

ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՂԱԿԱՆ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾԸ ԵՎ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆ*

ԷԴԳԱՐ ԶԱԼԱՆԹԱՐՅԱՆ

ԵՊՀ Միջապգային հարաբերությունների ֆակուլտետի
դեկանի տեղակալ, հանրային կառավարման ամբիոնի դոցենտ
Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
edgar.kalantaryan@ysu.am

Հոդվածի նպատակն է արժևորել արդի պայմաններին համահունչ կազմակերպությունը կառավարելու ձևերը, կազմակերպչական կառուցվածքները և կազմակերպության գործունեության արդյունավետության խնդիրները: Որպես ենթանպատակ՝ կարելի է առանձնացնել վերոնշյալ խնդիրների կարգավորմանն ուղղված համապատասխան լուծումներ տալը: Մեր խնդիրն է նաև հստակեցնել հանրային կազմակերպությունների բարեփոխումների՝ «որակյալ կառավարման» համակարգի մշակման գործընթացը, որն իրականացվում է ենթակառուցվածքներ ստեղծելու, հանրային ծառայությունների որակը բարելավելու միջոցով:

Հետապոտության իրականացման հիմքում ընկած են ինչպես համագիտական (ինդուկցիա, դեդուկցիա, համեմատություն), այնպես էլ հատուկ մեթոդներ և հետապոտական գործիքակազմ:

Հետապոտության արդյունքում հանգել ենք այն եզրակացության, որ վարձագած կառավարման փորձ ունեցող երկրները ձգտում են իրենց համար առաջնային դիրքեր ապահովել համաշխարհային շուկայում, որին հասնելու նպատակով ստեղծվում են կազմակերպությունների կառավարման նոր ձևեր: Հաշվի առնելով այն իրողությունը, որ կազմակերպությունների կառուցվածքային բոլոր նոր ձևերն ու բաղադրիչներն ուղղված են կազմակերպության արդյունավետ գործունեության ապահովմանը, հեղինակը հիմնավորում է, որ կառուցվածքային կառուցակարգերի միջոցով է հնարավոր ապահովել արդյունավետություն:

Հիմնաբառեր՝ կազմակերպություն, արդյունավետություն, կառուցվածքային բաղադրիչ, կառավարման ձևեր, հիերարխիա, կազմակերպության տարրեր, շահույթ, իրավական նորմեր, միօրինականացում:

Արդի կառավարման մարտահրավերներին դիմակայելու համար անհրաժեշտ է ժամանակին համահունչ վերաձևակերպել կազմակերպությունների կառավարման ձևերը, խնդիրները, գործունեությունը՝ տալով համապատասխան լուծումներ: Ժամանակակից աշխարհը հաճախ դիտարկվում է կազմակերպությունների ամբողջություն, որոնք այս կամ այն նպատակին հասնելու կամ որևէ խնդիր լուծելու համար միավորում են մարդկանց, խմբերի, պետությունների: Չարժանաչեք երկրներում սկսվում է հանրային կազմակերպությունների բարեփոխումների՝ «որակյալ կառավարման» համակարգի մշակման գործընթաց, որն իրականացվում է ենթակառուցվածքներ ստեղծելու, հանրային ծառայությունների որակը բարելավելու միջոցով: Այդ երկրները փորձում են իրենց համար ապահովել առաջնային դիրքեր համաշխարհային շուկայում, որին հասնելու նպատակով ստեղծվում են կազմակերպությունների կառավարման նոր ձևեր:

* Հոդվածը ներկայացվել է 15.10.2019թ., գրախոսվել՝ 30.10.2019թ., տպագրության ընդունվել՝ 12.12.2019թ.:

Կազմակերպությունները ստեղծվում են մարդկանց տարբեր պահանջները բավարարելու համար և այդ պատճառով ունեն տարբեր նպատակներ, չափեր, կառուցվածք և այլ առանձնահատկություններ: Վերջիններիս խնդիրների ու նպատակների բազմազանությունը հանգեցնում է այն բանին, որ դրանց կառավարման համար պահանջվում են հատուկ գիտելիքներ ու հմտություններ, մեթոդներ ու եղանակներ, որոնք կկարողանան ապահովել աշխատողների համատեղ գործունեությունը²⁶⁹:

Հասարակության պահանջմունքների, սպասումների, շահերի փոփոխման արդյունքում փոփոխվում են նաև կազմակերպությունների կառուցվածքային տարրերը, մեթոդները, ձևերը, տեսակները: Ներկայումս կազմակերպություններն ունեն շատ ավելի բարդ կառուցվածք, քան մի քանի տասնամյակ առաջ: Դա է պատճառը, որ կազմակերպությունների զարգացմանը զուգընթաց կարևորվեց կառավարման ձևերի, մեթոդների գնահատումը, ինչը նպաստում է աշխատակիցների ու ղեկավարների մոտիվացիայի բարձրացմանը, հետևաբար նաև արտադրանքի որակի և արդյունավետ գործունեության ապահովմանը: Պատահական չէ, որ նշված հիմնախնդիրների գիտակցումը հիմք հանդիսացավ ստեղծելու գիտահետազոտական կենտրոններ, որոնց ուսումնասիրությունները կարևոր դերակատարություն ունեցան:

Կազմակերպությունը բարդ, բազմանպատակ համակարգ է՝ սերտորեն պայմանավորված միջավայրով, որը վերջինիս վրա ազդում է բազմակողմանիորեն: Վերջինիս տարրերն են՝ անհատները, նպատակները, միջոցները, ռեսուրսները (բյուջե), սոցիալական կազմը, տեխնոլոգիան, կառուցվածքը և այլն: *Կազմակերպությունը մեկ կամ մի քանի նպատակների իրականացման համար միավորված մարդկանց խումբ է:* Յուրաքանչյուր կազմակերպության գործունեություն պահանջում է կառավարում, առանց որի անհնար են ոչ միայն դրա արդյունավետ գործունեությունն ու զարգացումը, այլև գոյատևումը: Կառավարմանն առնչվում են բազմաթիվ մարդկանց հետաքրքրություններն ինչպես հենց կազմակերպության ներսում, այնպես էլ դրա սահմաններից դուրս: Այդ ամենը միտված է բարելավելու հասարակության բարեկեցությունը, գերծ պահելու նրան արտաքին ու ներքին բացասական ազդակներից²⁷⁰: Դա այն վայրն է, որտեղ մարդիկ կառուցում են հարաբերություններ ու փոխազդում են միմյանց: Կազմակերպությունը սոցիալական կատեգորիա է և միաժամանակ նպատակներին հասնելու միջոց²⁷¹:

Կազմակերպությունների կառավարման անհրաժեշտությունն առաջացել է դեռևս մարդկային հասարակության ձևավորման հնագույն շրջանում, երբ համայնքների առաջնորդները կազմակերպում էին համատեղ աշխատանքներ, այնուհետև բաշխում արդյունքները: Ստրկատիրական, ֆեոդալական, սոցիալական հասարակարգերում և պատմության զարգացման այլ փուլերում հանդիպում ենք կառավարման տարբեր մոտեցումների: Տեխնոլոգիական զարգացումը, խոշոր մեքենաշինական արտադրությունը և հատկապես սեփականատիրոջից կառավարման գործառնության տարանջատումն առաջ քաշեց մասնագիտական նոր խմբի՝ «մենեջերների» ձևավորման անհրաժեշտությունը:

Տեսականորեն կազմակերպությունների կառավարման զարգացումը կարելի է բաժանել երկու փուլի.

