

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

УДК 658

Глушевський В.В., к.е.н., доцент,
декан факультету економіки та управління
Запорізька державна інженерна академія
Смородін В.В., аспірант
Запорізька державна інженерна академія

РОЛЬ І МІСЦЕ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СТРУКТУР У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Глушевський В.В., Смородін В.В. Роль і місце організаційних структур у системі управління підприємством. У статті проведено морфологічний аналіз сутнісних характеристик основних теоретичних категорій, які використовуються дослідниками під час вирішення ними різнопланових завдань, що пов'язані з формуванням організаційних структур. Узагальнено наявні типи організаційних структур управління підприємствами. Зазначено, що залежно від характеру зв'язків між окремими підрозділами підприємства розрізняють різні типи організаційних структур управління. Здійснено типізацію організаційних структур управління підприємством за ступенем їх структурної складності та функціональної керованості.

Ключові слова: морфологічний аналіз, категоріальний апарат, організаційна структура, система управління підприємством, організаційна структура управління.

Глушевский В.В., Смородин В.В. Роль и место организационных структур в системе управления предприятием. В статье проведен морфологический анализ существенных характеристик основных теоретических категорий, используемых исследователями при решении разноплановых задач, связанных с формированием организационных структур. Проведено обобщение существующих типов организационных структур управления предприятиями. Отмечено, что в зависимости от характера связей между отдельными подразделениями предприятия различают разные типы организационных структур управления. Проведена типизация организационных структур управления предприятием по степени их структурной сложности и функциональной управляемости.

Ключевые слова: морфологический анализ, категориальный аппарат, организационная структура, система управления предприятием, организационная структура управления.

Glushchevsky V.V., Smorodin V.V. Role and place of organizational structures of industry management system. This article describes performed morphological analysis of the entity characteristics of the main theoretical categories and terms, which used by researchers to solve various problems, connected with formation of organizational structures. Authors of the article summarized existing types of organizational structures of enterprise management. Noticed that there are distinct types of organizational management structures, depending on the nature of relationships between separate enterprise divisions. We got typification of organizational structures of enterprise management by its structural complexity and functional handling levels.

Keywords: morphology analysis, categorical apparatus, organizational structure, industry management system, organizational structure of management.

Постановка проблеми. Успішна робота сучасного підприємства в умовах його постійної взаємодії із зовнішнім середовищем передбачає наявність ефективної системи управління ним. Науковцями і практиками неодноразово доведено, що як самі організаційні системи будь-якого виду, так і системи управління ними, характеризуються великою складністю та багатою внутрішньою різноманітністю, а тому становлять науковий інтерес в економіці, соціології, організації управління, обробці експериментальних даних, математичному моделюванні та ін. Як наслідок, завдання, які виникають у процесі управління організаційними системами (або орга-

нізаційними структурами), дотепер недостатньо вивчені через велику складність процесів їхнього функціонування. А отже, наукові дослідження, що спрямовані на пошук і розробку нових підходів, методів і моделей, які можуть ефективно використовуватися в управлінні організаційними системами (структурами), не втрачають своєї актуальності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі за останні п'ятнадцять-двадцять років достатньо повно висвітлено результати досліджень вітчизняних і зарубіжних авторів із різних аспектів проблематики функціонування організаційних систем, процесів і механізмів управління ними.

Зокрема, такими науковцями, як Ю.Г. Лисенко, Н.Г. Гузь, С.К. Чернов, С.Я. Салига, Л.А. Пономаренко, Р.М. Лепа, Л.Н. Сергєєва, А.В. Бакурова, В.Г. Воронкова, Р.Л. Шейнін та ін., розроблено теоретичні питання щодо сутності, класифікації основних ознак, особливостей формування різних типів організаційних структур управління підприємствами, проведено типізацію їхніх моделей, визначено їх переваги та недоліки.

Постановка завдання. Метою статті є проведення сутнісного аналізу термінології, використаної науковцями в аналізі організаційних систем управління підприємствами, та обґрунтування інваріантного змістовного ядра категоріального апарату, який застосовується в теорії управління організаційними системами.

