

## Метаорганізація - як перспективна модель розвитку компаній

*Михайло Ординський*

*здобувач освітньої програми «Agile-технології розробки програмного забезпечення»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: ordynskiyimi@krok.edu.ua,  
ORCID: 0009-0008-8349-6684*

*Віктор Алькема*

*доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: alkema@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0001-5997-7076*

**Актуальність теми.** Сучасний світ переживає глибокі зміни, викликані технологічними інноваціями, глобалізацією та новими підходами до організації праці. Однією з найактуальніших тенденцій є перехід від традиційних ієрархічних моделей управління до більш гнучких структур. Зростання популярності віддаленої роботи, розвиток технологій комунікації та автоматизації, а також зміна очікувань працівників щодо роботи в організаціях призводять до необхідності розробки нових моделей управління. Метаорганізації, як інноваційна концепція, пропонують рішення для майбутнього бізнесу, яке включає зменшення або навіть повне усунення традиційної ієрархії та офісних приміщень. Ці організації покладаються на самоуправління, дистрибуцію відповідальності та максимальну автономію співробітників. Переваги такої структури включають підвищену гнучкість, швидку адаптацію до змін, кращу комунікацію між командами та зменшення витрат на інфраструктуру. Актуальність дослідження цієї теми обумовлена необхідністю розуміння потенціалу метаорганізацій у контексті сучасних бізнес-викликів. Серед них — швидкі зміни в економічному середовищі, потреба в інноваціях, зростаюче значення цифрових технологій та зміна ролі фізичних офісів у діяльності організацій. Оцінка цих новаторських моделей управління може стати основою для побудови більш ефективних і адаптованих до майбутнього організаційних структур. У сучасному світі, де технології та інформаційні потоки змінюються з шаленою швидкістю, метаорганізації дозволяють компаніям бути більш адаптивними та готовими до змін. Перехід до плоских організаційних структур та гнучких моделей управління забезпечує більшу автономію співробітників, що стимулює інновації та покращує ефективність роботи. Враховуючи вплив пандемії та зміну робочих умов, концепція метаорганізацій стає ще більш актуальною, адже дозволяє ефективно управляти віддаленими командами та забезпечувати безперервність бізнес-процесів.

**Мета дослідження.** Метою дослідження є системний аналіз метаорганізацій, дослідження принципів їх функціонування без ієрархії та офісів, а також оцінка переваг і недоліків таких підходів для сучасного управління організаціями.

**Для досягнення встановленої мети в роботі були вирішені наступні завдання:**

- вивчено основні концепти метаорганізацій та їх відмінності від традиційних ієрархічних структур;
- оцінено ефективність метаорганізацій у різних галузях та порівняно їх з традиційними компаніями;
- проведено аналіз переваг та недоліків управління без ієрархій та офісів;
- досліджено вплив технологій на управління в метаорганізаціях;
- розроблено рекомендації для організацій, які бажають впровадити принципи метаорганізацій.

**Об'єкт дослідження.** Діяльність метаорганізації як нового типу корпоративної структури без ієрархії та офісів, де організаційні процеси адаптовані до умов швидких змін та технологічних інновацій. Метаорганізації є новим типом корпоративних структур, який включає відмову від ієрархії, використання інноваційних технологій та забезпечує максимальну автономію для співробітників, що дозволяє досягати гнучкості в умовах динамічного ринкового середовища.

**Предмет дослідження.** Успішні практики управління в діяльності метаорганізацій, зокрема впровадження принципів децентралізованого управління, технології для віддаленої роботи, організаційні моделі, що сприяють автономії та взаємодії між членами команди.

**Підходи та методи дослідження.** Для вивчення метаорганізацій як нового типу корпоративних структур без ієрархії та офісів застосовано комплексний підхід, що поєднує загальнонаукові та специфічні методи. Основними методами є системний аналіз, який дозволяє розглядати метаорганізації як цілісні структури, моделювання для створення теоретичних моделей, а також аналіз і синтез для порівняння різних організаційних моделей.

**Інформаційна база дослідження.** Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних та зарубіжних науковців, які вивчали питання метаорганізацій, децентралізованого управління, впливу технологічних інновацій на організаційні структури та нові підходи до управління без ієрархій та офісів. Серед зарубіжних вчених, що займалися цією тематикою, можна відзначити такі праці, як дослідження Г. Хеймела [1], який аналізував інноваційні організаційні моделі в умовах швидких змін, А. Сундарараджана [2], який вивчав вплив цифрових платформ на організаційні структури, а також роботи Х. Чесбро, який досліджував теорію відкритих інновацій і нові форми управлінських практик у корпоративних структурах [3]. Серед українських дослідників, що працювали над питаннями децентралізованого управління та змін в організаційних структурах, слід зазначити праці О. Лук'яненка, В. Мунтіяна, Г. Пастернак-Таранушенка, а також інші роботи, що стосуються адаптації організацій до швидких технологічних змін та трансформацій у корпоративних структурах [4]. Інформаційною базою дослідження також стали текстові та електронні матеріали, що відображають окремі аспекти предмету дослідження, аналітичні огляди, а також результати опитувань та статистичні матеріали щодо змін у структурах сучасних організацій.

