

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Бершадська Мар'яна Марківна

КУРСОВА РОБОТА

**ПРОЄКТ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ТОВ «МАСТЕР
СЕРВІС»**

Навчальна дисципліна	<u>Основи проєктного аналізу</u> назва навчальної дисципліни
Ступінь освіти	<u>фаховий молодший бакалавр</u> фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр
Галузь знань	<u>05 Соціальні та поведінкові науки</u> шифр і назва галузі знань
Спеціальність	<u>051 Економіка</u> код і найменування спеціальності
Освітньо-професійна програма	<u>Економіка підприємства</u> назва освітньо-професійної програми
Академічна група	<u>Е-23</u> назва академічної групи

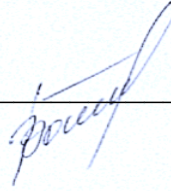
ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

Керівник: Нагорна Ірина Володимирівна, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст вищої категорії, кандидат економічних наук

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач

підпис здобувача

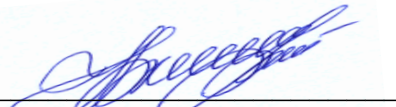


М. М. Бершадська

ПІБ здобувача

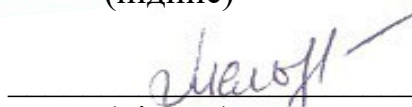
Підсумкова оцінка: 90 (балів)

Члени комісії з захисту:



(підпис)

І. В. Нагорна



(підпис)

М. О. Мельничук

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Бершадська Мар'яна Марківна

ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ

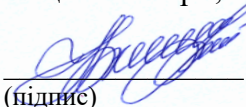
Навчальна дисципліна	Основи проектного аналізу
Тема роботи	назва навчальної дисципліни Проект удосконалення організаційної структури ТОВ «МАСТЕР СЕРВІС»
Термін подання завершеної роботи	тема курсової роботи 31.05.2025 р.

Графік виконання роботи

Назва етапів виконання або структурних елементів роботи (проекту)	Дата закінчення
Вибір та затвердження теми	03.03 – 08.03.2025
Добір та аналіз літератури за обраною темою	10.03 – 22.03.2025
Складання плану курсової роботи	24.03 – 29.03.2025
Написання вступу та I розділу	31.03 – 26.04.2025
Написання II розділу курсової роботи	19.05 – 17.05.2025
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	01.04 – 24.05.2025
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	26.05 – 31.05.2025
Захист курсової роботи	02.06 – 07.06.2025

Завдання видав

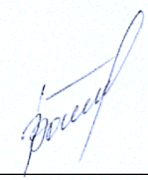
Керівник,
викладач циклової комісії економіки,
управління та адміністрування, спеціаліст
вищої категорії, кандидат економічних наук


_____ І. В. Нагорна
(підпис)

«05» березня 2025 р.

Завдання отримав

Здобувач


_____ М. М. Бершадська
(підпис)

«05» березня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 КОНЦЕПЦІЯ, ЦІННІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЄКТУ	6
1.1 Основні етапи формування та реалізації проєкту	6
1.2. Основні учасники проєкту, фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ	7
1.3 Основні фази проєкту, витрати та основні вигоди від проєкту	8
РОЗДІЛ 2 МАРКЕТИНГОВИЙ, ТЕХНІЧНИЙ, ІНСТИТУЦІЙНИЙ, ЕКОЛОГІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ, ФІНАНСОВИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ.....	11
2.1 Маркетинговий, технічний, інституційний аналіз	11
2.2 Екологічний та соціальний аналіз	13
2.3 Фінансовий та економічний аналіз.....	16
ВИСНОВКИ	19
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	20

ВСТУП

Актуальність теми курсової роботи «Проект удосконалення організаційної структури ТОВ «Мастер Сервіс» полягає в необхідності підвищення ефективності управління підприємством в умовах динамічного розвитку ринку та цифровізації бізнес-процесів. Чітко вибудована організаційна структура є ключовим чинником досягнення стратегічних цілей компанії, забезпечення гнучкості, швидкості прийняття рішень та високої мотивації персоналу. Особливої ваги ця проблема набуває на етапі масштабування бізнесу, коли наявна модель управління вже не відповідає новим викликам і починає стримувати розвиток компанії.

У таких умовах удосконалення організаційної структури підприємства є актуальним завданням, що дозволяє оптимізувати внутрішні процеси, підвищити ефективність взаємодії між підрозділами та зміцнити позиції підприємства на ринку.