Виклад основних результатів. Сучасна теорія управління організаційними системами, на жаль, досі не має загально визнаної в науковому світі точки зору на структуру підприємства як деякої організації (або організаційної системи). Однак існують чітко визначені поняття двох частинних структур підприємства – виробнича й організаційна структури в системі управління підприємством, які, як правило, розглядаються окремо одна від одної. Популярною є гіпотеза про те, що на організаційну структуру суттєвий вплив здійснює тип технології виробничого процесу підприємства, тобто виробнича структура вважається первинною відносно організаційної структури підприємства. Причому організаційна структура управління підприємством відображає організаційний аспект процесів управління ним, забезпечує єдність рівнів і ланок управління в їх взаємозв'язку та сприяє збереженню стійкого стану підприємства як організаційної системи в процесі його функціонування у зовнішньому середовищі відповідно до визначених стратегічних перспектив його розвитку.

З іншого боку, особливістю організаційних систем, зокрема й підприємств, є наявність суттєвого впливу людського фактору на протікання процесів

генерації та прийняття рішень. Тому природно, що спочатку такі системи були об'єктом досліджень фахівців із соціології, психології та «класичної» економіки, які вважали процеси дослідження та вдосконалення організаційних систем управління такими, що не піддаються методам точних наук, а є своєрідним мистецтвом. Пізніше отримали визнання й кількісні методи дослідження організаційних систем управління, які із середини 70-х років ХХ ст. дістали потужний поштовх до свого розвитку, а найбільш прийнятною з точки зору практичності мовою опису організаційних структур і систем управління ними виявилася мова структурних схем.

Визначимося з категоріальним апаратом, зокрема з такими поняттями, як «організаційна система», «організаційна структура», «система управління» тощо. Проведений нами ґрунтовний бібліографічний аналіз базової термінології, взятої з різних галузей людської діяльності, що так або інакше пов'язана з дослідженням різних аспектів функціонування організаційних систем, процесів і механізмів управління ними, дав змогу виявити чітку еволюційну послідовність у взаємній трансформації та інтеграції її категорій. Опрацювавши роботи багатьох авторів, в яких вони висвітлюють це питання з різних боків [1–4; 6–11; 13–19 та ін.], і користуючись методом індукції, ми виділили інваріантне змістовне ядро, що, на нашу думку, дає найбільш повне уявлення про досліджуваний категоріальний апарат. Змістова і логічна спадкоємність низки цих базових термінів подано нижче послідовністю таблиць 1–4. Тут відправною точкою виступає таке базове поняття, як «організаційна система», яка вміщує в собі складне переплетіння процесів різноманітної природи. Результати узагальнення нами різних трактувань цього терміну представлені в табл. 1. Не викликає сумнівів, що система, зокрема організаційна, – це складна понятійна конструкція, яка втілює в собі діалектику взаємовідношень частини і цілого, а також окремих її частин між собою. А отже, однією з визначальних властивостей абсолютно всіх систем є їх цілісність,

Таблиця 1

Сутнісні характеристики поняття «організаційна система»

Науковці, джерело	Визначення
Л.Н. Сергєєва [15]	Система – це кінцева множина функціональних елементів разом з їх властивостями та відношеннями між ними, яка виділена із середовища відповідно до певної мети в межах визначеного часового інтервалу.
А.Р. Лейбкінд, Б.Л. Рудник, А.І. Чухнов [9]	Організаційні системи – це такі системи, до складу яких, окрім технічних підсистем, входять й люди.
Н.В. Дилигенський, А.Г. Салов [6]	Організаційна система – це об'єднання людей, що спільно реалізують певну програму або ціль, використовуючи визначені даною системою механізми функціонування й управління.
Б.З. Мільнер, Л.І. Євенко, В.С. Рапопорт [11]	Організаційна система – це сукупність управлінських і виробничих підрозділів, що об'єднані єдністю цілей, взаємозв'язком виконуваних робіт, спільним використанням трудових, матеріальних, фінансових та інформаційних ресурсів, а також наявністю єдиного адміністративного керівного органу.

