



УДК 005.32:159.9

TYPES OF ORGANIZATIONS AND THEIR CHARACTERISTICS

ТИПИ ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ

Gassab O.V./ Гасаб О.В.

ORCID:<https://orcid.org/0000-0003-3504-2027>

Національний університет біоресурсів і природокористування України,
м.Київ, вулиця Героїв Оборони, 15
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine,
Kyiv, Heroiv Oborony street, 15

Анотація. Стаття присвячена вивченню різних типів організацій і їх особливостей. Організації в сучасному світі можуть бути різноманітними, і кожен тип має свої характеристики, що впливають на їхню структуру, функції та способи управління.

Стаття присвячена огляду різних типів організацій, включаючи функціональні, дивізійні, матричні, мережеві та гібридні структури. Для кожного типу розглядаються їхні основні особливості. Наприклад, функціональні організації мають чітку ієрархічну структуру з підрозділами, спеціалізованими за функціональними областями, тоді як матричні організації поєднують функціональну та проектну структури.

У статті аналізуються тенденції в організаційних структурах, зокрема зростання значення мережевих організацій і гнучких, адаптивних моделей управління. З'ясовується, що швидкі технологічні зміни і глобалізація вимагають від організацій нових підходів до управління, і це приводить до появи нових типів організаційних структур, спрямованих на створення гнучкого та інноваційного середовища.

На завершення у статті підводяться підсумки та робиться акцент на важливості вибору оптимального типу організації в контексті конкретної ситуації. Кожен тип організації має свої переваги та обмеження, і вибір повинен бути заснований на цілях, потребах та специфіці конкретної організації.

Ключові слова. Організація, структура організації, працівник, типи організацій, типи організацій залежно від кількості працівників.

Вступ.

У своєму дослідженні поняття організації розглядається нами як комплексна система, що включає в себе працівників, структуру, процеси та цілі, а також взаємодію зовнішнього середовища. Організаційна психологія досліджує і розуміє взаємозв'язки між людьми та організаційною системою з погляду психологічних аспектів.

Організація в організаційній психології розглядається як соціальна структура, в якій існують взаємозв'язки, комунікація та взаємодія між працівниками та різними рівнями управління. Вона може бути представлена у вигляді формальних структур та неформальних структур. Організаційна психологія вивчає поведінку працівників, їх мотивацію, комунікацію, сприйняття, лідерство та зміну в контексті організації. Вона досліджує, як організаційні чинники впливають на індивідів, групи та організаційний клімат. Організаційна психологія також допомагає вдосконалювати практики управління персоналом, впроваджувати ефективні комунікаційні стратегії, розвивати команди та сприяти психологічному добробуту працівників[2].

Отже, організація в організаційній психології розглядається як складна система, в якій психологічні аспекти взаємодіють зі структурою, процесами та



цілями організації. Вона охоплює такі аспекти, як мотивація працівників, розвиток талантів, лідерство, комунікація, конфлікти, зміни та організаційний клімат.

Основний текст.

Організація в організаційній психології розглядається з урахуванням її внутрішніх і зовнішніх впливів. Внутрішні аспекти включають структуру організації, розподіл ролей і відповідальностей, комунікацію та взаємодію між працівниками. Зовнішні аспекти охоплюють вплив ринкових умов, конкуренції, технологічних змін та соціального контексту на організацію. Організаційна психологія допомагає розуміти, які фактори впливають на працівників і організацію в цілому, і як ці фактори можуть бути оптимізовані для досягнення високої ефективності, задоволення працівників та успішного функціонування організації. Взагалі організація в організаційній психології розглядається як складна система, що об'єднує людей, структури, процеси та цілі. Вивчення організаційних аспектів допомагає розкрити взаємозв'язки між психологією працівників і ефективністю організації в цілому, сприяючи створенню здорового і продуктивного робочого середовища [3].

