на даному етапі свого розвитку буде потерпати спочатку від локальних катастроф, а згодом, при формуванні їх критичної маси, може загинути.

Проведені дослідження, а також нормативна модель організаційної структури, завдяки своїй універсальності, в подальшому надасть можливість

синтезувати елементи організаційної структури та ефективно якісне управління ресурсами на різних економічних елементи витрат, що забезпечить фазах життєвого циклу.

Література:

1. Wang, Z., Ye, K., Zhu, D. (2021). Crisis Analysis of Evergrande Group from the Perspective of Game Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 219, 262-274.
2. Stivenson A., Li, C. (2021). What to Know About China Evergrande, The Troubled Property Giant. *The New York Times*, 9 Dec. 2021, URL: <https://www.nytimes.com/article/evergrande-debt-crisis.html>
3. Мескон М., Альберт М., Ф. Хедоурі. Основи менеджменту. «Діло», 1997. 492 с.
4. Kerzner, H. (2009). *Project management: a system approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley&Sons, Inc. URL: <https://ftp.idu.ac.id/wp-content/uploads/ebook/ip/BUKU%20MANAJEMEN%20PROYEK/project-management-harold-kerzner1.pdf>
5. Delic, A., Nuhanovic, S. (2010). The Organizational Structure and Organizational Culture Independence Analysis with a Special Reference to Bosnian and Herzegovinian Enterprises. *Economic Analysis*, 43 (3-4), 70-86. URL <https://www.library.ien.bg.ac.rs/index.php/ea/article/view/184/180>
6. Назарчук Т.В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. К.: "Центр учбової літератури", 2016. 560 с.
7. Гуторова О.О. Менеджмент організацій: навчальний посібник. Харків: ХНАУ, 2017. 267 с.
8. Осовська Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: підручник. К.: "Кондор", 2008. 664 с.
9. Писаревський І.М., Нохріна Л.А., Познякова О.В. Менеджмент організацій: Навчальний посібник. Харків: ХНАМГ, 2008. – 133с.
10. Обер-Крис Дж. Управление предприятием: классика менеджмента. Сирин, 1997. 256 с.
11. Herasymenko Y.V., Pidvalna O.G. Management (basic course): textbook. Vinnytsia: "Konsol LLC", 2020. 240 p. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/25529.pdf>
12. Рудь Н.С. Повышение эффективности функционирования строительных объединений на основе совершенствования их производственных структур: Дис... канд. экон. наук: 08.00.05. К.: 1984. 171 с.
13. Бойко О.П. Ціннісні дилеми сучасної людини: добро та зло як антропологічні феномени. *Грані: науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах / Дніпропетровський національний університет ім. О.Гончара; "Центр соціально-політичних досліджень"*. 2013. С. 76-79. URL: <https://core.ac.uk/reader/324238410>
14. Тофтл М. Г. Категорії добра і зла. *Вісник Житомирського державного університету*. 2008. №40 С. 26-31. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/2429/1/26-31.pdf>

References:

1. Wang, Z., Ye, K., Zhu, D. (2021). Crisis Analysis of Evergrande Group from the Perspective of Game Theory. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 219, 262-274.
2. Stivenson A., Li, C. (2021). What to Know About China Evergrande, The Troubled Property Giant. *The New York Times*, 9. <https://www.nytimes.com/article/evergrande-debt-crisis.html>
3. Meskon, M. & Aljbert, M. (1997). *Osnovi menedzhmenta*. "Delo".
4. Kerzner, H. (2009). *Project management: a system approach to planning, scheduling, and controlling*. John Wiley & Sons, Inc. <https://ftp.idu.ac.id/wp-content/uploads/ebook/ip/BUKU%20MANAJEMEN%20PROYEK/project-management-harold-kerzner1.pdf>
5. Delic, A., Nuhanovic, S. (2010). The Organizational Structure and Organizational Culture Independence Analysis with a Special Reference to Bosnian and Herzegovinian Enterprises. *Economic Analysis*, 43 (3-4), 70-86. <https://www.library.ien.bg.ac.rs/index.php/ea/article/view/184/180>
6. Nazarchuk, T. (2016). *Menedzhment organizacij: navchalnyj posibnyk*. "Center uchbovoji literatury".
7. Ghutorova, O. (2017). *Menedzhment orghanizacij: navchalnyj posibnyk*. KhNAU.
8. Osovjska, Gh. & Osovjsyj, O. (2008). *Osnovy menedzmentu: pidruchnyk*. "Kondor".
9. Pysarevsjkyj, I. & Nokhrina, L. (2008). *Menedzhment orghanizacij: navchalnyj posibnyk*. KhNAMGH.
10. Ober-Krys, Dzh (1997). *Upravlenye predprijatyem: klassyka menedzmenta*. Syryn.
11. Herasymenko, Y. & Pidvalna, O. (2020). *Management (basic course): textbook*. "Konsol LLC". <http://repository.vsau.org/getfile.php/25529.pdf>
12. Rud, N. (1984). *Povyshenye efektyvnosti funkcyonirovaniya stroytelnykh objedynenij na osnove sovershenstvovaniya ykh proyzvodstvennykh struktur*: [Doctoral dissertation, Kyiv Construction Engineering Institute].
13. Bojko, O. (2013). Cinnisni dylemy suchasnoji ljudyny: dobro ta zlo jak antropologichni fenomeny. *Ghrani: naukovy-teoretychnyj ghromadsjko-politychnyj aljmanakh / Dnipropetrovsjkyj nacionalnyj universytet im. O. Ghonchara: "Centr socialjno-politychnykh doslidzhenj"*, 76-79. <https://core.ac.uk/reader/324238410>
14. Toftul, M. (2008). *Kateghoriji dobra i zla*. *Visnyk Zhytomyrskogho derzhavnogo universytetu*, № 40, 26-31. <http://eprints.zu.edu.ua/2429/1/26-31.pdf>