Метою даної роботи є розробка проекту удосконалення організаційної структури ТОВ «Мастер Сервіс» шляхом виявлення недоліків існуючої моделі управління та впровадження сучасних інструментів структурної трансформації.

Відповідно до зазначеної мети сформовано такі завдання курсового дослідження:

- проаналізувати теоретичні основи організаційного проектування;
- дослідити чинну організаційну структуру підприємства;
- виявити основні недоліки та чинники, що стримують розвиток;
- розробити удосконалену модель організаційної структури;
- оцінити потенційні вигоди від впровадження запропонованих змін.

Предметом дослідження є інструменти структурної трансформації підприємства та методологія впровадження організаційних змін.

Об'єктом дослідження виступає підприємство ТОВ «Мастер Сервіс», його управлінська структура, внутрішні бізнес-процеси та кадрові взаємозв'язки, які підлягають оптимізації з метою підвищення ефективності функціонування.

РОЗДІЛ 1 КОНЦЕПЦІЯ, ЦІННІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЄКТУ

1.1 Основні етапи формування та реалізації проєкту

Удосконалення організаційної структури підприємства є складним процесом, що вимагає системного підходу, аналізу чинної моделі управління, формування бачення майбутнього стану та розробки плану впровадження змін.

Проєкт структурної трансформації охоплює кілька ключових етапів:

1. Ініціація проєкту.

На цьому етапі визначається актуальність змін, обґрунтовується потреба у вдосконаленні структури підприємства, формулюються цілі проєкту. Проводиться початковий аналіз проблемних зон у функціонуванні компанії ТОВ «Мастер Сервіс».

2. Аналіз поточної ситуації.

Здійснюється детальний аналіз чинної організаційної структури, ієрархічних зв'язків, ролей та повноважень підрозділів і керівників. Вивчається ефективність прийняття рішень, гнучкість управління, рівень комунікацій.

3. Формування бачення майбутнього стану.

На основі результатів аналізу розробляється концепція нової структури. Визначаються основні принципи побудови організації, що відповідають сучасним підходам до управління (процесний підхід, децентралізація, agile-практики тощо).

4. Розробка проєктного рішення.

На цьому етапі створюється модель удосконаленої структури підприємства, розподіляються ролі, відповідальність, формуються нові або оновлюються наявні підрозділи. Визначаються кадрові, технічні та організаційні ресурси, необхідні для реалізації змін.

5. Планування впровадження.

Розробляється поетапний план реалізації проєкту з визначенням строків, виконавців, контрольних точок та очікуваних результатів на кожному етапі.

6. Реалізація змін.

Проводиться поетапне впровадження нової структури. Особливу увагу приділено управлінню змінами, внутрішній комунікації, адаптації персоналу, навчанню та підтримці співробітників.

7. Оцінка результатів та коригування.

Після впровадження проводиться оцінка ефективності нової структури, моніторинг ключових показників, збір зворотного зв'язку від працівників. За необхідності вносяться корективи в організаційну модель.

Таким чином, удосконалення організаційної структури потребує комплексного підходу, чіткої методології та активної участі керівництва та персоналу компанії.

1.2. Основні учасники проєкту, фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ

Учасники проєкту структурної трансформації – це всі сторони, які прямо або опосередковано впливають на розробку та реалізацію змін. Основними учасниками виступають (таблиця 1.1):

Таблиця 1.1

Основні учасники проєкту

Учасник	Роль у проєкті
Власники та топменеджмент	Ініціація змін, стратегічне керівництво, прийняття рішень, ресурсне забезпечення
Проектна команда	Розробка нової структури, координація, управління проєктом

Продовження таблиці 1.1

Керівники підрозділів	Участь у формуванні нових процесів, адаптація команди
Співробітники підприємства	Реалізація щоденних функцій, зворотний зв'язок, тестування нової структури

Окрім учасників, на реалізацію проєкту впливають фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Зовнішні фактори:

- Ринкове середовище. Висока конкуренція на ринку автосервісу вимагає гнучкості та ефективності управління.
- Технологічні зміни. Активне впровадження цифрових технологій потребує адаптації організаційної структури до нових умов.
- Регуляторне середовище. Зміни в законодавстві (наприклад, в частині трудових відносин чи ліцензування) можуть впливати на організаційні рішення.

Внутрішні фактори:

- Рівень кваліфікації персоналу. Співробітники повинні мати навички для роботи в новій структурі.
- Організаційна культура. Готовність до змін, рівень комунікацій, ставлення до ініціатив з боку працівників.
- Стан внутрішніх бізнес-процесів. Наявність дублювання функцій, неефективних процедур управління чи відсутність чітких регламентів.
- Розуміння цих чинників дозволяє краще підготуватися до змін і підвищити шанси на успішну реалізацію проєкту.

