

САМООГАНИЗАЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

студент Москаленко Ю.В.
(науч. руководитель, доц. Кислый В.Н.)

На процесс создания и функционирования предприятия оказывают влияние две группы факторов – внутренние и внешние. Под воздействием этих факторов и формируется система управления предприятия, создаются основные управленческие структуры.

Предприятие – это организация с жесткой иерархией управленческих структур. Вместе с тем предприятие предполагает увязку общих целей функционирования предприятия и целей отдельных подсистем и даже отдельных работников.

Формирование и развитие управленческих структур предприятия происходит под влиянием административных структур управления высшего уровня («сверху»), а также путём воздействия на этот процесс управленческих структур низшего уровня («снизу»). Вследствие такого двунаправленного воздействия может возникнуть ситуация, когда воздействие «снизу» будет превалировать. В этом случае можно говорить о самоорганизации управленческих структур.

Вопросам самоорганизации управленческих структур посвящено достаточно много трудов отечественных и зарубежных учёных. В трудах Андреева А.Л., Варнеке Х.-Ю., Васильковой В.В. большое внимание уделялось процессам развитию предприятий и роли в этом процессе самоорганизации. Но как свидетельствует практика и на сегодняшний день всё ещё отсутствует научно-методический инструментарий процессов структурирования предприятий на основе самоорганизации.

Данное исследование посвящено анализу

функционирования автономных организационных структур, которые зарождаются и функционируют в рамках предприятия на основе самоорганизации.

Самоорганизация, как альтернатива рационалистическому, организационному подходу, начинает развиваться на основе поведенческого подхода, который базируется на формировании у персонала, так называемого «чувства свободы». Такое ощущение наряду с чувством социальной интегрированности и востребованности позволяет руководителям предприятий увеличивать энергетический потенциал фирмы, снижая уровень внутрикорпоративной социальной энтропии.

Низкие энтропийные показатели выражаются в чувстве единения человека и компании, в тех идентификационных устремленностях, которые делают человека не только работником, но и патриотом своей организации. Такое состояние достигается культивированием внутрикорпоративной культуры, внутрикорпоративного мифа. Основная философия успешных предприятий – это разделение ценностных ориентиров всем персоналом. Это чувство зачастую имеет гораздо большее значение для достижения целей предприятия, чем экономические ресурсы, технологическое развитие, организационная структура или система контроля.

Главным условием развития самоорганизации является наличие на предприятии некоей свободы в организации работы, но в рамках общих целей развития предприятия.

Таким образом, самоорганизация подразумевает стратегии, направленные на формирование идентичности, а ни в коем случае не втискивание человека в рамки готовой, до него возникшей организационной роли, которую он начинает играть в начале рабочего дня и прекращает вечером. Это позволяет говорить о большей свободе действий работников, их заинтересованности в успешности предприятия, в участии в управлении производством.