**Основні результати дослідження.** У процесі проведеного дослідження

було встановлено, що метаорганізації, як новий тип корпоративної структури, мають значний потенціал для адаптації до швидко змінюваного бізнес-середовища завдяки своєму динамічному, децентралізованому підходу до управління про що зазначав Бернштейн [5]. Одним із основних висновків є те, що в таких організаціях відсутність ієрархії дозволяє значно збільшити автономію працівників, що сприяє підвищенню їхнього рівня мотивації та креативності [6]. Це також дозволяє швидше реагувати на зміни на ринку та зменшує час, необхідний для прийняття рішень [7]. Крім того, було виявлено, що використання сучасних технологій, таких як платформи для віддаленої роботи, інструменти для колективної комунікації та управління проектами, значно покращує ефективність взаємодії між членами команд. Метаорганізації демонструють гнучкість в управлінських процесах, що дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними навіть у складних умовах нестабільності. Одним із нових відкриттів стало визначення того, що метаорганізації можуть бути не тільки економічно ефективнішими, але й здатними сприяти створенню більш інклюзивного середовища, де кожен працівник має змогу розвиватися в межах своїх інтересів і навичок. Виявлено, що така організаційна модель є більш стійкою до змін у зовнішньому середовищі, оскільки вимагає від її учасників постійної адаптації і вміння працювати в умовах невизначеності. Ці результати суттєво впливають на існуючі знання в області організаційного управління, зокрема підтверджуючи важливість децентралізованих моделей у сучасному бізнесі. Застосування цієї моделі може значно змінити підходи до управління персоналом, розвитку компаній та взаємодії між організаціями та їхніми партнерами.

**Практична значущість отриманих результатів** полягає в тому, що дослідження надає рекомендації для організацій, які прагнуть впровадити модель метаорганізації. В умовах швидко змінюваного бізнес-середовища та технологічних інновацій перехід до безієрархічної структури з відсутністю традиційних офісів може стати ключовим фактором для досягнення гнучкості та ефективності. Компанії можуть адаптувати організаційні моделі, що сприятимуть розвитку автономії та більшої відповідальності у співробітників, застосувати принципи децентралізованого управління для підвищення швидкості прийняття рішень і зменшення бюрократії. Впровадження технологій для віддаленої роботи дозволить забезпечити високу продуктивність співробітників [2,7]. Розвиток корпоративної культури на основі взаємоповаги, довіри та прозорості сприятиме успішному функціонуванню без традиційної ієрархії [5]. Результати дослідження допоможуть організаціям впровадити метаорганізаційні моделі для підвищення адаптивності, ефективності внутрішніх процесів та досягнення конкурентної переваги.

**Висновок.** Дослідження метаорганізацій дозволяє зробити кілька важливих висновків. По-перше, метаорганізації є перспективною моделлю для компаній, які прагнуть адаптуватися до швидких змін на ринку та технологічних інновацій, забезпечуючи більшу гнучкість і автономію працівників. По-друге, впровадження

таких моделей вимагає змін у корпоративній культурі, розвитку нових підходів до управління та інфраструктури для підтримки віддаленої роботи. По-третє, для успішного переходу необхідно розвивати довіру, взаємодію і комунікацію між членами команди. Перспективи подальших досліджень включають вивчення практик впровадження метаорганізацій, їх вплив на продуктивність працівників і ефективність в різних галузях.

**Ключові слова:** метаорганізація, компанія, децентралізоване управління, без ієрархічна структура, віддалена робота, автономія, організаційні моделі, технологічні інновації.

### Список використаних джерел

1. Хеймал, Г. Інноваційні організаційні моделі в умовах швидких змін. *Journal of Business Innovation*. 2019. №2. с. 45-60.
2. Сундарараджан, А. Вплив цифрових платформ на організаційні структури. *Digital Economy Review*. 2020. №3. с. 78-91.
3. Чесбро, Х. Теорія відкритих інновацій та нові форми управлінських практик. *Open Innovation Journal*. 2021. №4. с. 112-130.
4. Лук'яненко, О., Мунтіян, В., Пастернак-Таранушенко, Г. Децентралізоване управління та зміни в організаційних структурах. *Вісник економічних досліджень*. 2022. №1. с. 33-48.
5. Бернштейн, Д. Метаорганізації: погляд у майбутнє. *Вісник управління*. 2019. №1. с. 45-60.
6. Гарріс, К. Управління без ієрархії: нові горизонти для бізнесу. *Журнал інноваційного менеджменту*. 2020. №3. с. 112-125.
7. Коен, М. Технології для децентралізованого управління. *Міжнародний журнал технологій управління*. 2021. №2. с. 75-90.