

УДК 651.531

Гомілко О. В., асистент[©]*Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський***САМОУПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ СИСТЕМ:
МЕТОДОЛОГІЯ, ПОНЯТТЯ, КАТЕГОРІЇ**

На методологічному рівні досліджується сутність явища самоуправління як форми реалізації потенціалу організаційних систем, досягнення синергетичного ефекту, збалансованості процесу внутріорганізаційної взаємодії.

Ключові слова: самоуправління, керуюча та керована системи, баланс впливів, позитивна синергетика.

Постановка проблеми. Життєдіяльність людей протікає переважно в організованих формах – соціальних інституціях, колективах підприємств тощо. Від змісту організаційних процесів залежить досягнення позитивного виробничого та економічного результату. Ефективною вважається лише та організація, в якій налагоджено раціональну взаємодію працівників в процесі спільної діяльності. Тому в сучасному менеджменті організацій як важливий управлінський результат, виділяють соціальні аспекти функціонування, зокрема, морально-психологічний клімат в колективах; рівень виробничих та економічних відносин; сприяння творчості працівників; характер неформальних комунікацій; стабільність, єдність колективу та інші. Соціально – економічний механізм сучасних організацій передбачає особливий характер взаємодії керівництва та колективу на засадах розвитку самоуправління.

Аналіз останніх досліджень. До сучасних концепцій організації належать проектування організаційних форм і структур управління; управління організаційними комунікаціями та організаційними конфліктами; формування організаційної культури та інші. Сучасним проблемам організації присвятили свої роботи американські вчені Альфред Чандлер, Хікс та Джуллет, К. Томас, Р. Клімен вітчизняні вчені Й. С. Завадський, В. В. Юрчишин, В.П. Казміренко.

Мета статті є виявлення та кваліфікація форм та методів самоуправління колективів аграрних підприємств як фактора їх стабільності та здатності до виживання і розвитку в умовах ринку.

Виклад основного матеріалу. Зростання суспільних потреб обумовило процеси суспільного поділу праці як умови зростання її продуктивності, щоб в наступному знову перейти до самостійного господарювання як виробничої одиниці, але вже на більш високому рівні – у формі організованих систем.

Організація, в широкому розумінні, є об'єднання людей навколо усвідомленої цілі, досягти яку неможливо, діючи розрізнено. До

системоутворюючих факторів належать власне люди (персонал), колективна усвідомлена ціль, технологія, задачі і структура. Кожний з елементів має ознаки цілого, проявляється у відповідності і у взаємозв'язку з іншими внутрішніми змінними. Тому організація є системою, а присутність соціальної і технічної складової робить її соціотехнічною системою; організація взаємодіє з оточуючим середовищем, отже, є відкритою системою (рис.1).

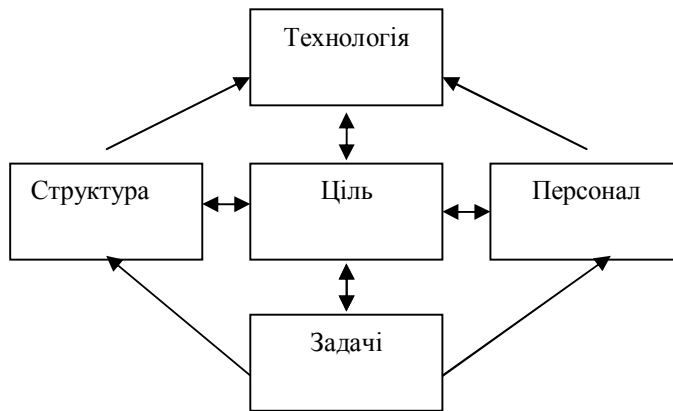


Рис. 1. Фактори формування організації

Крім характеристик організації як системи, існують категорії, які кваліфікують її як процес, тобто, як активну форму взаємодії її елементів, що визначає її динамічність, внутрішній потенціал досягати поставлених цілей.

Саме форма, характер, направленість протікання внутрішніх процесів в організаціях є умовою формування позитивного синергетичного ефекту. На методологічному рівні належить обґрунтувати тезу про те, що самоуправління організацій є їх важливою сучасною характеристикою, механізмом їх внутрішньої будови.

В першу чергу, необхідно виявити логічний зв'язок між організацією як суб'єктом діяльності, впливом на неї факторів прямої і непрямой дії оточуючого середовища та проявом її самоуправління. Відповідно до теорії відкритих систем, організація перебуває під переважаючим впливом зовнішніх факторів, а тому, методологічно, виступає як суб'єкт процесу самоуправління.