Сутнісні характеристики поняття «структура системи»

Науковці, джерело	Визначення
В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов [4]	Структура – це образ, стійке бачення взаємних відношень елементів цілісного об'єкта; вона відображає закономірну картину зв'язків елементів.
	Структура – багатогранність елементів, які знаходяться у взаємодії у специфічному порядку для здійснення функцій.
	Структура означає організованість системи, упорядкованість її елементів і зв'язків; вона відтворює взаємозв'язки складових частин системи. У холистичному розумінні структура прирівнюється до системи, яка розуміється як елементи плюс зв'язки між ними.
Л.Н. Сергєєва, А.В. Бакурова, С.О. Зульфугарова, В.В. Воронцов [16]	Структура – це множина частин або форм (елементів), які перебувають у взаємодії й специфічному порядку, необхідному для реалізації функцій. Функція первинна відносно структури.
В.Н. Волкова, А.А. Денисов [3]	Структура – це сукупність стійких зв'язків об'єкта, що забезпечують збереження його основних властивостей за різних зовнішніх і внутрішніх змін; основна характеристика системи, її інваріантний аспект.
	Структура системи відображає певні взаємозв'язки, взаєморозташування складових частин системи, її будову, характеризує організованість системи, стійку впорядкованість елементів і зв'язків.
Л.Н. Сергєєва [15]	Структура економічної системи – це множина всіх внутрішніх зв'язків між її елементами.
В.М. Огаренко, С.Я. Салига [10]	Структура організації – це логічні взаємовідносини рівнів управління та функціональних сфер, побудовані в такій формі, яка дає змогу найефективніше досягати цілей підприємства.
Ю.Г. Лисенко, Н.Г. Гузь та ін. [18]	Структура підприємства – це єдність його частин: виробничо-технологічної структури (управління ресурсами) та структури системи управління (управління ефективним використанням ресурсів) – організаційної структури, яка призначена для формування цілей функціонування підприємства й забезпечення умов реалізації цих цілей.

Таблиця 3

Сутнісні характеристики поняття «організаційна структура»

Науковці, джерело	Визначення
В.І. Белоцерківський, Т.Г. Бондаренко [1]	Організаційна структура – це сукупність способів розподілу повноважень і відповідальності за них між підрозділами будь-якої організації.
С.В. Скороход, Ю.І. Рогозов [17]	Організаційна структура являє собою взаємозв'язок посадових одиниць і персоналу, спрямований на максимальне задоволення потреб бізнес-процесів у спеціалістах потрібної кваліфікації.
І.І. Коваленко, С.К. Чернов [8]	Організаційна структура – це або структура процесу організації як сукупність часових, причинно-наслідкових та інших зв'язків між його елементами, або структура організаційної системи (загально визнане трактування).
Є.Ю. Попков [13]	Організаційна структура підприємства – це сукупність його підрозділів, що розглядаються спільно із системою підпорядкованості між ними, розподілом прав і відповідальності, якими вони наділені, та з критеріями оцінки якості виконання підрозділами своїх завдань.
М.В. Кармінська-Белоброва [7]	Організаційна структура – це конструкція підприємства з формальним чи неформальним вираженням, яка охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами.
Ю.Г. Лисенко, Н.Г. Гузь та ін. [18]	Організаційна структура – це сукупність управлінських ланцюгів (структурні підрозділи, окремі спеціалісти, що виконують відповідні функції управління або їх частину), розміщених у строгій співвідпорядкованості, що забезпечує взаємозв'язок між керуючою та керованою системами.

яка у певному розумінні відбивається такою категорією, як «структура». Тому структура системи – це невід’ємний атрибут, який також потребує чіткого визначення (табл. 2).

Продовжуючи цей логічний ланцюжок із термінів, із використанням методу морфологічного аналізу виділимо спільні ознаки двох попередніх

понятійних трактувань, проведемо їх інтеграцію і дістанемо розуміння такої категорії, як «організаційна структура», – найважливішої складової частини механізму управління підприємством як складною організаційною системою, який являє собою сукупність процедур прийняття управлінських рішень (табл. 3).