1. *Կառավարման նախահիմք* - ներառում է երկարատև պատմական շրջան՝ հնագույն ժամանակներից մինչ 17-18-րդ դարերը: Հնագույն հասարակություններում այն արտահայտվել է հոգևորականների դասից ֆունկցիոներների առանձնացմամբ, որոնք իրականացնում էին հարկահավաք, վերահսկում էին բյուջեն և այլն: Այդ փուլում

²⁶⁹ Տե՛ս **Քալանթարյան Է. Ա.** *Հանրային կազմակերպությունների տեսություն*, Ուս. ձեռնարկ: ԵՊՀ հրատ., 2016թ. էջ 6:

²⁷⁰ Տե՛ս **Քալանթարյան Է. Ա.** նշվ. աշխ., էջ 9:

²⁷¹ Տե՛ս **Ferrante M. e Zan S.** *Che cos'è un'organizzazione?*, in *Il fenomeno organizzativo*, Capitolo primo, Roma, Carocci, 1994, էջ 11-47:

առաջացավ նաև գրավոր խոսքը, որը հնարավորություն տվեց քրմերին՝ վարելու հաշվետվություններ, գրագրություններ:

2. *Վաղ և գիտական մենեջմենթի առաջացում* - ներառում է 17-18-րդ դարերի ինդուստրիալ հեղափոխությունը, արդյունաբերության զարգացումը, բաժնետիրական կապիտալի զարգացումը, սեփականատերերի կառավարումից տարանջատվելը և այլն: Այդ փուլի առանձնահատկությունն էլ այն էր, որ ղեկավար-սեփականատիրոջը փոխարինելու եկան բազմաթիվ բաժնետերերը, արտադրության աճը, կապիտալի շրջանառության արագացումը, բանկային կառավարումը: Փոփոխությունների այդ շրջանակը պահանջում էր հատուկ մասնագիտական հմտություններ, գիտելիքներ: Որքան ընդլայնվում էին գործառույթները, այնքան մեծանում էր մասնագիտական խմբերի ներգրավվածությունը կազմակերպության կառավարման համակարգ²⁷²:

Կազմակերպությունների կառավարման տեսական գաղափարների զարգացումը հիմք հանդիսացավ կազմակերպությունների կառավարման ամբողջական ուսմունքի ձևավորման համար: Գիտական մենեջմենթի հիմնադիր Ֆ.Թեյլորը նշում էր, որ մենեջմենթը գիտություն է, որի հիմքում օրենքներ, նորմեր ու կանոններ են: Նրա առաջարկած մոտեցման համաձայն՝ անհրաժեշտ է ռացիոնալիզացնել արտադրությունը, վերահսկել աշխատանքը և աշխատակիցներին, ինչի արդյունքում ընկերության շահույթը կավելանա, կբարձրանա աշխատակիցների աշխատավարձը, կավելանա բաժնետերերի շահույթը և այլն: Այսինքն՝ աշխատանքի ռացիոնալիզացման, աշխատանքի վերահսկողականության բարձրացման արդյունքում կբարձրանա կազմակերպության հեղինակությունը, ինչն իր հերթին կնպաստի նոր ներդրումների և արտադրանքի որակի ու քանակի ավելացմանը²⁷³:

Կառավարման հմտությունների միջոցով կազմակերպությունը անկազմակերպ ամբոխին վերափոխում է արդյունավետ, նպատակաուղղված արտադրող խմբի: Այսպիսի սահմանումներից ելնելով՝ կազմակերպությունների կառավարումը կարելի է բնութագրել կազմակերպման, պլանավորման, կառավարման, վերահսկողության գործընթաց, որի նպատակը կազմակերպության նպատակների իրականացումն է: Այդ նպատակները կարող են լինել կարճաժամկետ, միջնաժամկետ ու երկարաժամկետ: Ըստ կազմակերպության նպատակների, գործառույթների, կառուցվածքի՝ առանձնանում են բարդ ու պարզ, ֆորմալ և ոչ ֆորմալ կազմակերպություններ:

Արդյունավետ գործունեության համար կազմակերպություններում ստեղծվում են ստորաբաժանումներ, որոնք ապահովում են տարբեր ոլորտների գործունեությունը, մշակվում է կազմակերպությունների կանոնադրություն, ներքին իրավական նորմեր, որոնցում սահմանվում են ստորաբաժանումների, առանձին աշխատակիցների, կառավարիչների իրավասություններն ու պարտականությունները: Զանի որ յուրաքանչյուր ընկերությունում հաղորդակցության միջոցները, որոշումների ընդունման կարգը տարբեր են, հետևաբար դրանք ամրագրվում են յուրաքանչյուր կազմակերպության կանոնադրությունում:

Անկախ ամեն ինչից՝ բոլոր կազմակերպություններն ունեն ընդհանուր հատկանիշներ.