Організаційна психологія вивчає поведінку та психологічні процеси в організаційних контекстах. У цій галузі існує кілька типів організацій, які можуть бути досліджені і аналізовані. Деякі з них включають:

- формальна організація: це тип організації, де структура, повноваження та ієрархія встановлені офіційно. У формальних організаціях існують чіткі алгоритми командування, організаційні ролі та відповідальність. Прикладами формальних організацій можуть бути корпорації, урядові установи, школи та університети;
- неформальна організація: у неформальних організаціях відносини та структура формуються самими учасниками організації, а не на основі офіційних правил і політик. Неформальні організації можуть виникати на основі спільних інтересів, дружби або неофіційних зв'язків між працівниками;
- горизонтальна організація: це тип організації, де немає вираженої ієрархії або ланки командування. Замість цього, працівники мають рівність в правах і можуть співпрацювати безпосередньо між собою. Горизонтальні організації прагнуть до спільної влади, колективного прийняття рішень та взаємодопомоги;
- матрична організація: в матричній організації структура базується на комбінації функціональної та проектної організації. Вона використовується в ситуаціях, коли організація має потребу в гнучкості та ефективному управлінні проектами. У матричній організації співробітники можуть бути призначені до проектних команд, одночасно зберігаючи свої функціональні ролі. Це дозволяє комбінувати спеціалізовану експертизу з гнучкістю та координацією проектів;
- віртуальна організація: Віртуальні організації базуються на використанні технологій зв'язку та співпраці для координації роботи розподілених географічно команд і працівників. У таких організаціях зазвичай немає



централізованої фізичної присутності, і комунікація відбувається через електронні засоби, відеоконференції та спільні платформи;

- самоорганізована організація: самоорганізовані організації, також відомі як організації без керівництва, засновані на принципах самоорганізації та саморегуляції. Вони покладаються на самостійність і ініціативу працівників, які приймають рішення та організують свою роботу в колективі.

Ці типи організацій представляють різноманітні моделі та структури, які використовуються в організаційній психології для вивчення поведінки та взаємодії між працівниками в організаційних середовищах. Кожен тип має свої особливості та впливає на динаміку та ефективність організаційного життя.

Зокрема, організаційна психологія також досліджує такі типи організацій:

- адаптивна організація: цей тип організації пристосовується до змін у зовнішньому середовищі швидко та ефективно. Адаптивна організація відкрита до інновацій, готова до змін та активно впроваджує нові ідеї. Вона визначається гнучкістю, високою швидкістю прийняття рішень та здатністю до організаційного навчання;

- бюрократична організація: цей тип організації характеризується суворою ієрархією, жорсткими правилами та процедурами, а також високим рівнем формалізації. Бюрократичні організації надають перевагу стандартизації та стабільності, проте можуть бути менш гнучкими та повільними у прийнятті рішень;

- культурна організація: в цих організаціях культура вважається ключовим аспектом. Культурна організація має сильну організаційну ідентичність, спільні цінності, вірування та норми, які формують спосіб роботи та взаємодію працівників;

- глобальна організація: цей тип організації має діяльність та вплив на міжнародному рівні. Глобальна організація здатна працювати в різних культурних, правових та економічних середовищах. Вона повинна враховувати культурні різноманітності та розуміти вплив міжкультурної взаємодії на працівників;

Також одним з додаткових типів організацій, який можна врахувати в організаційній психології, є:

- соціально-екологічна організація: цей тип організації зосереджений на збалансованій взаємодії між організацією та її оточенням. Вона прагне досягнути екологічної стійкості та соціальної відповідальності, забезпечуючи ефективне використання ресурсів та мінімізуючи негативний вплив на довкілля. Соціально-екологічні організації враховують не лише фінансові та економічні фактори, але й етичні та сталісні принципи [1].

Кожен з цих типів організацій має свої особливості, структуру та впливає на внутрішній клімат, співпрацю, комунікацію та ефективність працівників. Для організаційної психології ці типи організацій, особливості їхніх лідерів, команди та працівників, щоб розуміти їхню поведінку, мотивацію та забезпечити оптимальні умови для просування організації та досягнення її цілей, є зоною високого інтересу.



Окрім типів організацій, що базуються на їх структурі та характеристиках, також можна виділити типи організацій залежно від кількості працівників. На цій основі можна виділити наступні типи організацій:

- ✓ малі організації: це організації з невеликою кількістю працівників, які зазвичай працюють в тісному співробітництві та мають прямий контакт з власником або менеджером. Малі бізнеси можуть бути сімейними підприємствами, стартапами або невеликими магазинами та закладами;
- ✓ середній бізнес: ці організації мають більшу кількість працівників, що працюють у відділах та функціональних групах. Середні бізнеси можуть включати середньорозмірні компанії, філії великих корпорацій або підприємства зі значним обсягом діяльності;
- ✓ великі корпорації: це організації з великою кількістю працівників, що працюють в різних підрозділах, відділах та локаціях. Великі корпорації можуть мати складну бюрократичну структуру, широкий спектр функціональних підрозділів та велику географічну присутність;
- ✓ глобальні корпорації: цих організаціях працівники зосереджені в різних країнах та континентах. Вони мають велику географічну розподіленість та великий обсяг діяльності на міжнародному рівні. Глобальні корпорації розробляють глобальні стратегії, впроваджують стандартизовані процеси та забезпечують координацію між різними регіонами;
- ✓ державні організації: це організації, що функціонують у сфері державного управління та надають послуги громадянам. Державні організації можуть мати різну кількість працівників, від невеликих відділів до великих державних установ і агентств;
- ✓ неприбуткові організації: ці організації зазвичай працюють у сфері громадських послуг, благодійності, освіти, культури тощо. Вони можуть мати різну кількість працівників, від невеликих команд до великих неприбуткових організацій з багатошаровою структурою.

Ці типи організацій за кількістю працівників відрізняються за обсягом діяльності, рівнем комплексності структури та організаційного управління. Кількість працівників у внутрішній структурі організації може впливати на комунікацію, співпрацю, лідерство та розвиток організаційного клімату.

Зважаючи на кількість працівників, ще одним типом організацій, який можна відзначити, є:

- стартапи та малі команди: ці організації мають невелику кількість працівників і зазвичай розпочинають свою діяльність з інноваційної ідеї. Стартапи та малі команди характеризуються високою гнучкістю, швидкими змінами та високим рівнем взаємодії між членами команди [1; 2; 3].

Кожен з цих типів організацій має свої особливості та вимагає певного підходу до управління персоналом, комунікації та розвитку. Розуміння типу організації та її особливостей є важливим для організаційних психологів, щоб розробляти стратегії, які сприяють ефективності, задоволенню працівників та досягненню організаційних цілей.

Висновки.

Організаційна психологія вивчає різноманітні типи організацій з метою



розуміння їхньої структури, функціонування та впливу на працівників. Залежно від аспектів, які враховуються, типи організацій можуть включати структурні типи, такі як функціональна, матрична та лінійно-штабна структури, а також типи, що базуються на орієнтації організації, такі як адаптивна, бюрократична, культурна та глобальна організації.

Крім того, організації можуть бути класифіковані за кількістю працівників, такі як малий бізнес, середній бізнес, великі корпорації, глобальні корпорації, державні організації та неприбуткові організації. Кожен з цих типів має свої особливості, що впливають на внутрішню структуру, культуру, комунікацію та співпрацю між працівниками. Розуміння різних типів організацій допомагає організаційним психологам та управлінцям впроваджувати ефективні стратегії управління, розвивати команди, створювати сприятливий організаційний клімат та забезпечувати успішну досягнення організаційних цілей.

Вивчення різноманітних типів організацій є важливим для створення психологічно здорових та продуктивних робочих середовищ, в яких працівники можуть реалізувати свій потенціал та досягати успіху.

Література:

1. Захарчин Г. М. Корпоративна культура: Навч. посібник / Г. М. Захарчин, та ін.; ред.: Г. М. Захарчин. Львів: Новий світ-2000, 2011. 344 с.
2. Ігнат'єва, І. А. Корпоративне управління: Підручник для студ. вищих навч. закладів / І. А. Ігнат'єва, О. І. Гарафонова. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 600 с.
3. Юрченко, В. В. Корпоративна культура організації: Навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 144 с.

Abstract. The article is devoted to the study of various types of organizations and their features. Organizations in the modern world can be diverse, and each type has its own characteristics that affect their structure, functions and management methods.

The article begins with an overview of different types of organizations, including functional, divisional, matrix, network, and hybrid structures. For each type, their main features are considered. For example, functional organizations have a clear hierarchical structure with divisions specialized in functional areas, while matrix organizations combine functional and project structures.

The article analyzes trends in organizational structures, in particular the growing importance of network organizations and flexible, adaptive management models. It turns out that rapid technological changes and globalization require new approaches to management from organizations, and this leads to the emergence of new types of organizational structures aimed at creating a flexible and innovative environment.

At the end, the article summarizes and emphasizes the importance of choosing the optimal type of organization in the context of a specific situation. Each type of organization has its advantages and limitations, and the choice should be based on the goals, needs and specifics of the particular organization.

Key words. Organization, organization structure, employee, types of organizations, types of organizations depending on the number of employees.

Науковий керівник: доктор психологічних наук, професор Шмаргун В.М.

Стаття відправлена: 20.05.2023

© Гассаб О.В.