Таблиця 4

Сутнісні характеристики поняття «організаційна структура управління»

Науковці, джерело	Визначення
І.І. Коваленко, С.К. Чернов [8]	Система управління – це сукупність засобів, які має дана організаційна система у своєму розпорядженні, для реалізації процесів управління з орієнтацією на досягнення власних цілей.
О.В. Василенко [2]	Система управління – сукупність усіх елементів, підсистем і комунікацій між ними, а також процесів, що забезпечують задане функціонування організації з метою вироблення і реалізації управлінських впливів чи рішень для формування необхідної поведінки керованої системи (чи об’єкта управління) в умовах різних впливів навколишнього середовища для досягнення сформульованих цілей.
М.В. Кармінська-Белоброва [7]	Організаційна структура управління – відбиття організаційного боку відносин управління, що забезпечує єдність рівнів і ланок управління в їх взаємозв’язку.
Р.Л. Шейнін [19]	Організаційна структура управління – взаємини підрозділів і посад в організації, розподіл ролей, повноважень і відповідальності між ними, а також порядок функціонально-технологічних зв’язків, що виникають у процесі управління.
І.І. Коваленко, С.К. Чернов [8]	Організаційна структура управління – організаційна структура відповідного апарату управління, тобто сукупність працюючих, які безпосередньо спеціалізуються на виконанні функцій управління, їх забезпеченні й обслуговуванні.
	Організаційна структура системи управління – це сукупність організаційних елементів і множини взаємозв’язків між ними.
Ф.Б. Рогальський, Я.С. Курилович, А.А. Цокурєнко [14]	Організаційна структура системи управління – це розподіл завдань і повноважень на прийняття рішень між окремими особами та структурними підрозділами з метою перетворення вхідних повідомлень про проблемну ситуацію в управлінські рішення.

Таблиця 5

Типізація організаційних структур управління підприємством за ступенем їх структурної складності та функціональної керованості

	Ієрархічні (бюрократичні):		
	Лінійна	Функціональна	Лінійно-функціональна
Змістовний опис (базові ознаки)	Жорстка централізація та єдине керівництво. Наявність винятково лінійних зв’язків. Прийняття рішень і контроль – прерогатива центру.	Структурні підрозділи поділяють за функціональністю; наявність прямих і зворотних функціональних зв’язків між ними. Регулювання відносин між функціональними керівниками здійснює вища ланка управління.	Комбінація лінійної і функціональної оргструктур. Основний принцип будови – розподіл повноважень і відповідальності за функціями (функціональність) та прийняття рішень по вертикалі (лінійність).
Головні переваги	– Простота і прозорість будови. – Чітке розмежування повноважень «начальник-підлеглий». – Швидка реакція на прямі накази. – Однозначність та несуперечливість рішень. – Надійний контроль та дисципліна, особиста відповідальність.	– Розвантаження вищого керівництва. – Спеціалізація функціональних керівників. – Зменшення ієрархічних рівнів управління. – Інформаційна оперативність.	– Наявність системи підготовки рішень. – Розподіл функціональних повноважень і часткове делегування їх за вертикаллю вниз. – Виникнення умов для ефективної координації функціональних підрозділів.