1.3 Основні фази проєкту, витрати та основні вигоди від проєкту

Проект удосконалення організаційної структури ТОВ «Мастер Сервіс» передбачає системний підхід до управління змінами, який охоплює декілька послідовних фаз. Кожна з них відіграє критичну роль у досягненні кінцевої мети — створення ефективної, адаптивної та результативної організаційної моделі.

Проект структурної трансформації умовно поділяється на п'ять ключових фаз (таблиця 1.2):

Таблиця 1.2

Основні фази реалізації проекту

Фаза проекту	Опис
Ініціація	Формування бачення змін, постановка мети, залучення стейкхолдерів
Діагностика	Аналіз поточної організаційної структури, виявлення слабких місць
Проектування нової структури	Розробка нової моделі управління, визначення функцій, підрозділів
Впровадження	Тестування, навчання персоналу, адаптація процесів
Оцінка та корекція	Аналіз результатів, збір зворотного зв'язку, коригування структури

Успішне впровадження організаційних змін потребує певних фінансових та ресурсних вкладень. Основні статті витрат наведено у таблиці 1.3:

Витрати на реалізацію проєкту

Стаття витрат	Орієнтовні витрати (тис. грн)	Примітка
Консультаційні послуги (аудит, проєкт)	100	Залучення зовнішніх експертів
Навчання персоналу	70	Тренінги, адаптаційні програми
ІТ-рішення (CRM, ERP)	150	Впровадження/оновлення систем автоматизації
Комунікаційна кампанія	20	Інформування, створення довіри до змін
Резервний фонд	30	Непередбачені витрати
Загальні витрати	370	

Очікувані результати впровадження нової організаційної структури є як прямими (економічними), так і непрямими (соціальними та стратегічними).

Основні вигоди від реалізації проєкту:

- Економічна. Зниження витрат на адміністрування, скорочення дублюючих функцій
- Операційна. Прискорення ухвалення рішень, зменшення бюрократії, підвищення гнучкості
- HR-результати. Підвищення мотивації персоналу, чіткий розподіл обов'язків
- Репутаційна. Посилення іміджу компанії як сучасного роботодавця
- Стратегічна. Здатність масштабуватись, інтегрувати інновації, швидше реагувати на зміни

РОЗДІЛ 2 МАРКЕТИНГОВИЙ, ТЕХНІЧНИЙ, ІНСТИТУЦІЙНИЙ, ЕКОЛОГІЧНИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ, ФІНАНСОВИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ

2.1 Маркетинговий, технічний, інституційний аналіз

Маркетинговий аналіз покликаний визначити місце компанії на ринку, виявити ринкові тенденції, поведінку конкурентів та очікування клієнтів. Цей аналіз важливий для формування організаційної структури, здатної ефективно реагувати на виклики ринку.

SWOT-аналіз поточного становища компанії:

Сильні сторони:

- Впізнаваний бренд на ринку автосервісу;
- Велика мережа партнерських СТО та B2B-клієнтів;
- Власна сервісна інфраструктура;
- Наявність стабільної клієнтської бази.

Слабкі сторони:

- Нерівномірне навантаження між підрозділами;
- Відсутність прозорої системи управлінської звітності;
- Повільне прийняття рішень через багаторівневу ієрархію;
- Недостатня гнучкість структури до змін ринкової ситуації.

Можливості:

- Розширення на нові регіони;
- Цифровізація сервісу і процесів;
- Вихід на суміжні ринки (страхування, електромобілі).

Загрози:

- Зростання конкуренції зі сторони міжнародних гравців;
- Зміни в законодавстві (оподаткування, сертифікація);

- Коливання цін на запчастини та логістичні витрати.

Компанія ТОВ «Мастер Сервіс» займає провідні позиції серед українських постачальників автосервісних рішень. Завдяки комбінації В2С та В2В-сегментів, компанія має широку клієнтську базу, однак стикається з викликами, пов'язаними зі зміною споживчої поведінки: клієнти очікують швидшого сервісу, онлайн-інтеграції та персоналізованого підходу.

Технічний аналіз оцінює внутрішню інфраструктуру компанії (таблиця 2.1) з точки зору її спроможності підтримати нову організаційну модель.