- աշխատանքի ուղղահայաց ու հորիզոնական բաժանում,
- համապատասխան ռեսուրսների առկայություն (մարդկային, տնտեսական, ֆինանսական, տեխնոլոգիական, տեղեկատվական, սոցիալական և այլն),
- արտադրանքի ստեղծում ու իրացում,
- գործունեության պայմաններ,

²⁷² Տե՛ս Դорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопал Н.Ю. *Менеджмент*, Москва, «Инфра-М» 1996г., էջ 11:

²⁷³ Ավելի մանրամասն տե՛ս գիտական կառավարման Թեյլորյան սկզբունքները հոլման մեջ // [http://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_\(Enciclopedia-delle-scienze-sociali\)](http://www.treccani.it/enciclopedia/taylorismo_(Enciclopedia-delle-scienze-sociali)):

– գործունեության արդյունավետության կախվածությունը ներքին միջավայրի փոփոխականներից (տեխնոլոգիա, խնդիրներ, կադրեր և այլն):

Յուրաքանչյուր կազմակերպության առջև պետք է դրված լինեն որոշակի նպատակներ, որոնց հասնելուն է միտված տվյալ կազմակերպության գործունեությունը: Կազմակերպության գործունեությունը սոցիալական, արտադրական, հոգեբանական և այլ միմյանց փոխկապակցված գործառույթների համալիր է: Իր գործառույթների հստակ իրականացումից է կախված խմբի աշխատանքի արդյունավետությունը²⁷⁴:

Կառուցվածքը յուրաքանչյուր կազմակերպության կարևորագույն տարրերից է, որով կարող է և պայմանավորված լինել վերջինիս գործունեության արդյունավետությունը: Այդ տարրը հանդես է գալիս *հիերարխիկ կառուցվածքով*, որում յուրաքանչյուր օբյեկտ հանդիսանում է առավել մեծ տարրի բաղկացուցիչ և իր հերթին պարունակում է առավել փոքր մասնիկներ: Կազմակերպությունների միջև ստեղծվում են հաղորդակցային պատնեշներ, և այստեղ մենեջմենթի հիմնական խնդիրն է դառնում վերացնել այդ պատնեշները: Կազմակերպության կառուցվածքային ձևերից հաջորդը *աշխատանքի նախագծումն* է. սա պահանջում է բացահայտել, թե աշխատանքի կատարման համար աշխատակիցների ինչպիսի որակավորում է պահանջվում, տարբեր ստորաբաժանումներ աշխատանքի որ հատվածն են կատարում, ինչպիսի արտաքին գործոններ են ազդեցություն ունենում վերջիններիս վրա և այլն: Կազմակերպության կառուցվածքի ձևավորման մեջ հաջորդ քայլը *կառուցվածքային բաժանումն* է: Այն իրենից ենթադրում է ստորաբաժանումների ստեղծումը, յուրաքանչյուրի համապատասխան իրավունքների ու պարտականությունների բաշխումը, պարտականությունների իրականացման համար անհրաժեշտ ռեսուրսների տրամադրումը և այլն²⁷⁵:

Կազմակերպություններն, ըստ իրենց կառուցվածքի, կարող են լինել *կայուն* ու *ճկուն*: *Կայունությունը* հատկապես վերաբերում է ուշադրության կենտրոնացմանը ֆինանսների ղեկավարման և «վերևից ներքև» վերահսկողությանը: *Ճկունությունը* կարևորում է փոփոխություններին դիմակայելու և հարմարվելու ունակությունը: *Ճկունությունը* և դեպի արտաքին աշխարհի կենտրոնացումը հանգեցնում են բաց համակարգի և արագ զարգացման: Կազմակերպությունն այսպիսի արդյունքի հասնում է արտաքին միջավայրի հետ բարենպաստ հարաբերությունների հաստատման, արտաքին աշխարհի փոփոխություններին արագ արձագանքման շնորհիվ: Կան կազմակերպություններ, որոնք ուշադրությունը կենտրոնացնում են մարդկային փոփոխարարչությունների վրա, այն իրականացնում է ներքին գործունեության վրա կենտրոնացման և ճկուն համակարգի միջոցով: Այս դեպքում մենեջմենթի վերահսկողության հիմնական սուբյեկտներն են բարոյականությունը, կրթության հնարավորությունը, որակավորման բարձրացումը և այլն²⁷⁶:

Կազմակերպությունների կառուցվածքային առանձնահատկությունները յուրովի է մեկնաբանել կանադացի հայտնի վերլուծաբան Ջ. Մինցբերգը: Նա ծնվել է 1939թ.-ի սեպտեմբերի 2-ին Մոնրեալում (Կանադա), բավականին հարուստ ընտանիքում: Նրա հորը պատկանել է մի փոքր, բայց հաջողակ ընկերություն, որը մասնագիտացել է կանանց զգեստների պատրաստման գործում: Դպրոցն ավարտելուց հետո Ջենրին ընդունվել է Մաքգիլ համալսարան և ստացել բակալավրի աստիճան մեխանիկական ճարտարագիտության գծով: Համալսարանից հետո Մինցբերգը հասկացավ, որ չի ուզում աշխատել հոր ձեռնարկությունում, և այժմ արդեն պրոֆեսոր Մինցբերգը դասավանդում է Նոյն համալսարանի կառավարման ֆակուլտետում (Desautels Faculty Կառավարում): Մինձբերգն ունի 150-ից ավելի հոդվածներ և 15

²⁷⁴ Шипунов В.Г. Основы управленческой деятельности, М.: "Высшая шк.", 2001, էջ 12-28:

²⁷⁵ Виханский О.С., Наумов А.Н., Менеджмент, М., "Гардарики", 2006, էջ 25:

²⁷⁶ Дафт Р. Теория организации, М., "Зарубежный учебник", 2006, էջ 85:

գիրք, որոնցից մի քանիսը դարձել են աշխարհի տարբեր երկրներում կառավարման ուսանողների համար անփոխարինելի դասագրքեր: 1994թ.-ին հրատարակած իր ամենահայտնի գրքում «Վերելքը և ռազմավարական պլանավորման անկումը» («Strategic Planning of the Rise and Fall»), քննադատում է ժամանակակից ռազմավարական պլանավորման մի շարք սովորական գործելակերպեր և կազմակերպական կառուցվածքներ: 2004թ.-ին պրոֆեսորը հրատարակել է «Փնտրված մենեջերներ» գիրքը, որում հավատում է, որ կառավարման ժամանակակից դասավանդումը սխալ ուղիով է գնում: Մինցբերգի կարծիքով թե՛ կառավարիչները, թե՛ ամբողջ հասարակությունը ընդունում են մենեջմենթը ավելի շուտ որպես գիտություն և որպես մասնագիտություն, որը կարելի է սովորել համալսարանի պատերի ներքո: Ըստ այդմ, պրոֆեսորի կարծիքով ներկայումս կարելի է առանձնացնել մենեջմենթի երկու սահմանում:

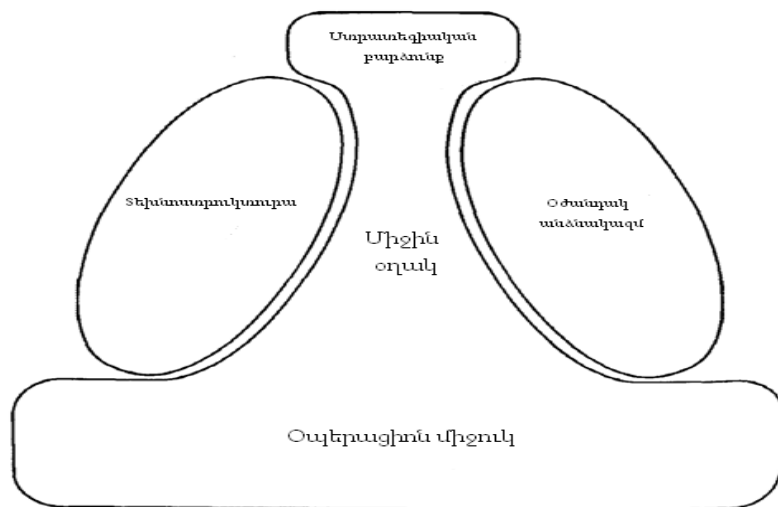
1. *Որպես արվեստ*, որին տիրապետել առանց փորձի անհնար է: Միայն փորձի շնորհիվ կարելի է հասկանալ կառավարչական գործընթացի անսահման նրբությունները, սեփական գիտելիքները գործածել տրված առաջադրանքի ենթատեքստում:

2. *Որպես գիտություն*, որի հիմքը կարելի է ուսանել, և որը կարելի է գործածել:

Մոնրեալի Մաքգիլի համալսարանում մենեջմենթի պրոֆեսոր Յ.Մինցբերգը առանձնացրել է կազմակերպությունների կառուցվածքային բաժանման մի ձևաչափ, որում կազմակերպությունները, կախված ձևից, պարբերաշրջանից, կարող են ունենալ տարբեր կառուցվածքային տարրեր. օրինակ՝ առավել փոքր կազմակերպություններում հիմնական օղակ են հասարակ աշխատավորները, որոնց վերապահված են բազային հիմնական աշխատանքներն ու ծառայությունների մատուցումը, այսինքն՝ *գործառական միջուկը*: Կախված կազմակերպության ձևից՝ գրեթե միշտ կազմակերպական գործունեության վերահսկման անհրաժեշտություն է առաջանում, որն իր վրա է կրում կազմակերպության *վերին օղակը*: Այդ երկու կարևոր սուբյեկտների միջև ստեղծվում է *միջին օղակ*, որը կապ է ապահովում արտադրության ոլորտում մասնագիտացած անձանց և այդ աշխատանքը վերահսկողների միջև: Երբ գործ ունենք խոշոր արտադրություն իրականացնող կազմակերպությունների հետ, ապա այդ դեպքում անհրաժեշտություն է առաջանում հատուկ մասնագիտական կարողություններով օժտված անհատների, որոնք կարող են լինել ինժեներները, վերլուծաբանները, տեխնիկական և հատուկ մասնագիտացում ունեցող սուբյեկտները, որոնք էլ մաս են կազմում նոր կառուցվածքային տարրի՝ *տեխնոկառուցվածքի*, որոնք հիմնականում ունեն բարձրագույն որակավորում և համարվում են կազմակերպության «ուղեղը»: Կազմակերպություններում օժանդակ խնդիրների լուծման, անվտանգության, մաքրության և այլ տեխնիկական խնդիրներ լուծելու համար ստեղծվում է մի մարմին, որը աշխատանքային գործընթացի շրջանակներում և այդ շրջանակներից դուրս աջակցություն է ցուցաբերում կազմակերպությանը՝ ձևավորելով կազմակերպության *օժանդակ աշխատակազմը*²⁷⁷ (տե՛ս նկ. 1):

²⁷⁷ Տե՛ս **Минцберг Г.** *Структура в кулаке: создание эффективной организации*, Питер, "Издательский дом", 2004, стр. 7-13, <http://pqm-online.com/assets/files/lib/books/minzberg.pdf>:

Նկ. 1. Կազմակերպությունների կառուցվածքային բաղադրիչները



Կազմակերպությունների կառուցվածքային այս բոլոր բաղադրիչներից յուրաքանչյուրն իրականացնում է հստակ սահմանված գործառնություններ, որոնք միմյանցից տարբերվում են իրենց առանձնահատկություններով և գործունեության ոլորտներով: Կախված կազմակերպության ձևից՝ այդ բաղադրիչների առկայությունը խիստ կարևոր է կազմակերպության անխափան ու արդյունավետ գործունեության համար, չնայած կան կազմակերպություններ, որտեղ ամենևին էլ պարտադիր չէ բոլոր բաղադրիչների առկայությունը, միևնույն ժամանակ կարող է իրականացվել արդյունավետ գործունեություն:

Ամփոփելով եզրահանգենք, որ կազմակերպությունն իրենից ներկայացնում է բարդ օրգանիզմ, որը, կախված կառուցվածքային ձևից, կարող է ունենալ տարբերվող նպատակներ: Այդ նպատակներն իրականացվում են զանազան մեթոդներով՝ փոխադարձ համաձայնության, ուղղակի վերահսկողության, աշխատանքային գործընթացների ու արտադրանքի, գիտելիքների ու հմտությունների միօրինականացման և այլն: Այդ ամենի համադրման արդյունքում կարևորվեց կազմակերպությունների կազմակերպական կառուցվածքը՝ որպես միջնորդավորված ընտրության արդյունք, որով կատարվում է աշխատանքի բաժանում համակարգված կազմակերպական համակարգի ներսում: Կազմակերպական կառուցվածքի հիմնական ասպեկտներն են՝

- աշխատանքի բաժանումը (տարբերակում),
- հրամանն ու կարգավորումը (կառուցում),
- համակարգումը և վերահսկումը (ինտեգրում),
- առաջնորդությունը (ձգտում և մոտիվացիա):

Կազմակերպական կառուցվածքն իրենից ներկայացնում է կազմակերպության “spina dorsale”-ն (կազմակերպության պատմությունը), և համարվում է գործունեության զարգացման պտուղը:

Այդ ամենի համատեքստում կարևորվում է կազմակերպության արդյունավետ համակարգման լավագույն կառուցակարգերի ներդրումը, որն էլ ուղղակիորեն կարող է նպաստել կազմակերպությունների կառավարման հետագա վերելքին:

ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONS

EDGAR KALANTARYAN

*PhD in Political Sciences, Associate Professor,
Lecturer at Chair of Public Administration,
Deputy Dean at the faculty of International Relations*

The purpose of the article is to evaluate the contemporary ways of management in the organizations, organizational structures and problems of organizational effectiveness. The sub-goal of research research is possibility to identify the appropriate solutions to the abovementioned issues. Our task is also the clarification of the public organization reforms, the process of developing a "qualitative management", which is being implemented through the creation of infrastructures and improving the quality of public services.

In the course of the study, both scientific (induction, deduction, comparison) and special methods and research tools.

As a result of the study, it is concluded that the developed countries seek to secure their primary and dominant role in the global market by creating new forms of organization and management tools. Taking into account the fact that all the new organizational structures and components of the organization are aimed at ensuring the effective functioning of the organization, the author reaffirms that through structural mechanisms it is possible to ensure efficiency.

Key words: organization, effectiveness, structural component, forms of management, hierarchy, elements of organization, profit, legal norms, homogeneity.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

ЭДГАР КАЛАНТАРЯН

*Кандидат политических наук, доцент,
преподаватель кафедры государственного управления,
заместитель декана факультета международных отношений ЕГУ*

Целью статьи является оценка современных способов управления в организациях, организационных структур и проблемы организационной эффективности. Особенной целью исследования является возможность определения соответствующих решений вышеуказанных проблем. Нашей задачей является также прояснение реформ общественных организаций, процесс развития «качественного управления», который реализуется посредством создания инфраструктур и повышения качества государственных услуг.

В ходе исследования используются как общенаучные (индукция, дедукция, сравнение) так и специфические научные методы, и инструменты исследования.

В результате исследования автором сделан вывод, что развитые страны стремятся обеспечить свою первичную и доминирующую роль на мировом рынке путем создания новых форм организации и инструментов управления. Принимая во внимание тот факт, что все новые организационные структуры и компоненты организации направлены на обеспечение эффективного функционирования организации, автор подтверждает, что с помощью структурных механизмов можно обеспечить эффективную деятельность организации.

Ключевые слова: организация, эффективность, структурный компонент, формы управления, иерархия, элементы организации, прибыль, юридические нормы, однородность.