Головні недоліки	<ul style="list-style-type: none"> – Перевантаження верхньої ланки управління. – Жорсткий, авторитарний стиль управління. – Значна протяжність каналів комунікації. – Слабка взаємодія ланок управління одного рівня; передумови до волонтаризму і бюрократизму. – Потреба в керівниках універсальної кваліфікації. 	<ul style="list-style-type: none"> – Суттєве ускладнення внутрішніх управлінських зв'язків через появу великої кількості нових інформаційних каналів. – Порушення принципу єдиначальності. – Складність контролю виконання рішень та надмірна координація діяльності різних підрозділів. 	<ul style="list-style-type: none"> – Складність взаємодії лінійних і функціональних керівників. – Перевантаження вищих керівників та інформаційних каналів в умовах реорганізації. – Опір організаційним змінам на підприємстві. – Неможливість синхронізації цих змін по окремих функціональних підрозділах.
Оцінка придатності	Ефективні в критичні періоди функціонування системи або у «простих» системах: максимальна влада і повнота відповідальності лягає на керівника (лідера), а взаємодією підсистем можна знехтувати.	Реалізовані, як правило, у «нескладних» системах управління, для яких специфічна постійна повторюваність та/або циклічність під час вирішення технологічних завдань.	Найбільш розповсюджена на підприємствах масового та багатосерійного виробництва. Застосовуються, коли організаційні підрозділи спеціалізовані функціонально і відрізняються відносною автономністю.
	Ієрархічні:		Адаптивні (органічні):
	Дивізійна	Матрична	Проектна
Змістовний опис (базові ознаки)	Поєднує централізовану координацію і контроль діяльності з децентралізованим управлінням. Стратегічні завдання розвитку компанії – прерогатива вищої ланки управління, а управління автономними виробництвами (дивізіонами) передається менеджерам.	Представляють собою мережеві структури, які побудовані на принципі подвійного підпорядкування виконавців: з одного боку, керівнику функціонального підрозділу (постійно), а з іншого – керівнику «активного» проекту (тимчасово). Звичайно охоплює не всю організацію, а певну її частину.	Належать до полі-адміністративних структур. Такі організації мають системи управління, які спеціалізовані під удосконалення проектного менеджменту; їх функціонування орієнтоване «під проекти».
Головні переваги	<ul style="list-style-type: none"> – Високий рівень керованості багатомасштабними підприємствами. – Оперативна самостійність виробничих підрозділів. – Більш тісний зв'язок виробництва зі споживачами. – Прискорення реакції системи управління на зміни у зовнішньому середовищі. – Внутрішньофірмова конкуренція. 	<ul style="list-style-type: none"> – Має переваги, властиві як функціональним, так й дивізійним організаціям. – Організація комунікацій за вертикаллю і горизонталлю; інтенсивна взаємодія підсистем. – Суттєва гнучкість і найсприятливіші умови саморозвитку. 	<ul style="list-style-type: none"> – Висока адаптивність до змін середовища. – Легкість розширення під час охоплення нових областей управління. – Повна інтегрованість системи управління. – Суттєве скорочення часу на впровадження інноваційних продуктів та реалізацію цільових програм (проектів); зниження витрат на проект.
Головні недоліки	<ul style="list-style-type: none"> – Зростання ієрархічності, тобто кількості рівнів управління. – Тяганина, перевантаженість управлінців, погана взаємодія під час вирішення спільних для різних дивізіонів завдань. – Дублювання функцій управління на рівні підрозділів. – Високі витрати на утримання апарату управління. 	<ul style="list-style-type: none"> – Велика чисельність управлінського персоналу, що призводить до зростання витрат на його утримання. – Часті конфлікти між функціональними керівниками і керівниками проектів. – Необхідність постійного контролю над розподілом загальних для організації обмежених ресурсів, що виділяються функціональним підрозділам і програмам (проектам); можливість «ресурсного конфлікту». 	<ul style="list-style-type: none"> – За наявності декількох цільових проектів є можливість загрози дробління ресурсів; помітне ускладнення підтримання ресурсного потенціалу організації як єдиного цілого. – Суттєва складність в управлінні і координації діяльності організації в цілому; можливість занадто великої кількості «компромісів» під час улагодження «конфліктів інтересів» між керівниками різних проектів.
Оцінка придатності	Притаманна крупним корпораціям, що мають велику кількість виробництв з відносно тривалими життєвими циклами, які функціонують у динамічному, але відносно стабільному середовищі.	Застосовується для організацій, підсистемами яких сильно пов'язані між собою, і де інтенсивно виникають нові завдання. Орієнтовані на прискорену реалізацію складних програм і проектів у рамках крупних підприємств, їх об'єднань, галузей, регіонів.	Реалізуються в організаціях, чия діяльність переважно пов'язана із виконанням проектів (архітектурних, інженерних, будівельних, консультаційних, проектний менеджмент), спрямованих на створення нового, нетипового продукту або послуги.

Приділимо увагу ще декільком узагальнюючим категоріям, зміст яких нами було уточнено, й які фактично мають синонімічне трактування, що вживають різні автори. Це такі категорії, як «система управління», «організаційна структура управління» та «організаційна структура системи управління» (табл. 4).

Таким чином, очевидно, що система управління підприємством визначається насамперед його організаційною структурою і здебільшого ототожнюється з нею, коли йдеться про організацію і протікання управлінських процесів, а також про контроль і керування ними. Тому, поєднавши результати проведеного нами морфологічного аналізу (табл. 1–4), вживатимемо терміни «організаційна структура підприємства», «організаційна структура управління підприємством» та «організаційна структура системи управління підприємством», що, по суті, є відбиттям однієї категорії, під якою розумітимемо таке (за основу взято визначення з [5]).