Таблиця 2.1

Аналіз внутрішньої ІТ-інфраструктури

Компонент	Поточний стан	Необхідні зміни
ERP-система	Встановлена, але частково застаріла	Актуалізація модулів, інтеграція з CRM
CRM-система	Функціонує, але не пов'язана з сервісною мережею	Повна інтеграція з сервісною мережею
HR-система	Відсутня єдина платформа управління персоналом	Впровадження HRM-системи
Канали комунікації	Існують кілька платформ (email, месенджери, телефони)	Централізація комунікаційної платформи

Технічні ресурси в регіональних підрозділах:

- Частина філій має обмежений доступ до актуальних ІТ-ресурсів;
- Відсутня уніфікована система внутрішнього документообігу;
- Облік та контроль завантаженості ресурсів здійснюється вручну.

Інституційний аналіз передбачає оцінку законодавчого поля, галузевих стандартів, а також внутрішніх регламентів, які можуть впливати на реалізацію проекту (таблиця 2.1).

Нормативно-правове середовище:

Нормативна сфера	Актуальний стан	Вплив на проєкт
Трудове законодавство	Відповідає КЗпП України	Потреба в дотриманні прав при зміні структури
Галузеві стандарти сервісу	Частково регламентовані (ISO, внутрішні інструкції)	Необхідність стандартизації процедур
Закон про захист персональних даних	Частково дотримується (немає чіткої політики)	Вимагає формалізації роботи з персональними даними
Вимоги до ліцензування	Компанія діє в рамках чинного законодавства	Важливо враховувати нові вимоги у контексті цифровізації

Внутрішні політики та регламенти:

- Не всі підрозділи мають стандартизовані посадові інструкції;
- Регламенти взаємодії між відділами формалізовані частково;
- Відсутній єдиний внутрішній кодекс корпоративної етики.

2.2 Екологічний та соціальний аналіз

У процесі організаційної трансформації, хоч вона й не передбачає прямих технологічних змін на виробництві, можуть бути реалізовані ініціативи, що мають екологічний ефект. Насамперед це стосується оптимізації бізнес-процесів, цифровізації документообігу, модернізації інфраструктури.

Основні потенційні екологічні переваги проєкту:

1. Зменшення використання паперу.

Впровадження електронного документообігу, цифрових систем обліку та взаємодії між підрозділами дозволяє скоротити використання паперових носіїв. За оцінками, середній офісний працівник використовує до 10 000 аркушів паперу на рік. Навіть часткове зменшення цього показника на 50% у межах підприємства може суттєво скоротити витрати й навантаження на довкілля.

2. Оптимізація логістичних маршрутів.

Нова організаційна структура передбачає створення спеціального аналітичного підрозділу, який зможе планувати логістичні операції з урахуванням критеріїв ефективності та сталості. Зменшення дублювання маршрутів, скорочення пробігів транспорту та інтеграція сервісної логістики сприятимуть зниженню викидів CO₂.

3. Підвищення енергоефективності офісів і сервісних центрів.

Реструктуризація підрозділів може супроводжуватись модернізацією офісної та технічної інфраструктури (перехід на LED-освітлення, контроль систем опалення й кондиціонування, автоматизація роботи обладнання), що сприятиме зниженню споживання енергоресурсів.

4. Формування екологічної культури.

Нові цінності компанії, закріплені у внутрішніх документах, можуть включати екоорієнтовану поведінку, підтримку ініціатив із сортування сміття, утилізації батарейок, зменшення пластикових відходів тощо.

Будь-яка трансформація структури неминуче впливає на персонал — головний ресурс компанії. Тому особлива увага повинна бути приділена соціальним аспектам впровадження змін: збереженню рівня зайнятості, підвищенню мотивації, створенню умов для розвитку персоналу та забезпеченню психологічного комфорту (таблиця 2.3).

Основні соціальні фактори

Фактор	Опис впливу
Зайнятість	Проект не передбачає масового скорочення персоналу, однак можливе перерозподілення функцій, що вимагає перепідготовки працівників
Мотивація персоналу	Очікується, що оновлена структура із чітко визначеними ролями та відповідальністю позитивно вплине на рівень залученості
Комунікація	Структурні зміни часто викликають тривожність у співробітників, тому важливо забезпечити прозорість змін та постійну комунікацію з колективом
Кар'єрні можливості	Впровадження нових ролей, проєктних підрозділів та механізмів оцінки створює умови для внутрішнього просування персоналу
Корпоративна культура	Через оновлення структури можливо трансформувати стиль управління з директивного до більш партнерського, де цінуються ініціативність та командна робота

Екологічний та соціальний аналіз підтверджують, що проєкт удосконалення організаційної структури не лише відповідає управлінським цілям компанії, а й формує позитивний нематеріальний ефект:

- зміцнення корпоративної відповідальності;
- підвищення соціальної згуртованості персоналу;
- дотримання екологічних принципів сталого розвитку.