Визначення. Організаційна структура управління будь-якої організаційної системи (підприємства) – це:

– набір зв'язків, які відображають внутрішню упорядкованість та узгодженість у взаємодії більш-менш диференційованих та автономних частин (структурних підрозділів, відокремлених структурних одиниць) цілого (організаційної системи);

– структура процесу організації як сукупність процесів і дій, що ведуть до утворення й удосконалення часових, причинно-наслідкових та інших взаємозв'язків між частинами цілого;

– структура організаційної системи, а саме: інформаційні, керуючі та інші зв'язки між учасниками системи, включаючи відношення підпорядкованості та розподілу прав і повноважень прийняття рішень.

Залежно від характеру зв'язків між окремими підрозділами підприємства розрізняють різні типи

організаційних структур управління. Вивчення практики діяльності вітчизняних і зарубіжних підприємств свідчить про велику різноманітність їх організаційних структур управління, що визначається багатьма чинниками. У спеціальній економічній літературі досить глибоко досліджено типи та принципи побудови організаційних структур управління на підприємствах. Проведений нами ґрунтовний бібліографічний аналіз наявних типів організаційних структур управління підприємствами [7–9; 12; 18 та ін.] дав змогу впорядкувати їх основні різновиди за ступенем структурної складності та функціональної керованості. Стислі результати нашого аналізу наведено в табл. 5.

Висновки. Таким чином, перераховані вище типові організаційні структури управління «у чистому виді» не забезпечують повної відповідності між досягненням стратегічних цілей підприємства та його структурою, тому для ефективної підтримки реалізації обраної стратегії підприємства найчастіше використовують два і більше типів організаційних структур управління одночасно, тобто реальні організації мають такі організаційні структури управління на різних управлінських рівнях, які взагалі є симбіозом більшості перелічених структур (змішані організаційні структури). При цьому ефективність використання конкретного підходу до організації управлінської структури суттєво залежить від ступеня її організації на реальному підприємстві. Отже, сьогодні вже намітилася тенденція розвитку систем управління підприємствами в сучасних умовах українських економічних перетворень – це організаційні нововведення, які являють собою особливий вид інновацій, що передбачає створення і використання новацій у межах підприємства.

Список літератури:

1. Белоцерковский В.И. Построение функционально-экономической структуры коммерческого банка / В.И. Белоцерковский, Т.Г. Бондаренко // Известия ТулГУ. Экономические и юридические науки. – 2010. – № 2–1. – С. 94–100 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-funktsionalno-ekonomicheskoy-struktury-kommercheskogo-banka-1>.
2. Василенко О.В. Антикризове управління підприємством : [навч. посіб.] / О.В. Василенко. – Київ : Центр навч. літератури, 2005. – 504 с.
3. Волкова В.Н. Основы теории систем и системного анализа / В.Н. Волкова, А.А. Денисов. – СПб. : СПбГТУ, 1997. – С. 45–54.
4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [навч. посіб.] / В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов [та ін.] ; за ред. В.Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006. – 506 с.
5. Губко М.В. Классификация моделей анализа и синтеза организационных структур / М.В. Губко, Н.А. Коргин // Управление большими системами : сборник трудов Института проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН. – 2004. – № 6. – С. 5–21 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-modeley-analiza-i-sinteza-organizatsionnyh-struktur>.
6. Дилигенский Н.В. Системный анализ и совершенствование организационных структур управления деятельностью генерирующего предприятия / Н.В. Дилигенский, А.Г. Салов // Вест. Самарского госуд. ун-та. Серия «Технич. науки». – 2009. – № 1(31). – С. 17–24.
7. Кармінська-Белоброва М.В. Організаційні структури управління підприємством / М.В. Кармінська-Белоброва // Бізнес Інформ. – 2012. – № 12. – С. 192–195 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionnye-struktury-upravleniya-predpriyatiem>.
8. Коваленко И.И. Моделирование и анализ структур организационных систем : [учебное пособие] / И.И. Коваленко, С.К. Чернов. – Николаев : В.В. Торубара, 2015. – 124 с.
9. Лейбкин А.Р. Модели формирования организационных структур (обзор) / А.Р. Лейбкин, Б.Л. Рудник, А.И. Чухнов // Изв. АН СССР. Техническая кибернетика. – 1980. – Том XVI. – Вып. 1. – С. 39–59.