Таким чином, проєкт має високий потенціал для досягнення довгострокової стійкості підприємства в сучасних ринкових умовах.

2.3 Фінансовий та економічний аналіз

Фінансовий та економічний аналіз є критичними компонентами проєктного обґрунтування, адже дозволяють оцінити доцільність інвестицій у зміни, розрахувати очікувані витрати, вигоди та терміни окупності. У разі з проєктом удосконалення організаційної структури ТОВ «Мастер Сервіс» аналіз дає змогу не лише обґрунтувати фінансову ефективність змін, а й виявити довгострокові економічні переваги.

Очікувані витрати на реалізацію проєкту (таблиця 2.4).

Проєкт структурної трансформації має відносно невисоку вартість порівняно з інфраструктурними або технічними модернізаціями. Основні витрати пов'язані з:

- оплатою праці консультантів/аналітиків;
- розробкою та впровадженням організаційних регламентів;
- навчанням персоналу;
- оновленням інформаційних систем управління;
- комунікаційною кампанією та внутрішнім PR.

Таблиця 2.4

Орієнтовна структура витрат на реалізацію проєкту

Стаття витрат	Орієнтовна сума, грн	Частка, %
Зовнішній консалтинг (організаційний аудит, розробка структури)	180 000	30%
Навчання персоналу (тренінги, семінари)	90 000	15%
Оновлення внутрішньої документації та регламентів	60 000	10%
Комунікаційна кампанія (внутрішній PR, презентації)	30 000	5%

Продовження таблиці 2.4

Адаптація/модернізація ІТ-систем управління	120 000	20%
Резерв на непередбачувані витрати	120 000	20%
Загальні витрати	600 000 грн	100%

Прогнозовані економічні вигоди від реалізації проєкту.

Попри те, що проєкт не створює прямий дохід, його реалізація дозволяє значно підвищити ефективність функціонування компанії, зменшити внутрішні витрати та оптимізувати управлінські процеси. Серед основних вигод:

- Оптимізація витрат на управління: скорочення дублюючих посад, зменшення витрат на утримання неефективних підрозділів.
- Зростання продуктивності праці: завдяки чіткому розподілу ролей.
- Скорочення часу на прийняття рішень: завдяки спрощенню рівнів управління.
- Підвищення якості обслуговування клієнтів: через покращення внутрішньої координації.
- Ефективне управління ресурсами: зниження витрат на логістику, матеріальне забезпечення та адміністративне управління.

Фінансові результати проєкту можуть змінюватися залежно від зовнішніх і внутрішніх факторів. Аналіз основних ризиків (таблиця 2.5):

Таблиця 2.5

Ризики та фактори невизначеності

Ризик	Імовірність	Вплив	Стратегія реагування
-------	-------------	-------	----------------------

Супротив змін з боку персоналу	Середня	Високий	Внутрішнє навчання, комунікація
--------------------------------	---------	---------	---------------------------------

Продовження таблиці 2.5

Перевищення запланованих витрат	Середня	Середній	Резервування бюджету на 20%
Низька ефективність впроваджених рішень	Низька	Середній	Попереднє тестування, пілотні проекти
Затримки в реалізації	Середня	Середній	Жорстке проектне планування

ВИСНОВКИ

У ході виконання курсової роботи було розглянуто, проаналізовано та обґрунтовано необхідність удосконалення організаційної структури підприємства ТОВ «Мастер Сервіс» з метою підвищення ефективності управління, адаптації до умов масштабування бізнесу та забезпечення сталого розвитку компанії в конкурентному середовищі.

На основі аналізу чинної організаційної моделі було виявлено основні проблеми: дублювання функцій, надмірна централізація, неузгодженість між підрозділами, уповільнене прийняття рішень та слабка адаптивність до змін. Урахування внутрішніх (організаційна культура, кваліфікація персоналу, стан бізнес-процесів) і зовнішніх (ринкова конкуренція, технологічні та нормативні зміни) факторів дозволило сформулювати реалістичне бачення проекту трансформації.

Запропонований проект удосконалення структури передбачає перехід до більш гнучкої, функціональної та процесно-орієнтованої моделі управління. У результаті цього очікується зростання продуктивності праці, прискорення прийняття рішень, зниження витрат на координацію діяльності та підвищення рівня задоволеності клієнтів і співробітників.

Проведений маркетинговий, технічний, інституційний, екологічний, соціальний, фінансовий та економічний аналізи довели як доцільність, так і життєздатність запропонованих змін. Особливо важливим є те, що організаційна трансформація враховує соціальний вплив на персонал, сприяє розвитку внутрішнього потенціалу працівників і відповідає принципам екологічної відповідальності.

Таким чином, реалізація проекту удосконалення організаційної структури ТОВ «Мастер Сервіс» дозволить компанії забезпечити стійке зростання, підвищити свою конкурентоспроможність та ефективно функціонувати в умовах швидкоплинного ринкового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамова Ю. В. Удосконалення організаційної структури управління ТОВ «Донпромтранс» : магістерська робота / Ю. В. Адамова. – Київ : НАУ, 2024. – 135 с. – Режим доступу: er.nau.edu.ua/handle/NAU/62041
2. Адизес І. Управління життєвим циклом корпорацій. - К.: Основи, 2018. – с. 496.
3. Бабич Д. В., Проскуріна Т. В., Маковій Д. Д. Удосконалення організаційної структури управління як важливий механізм управління сучасним підприємством / Д. В. Бабич та ін. // Інфраструктура ринку. – 2018. – № 24. – С. 91–95.
4. Внутрішні документи ТОВ «Мастер Сервіс» (Чорна книга, Синя книга, DMM, політики, презентації 2020–2024 рр.).
5. Воронкова А.Е. «Інноваційний розвиток підприємств». – К.: КНЕУ, 2020. – с.250.
6. Жарий І. Р. Удосконалення структури управління підприємства : дипломна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спец. 073 «Менеджмент» / І. Р. Жарий ; наук. керівник С. М. Рибальченко. – Суми : СумДУ, 2024. – 54 с. – Режим доступу: essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/96426
7. Зайченко К. С. Методи і моделі формування організаційної структури інноваційно-активного малого підприємства: сутність та практичне значення / К. С. Зайченко // Економіка та держава. – 2019. – № 2. – С. 135–140.
8. Закон України «Про захист персональних даних» - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>.
9. Закон України «Про підприємництво» (Електронний ресурс) - <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/698-12#Text>.
10. Офіційний сайт компанії Master Service – <https://master.shop>(електронний ресурс).

11. Рябцев В., Чимшит С. Організаційна структура управління центром корпоративного партнерства з урахуванням принципів сталого розвитку / В.Рябцев, С.Чимшит // Економіка та суспільство. – 2024. – № 64. – С. 119–127. – DOI: 10.32782/2524-0072/2024-64-119
12. Савчук В.С. «Стратегічне управління підприємством». – К.: Центр учбової літератури, 2019. – с. 440.
13. Чепурна В., Долгальова О. Дослідження та удосконалення організаційної структури управління закладу вищої освіти / В.Чепурна, О.Долгальова // Галицький економічний вісник. – 2022. – Т. 78–79, № 5–6. – С. 110–119.
14. Adizes Institute. Official Website. – <https://www.adizes.com>(електронний ресурс).
15. Bukharina L., Onyshchenko O., Bukharina O., Zhabytska N. The importance of implementing an appropriate organizational structure for the development of IT companies in Ukraine / L. Bukharina та ін. // Management and Entrepreneurship: Trends of Development. – 2022. – Vol. (2). – DOI: 10.26661/2522-1566/2022-2/20-07
16. ISO 9001:2015 – Quality management systems – Requirements. - с.33.
17. Joseph J., Gaba V. Organizational structure, information processing, and decision-making: A retrospective and road map for research / J. Joseph, V. Gaba // Academy of Management Annals. – 2020. – Vol. 14, Issue 1. – P. 267-302.
18. Kotler P. «Marketing Management». – Pearson Education, 2017. – с.832.
19. Nikolaienko Yu. O. Шляхи удосконалення управління організаційними структурами (на прикладі ТОВ «УкрОргСинтез») : магістерська робота / Ю. О. Ніколаєнко. – Чернігів : ЧНПУ, 2019. – 106 с. – Режим доступу: ir.stu.cn.ua/123456789/18734
20. Soderstrom S. B., Weber K. Organizational structure from interaction: Evidence from corporate sustainability efforts / S. B. Soderstrom, K. Weber // Administrative Science Quarterly. – 2020. – Vol. 65, Issue 1. – P. 226-271.