10. Менеджмент підприємства : [навч. посіб.] / За ред. В.М. Огаренка, С.Я. Салиги ; Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2009. – 310 с.
11. Мильнер Б.З. Системный подход к организации управления / Б.З. Мильнер, Л.И. Евенко, В.С. Рапопорт. – М. : Экономика, 1983. – 224 с.
12. Пономоренко Л.А. Основы экономической кибернетики : [підручник] / Л.А. Пономаренко. – К. : Київ. нац. торг.-екоп. ун-т, 2002. – 432 с.
13. Попков Е.Ю. Методы анализа и совершенствования организационных систем управления предприятиями / Е.Ю. Попков // Труды ИСА РАН. – 2012. – Том 62. – Вып. 2. – С. 12–22 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.isa.ru/proceedings/images/documents/2012-62-2/t-12_12-22.
14. Рогальский Ф.Б. Математические методы анализа экономических систем : в 2-х кн. Кн. 1. Теоретические основы / Ф.Б. Рогальский, Я.Е. Курилович, А.А. Цокурено ; под общ. ред. проф. Ф.Б. Рогальского. – Киев : Наукова думка, 2001. – 435 с.
15. Сергеева Л.Н. Нелинейная экономика: модели и методы : [монография] / Л.Н. Сергеева. – Запорожье : Полигар, 2003. – 218 с.
16. Сергеева Л.Н. Моделирование структуры життєздатних соціально-економічних систем : [монографія] / Л.Н. Сергеева, А.В. Бакурова, В.В. Воронцов, С.О. Зульфугарова. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 200 с. – (Сер.: Життєздатні системи в економіці).
17. Скороход С.В. Подходы к построению организационных структур / С.В. Скороход, Ю.И. Рогозов // Известия ЮФУ. Технические науки. – 2011. – Т. 118. – № 5. – С. 191–196 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-postroeniyu-organizatsionnyh-struktur>.
18. Управление крупным промышленным комплексом в транзитивной экономике : [монография] / Под общ. ред. проф. Ю.Г. Лысенко, проф. Н.Г. Гузя. – Донецк : Юго-Восток, Лтд, 2003. – 670 с.
19. Шейнин Р.Л. Формализационные методы исследования организационных систем / Р.Л. Шейнин // Проблемы анализа функционирования организационных систем. – М. : ВНИИСИ, 1986. – С. 3–21.

УДК 338.48

Горіна Г.О., к.е.н., доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки та туризму
*Донецький національний університет економіки та торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського, м. Кривий Ріг*

ХАРАКТЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА СПЕЦИФІКА ВЗАЄМОДІЇ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Горіна Г.О. Характерні особливості та специфіка взаємодії туристичних підприємств. У статті узагальнено підходи науковців до визначення понять «туристичний оператор», «туристичний агент». Виокремлено специфічні ознаки та відмінності між туристичними операторами та туристичними агентами. Запропоновано модель взаємодії суб'єктів туристичного ринку.

Ключові слова: туристичні підприємства, туристичний оператор, туристичний агент, туризм, туристична послуга, туристичний продукт.

Горина А.А. Характерные особенности и специфика взаимодействия туристических предприятий. В статье обобщены подходы ученых к определению понятий «туристический оператор», «туристический агент». Выделены специфические признаки и различия между туристическими операторами и туристическими агентами. Предложена модель взаимодействия субъектов туристического рынка.

Ключевые слова: туристические предприятия, туристический оператор, туристический агент, туризм, туристическая услуга, туристический продукт.

Gorina G.O. Tourism enterprises characteristics and interaction specificity. The paper summarizes the approaches of scientists to the definition of «tour operator», «travel agent». Specific characteristics and differences between tour operators and travel agents are allocated. The model of interaction between the subjects of the tourist market is proposed.

Keywords: travel company, tour operator, travel agent, tourism, tourist services, tourist product.

Постановка проблеми. У сучасному світі туризм розглядається як галузь, здатна надати стимул у розвитку супутніх галузей господарювання та створити необхідні умови до сталого зростання. Створення

комплексного туристичного продукту засновано на інтегрованому використанні виробничо-економічного потенціалу та взаємодії туристичних підприємств та природно-рекреаційних ресурсів. Сту-