Показниками самоуправління організацій (підприємств, фірм) є їх господарська політика, повний господарський розрахунок, економічні ризики, самостійність у розпорядженні ресурсами тощо. Ринкова економіка спонукає господарюючих суб'єктів до повного господарського самоуправління на засадах підприємництва, бізнесової діяльності, стимулює конкуренцію.

Проте самоуправління організацій є відносним і визначається рівнем демократичності державного управління, типом економічної системи. Крім того, зовнішні ознаки самоуправління організацій є похідними від внутріколективної взаємодії їх працівників.

Сутність цього явища відкрив ще Елтон Мейо, який виявив, що працівники підприємства керуються не лише формальними інструкціями чи

управлінськими командами, але й іншими інтересами, запитами, що й формує структуру неформальних комунікацій в колективах. Можна зробити припущення, що пошук людьми альтернативної поведінки – це, певною мірою, вияв нереалізованої, управлінськи неформальної енергії. Тому завданням менеджерів є спрямування такої енергії апіорі на вирішення завдань організації.

Своєрідною квітесенцією цього процесу є залучення працівників до управління справами підприємства, особливо, коли відбувається саморегулювання і самоуправління внутрішніх процесів в колективах з урахуванням впливу зовнішніх факторів.

Сучасні концепції менеджменту організації спрямовані на те, щоб якомога повніше використати даний фактор. Наприклад, незаперечним є вплив розвинених відносин власності на стан внутріколективних процесів, які, крім економічного змісту, мають значний управлінський ефект. Адже незаперечним є те, що працівники, що є співвласниками підприємства, близькі до розуміння його цілей, завдань і проблем на рівні з керівниками, в них формується поведінка цілепокладання, вони проявляють відповідальність за прийняті рішення, контролюють діяльність адміністрації.

Соціально ефективними заходами, що визначають потенціал організаційної дії, є позитивний найм на роботу, формування професійної кар'єри, життєвого шляху, розвиток лідерських якостей. Тобто, самоуправління організаційних систем це не просто механічний зв'язок між управлінською командою та поведінською реакцією, а цілий комплекс економічних, соціально – психологічних впливів, що виходять на рівень філософського усвідомлення особистістю свого місця і ролі в соціальній групі, формують її соціальну характеристику.

Не випадково існує категорія “кадровий склад” що відображає не стільки професійно – кваліфікаційний рівень працівників, як особливий тип організаційної поведінки. Досвідчені кадрові працівники очолюють рух наставництва, який не втратив своєї актуальності і для сучасних підприємств.

Самоуправління виходить за межі управлінських комунікацій зворотного зв'язку, які лише частково містять елементи конструктивності, а в більшості випадків мають конфліктний, протестний характер, що в багатьох випадках обумовлено недоліками у формуванні структури організації.

Самоуправління організації як структуроване явище, можна побачити за схемою (рис.2).

Самоуправління організації характеризується значною структурованістю, проявами, які спонукаються чинниками як зовнішнього впливу так і внутрішніми організаційними процесами, включаючи неформальну взаємодію. Щоб привести в дію такий складний механізм з метою надання йому раціонального змісту і направленості, потрібно удосконалювати усі складові організаційної дії. Особливу увагу належить приділити економічним і соціально – психологічним аспектам функціонування організаційних систем, мотивації персоналу на довготривалих факторах змістовного і процесійного характеру, що дасть можливість комплексно сформувати механізм самоуправління колективу.



Рис. 2. Структура самоуправління організації

Висновки. 1. Самоуправління є важливою характеристикою рівня розвитку організації на засадах формування раціональних внутрішніх процесів в колективі, досягнення позитивного синергетичного ефекту. Самоуправління має важливе значення для забезпечення стійкості організації в умовах ринкового конкурентного середовища, досягнення компетентних переваг за рахунок розкриття і реалізації кадрового потенціалу.

2. Явище самоуправління різнопланове, включає фактори організаційного середовища, неформальну взаємодію, прояви індивідуальної та соціальної психіки, відносини власності, стиль керівництва, систему мотивації. Все це характеризує самоуправління як природно властивий будь – якій організації складний механізм функціонування її соціальної підсистеми.

3. Сучасною парадигмою менеджменту організацій є управління внутрігруповою взаємодією на рівні усвідомлення працівниками власної

належності до організації та особистої відповідальності за стан справ та вияву її в процесі самоуправління.

Література

1. Виноградський М. Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Менеджмент в організації: Навч. посібн. – К.: Кондор, 2004. – 598 с.
2. Довгань Л.Є., Пастухова В.В., Савчук Л.М. Корпоративне управління. Навч. посіб. – К.: Кондор, 2007. – 180 с.
3. Завадський Й.С. Менеджмент Т.1. Українсько – фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. – 543 с.
4. Менеджмент: / За ред. Г.В. Щокіна. – К.: МАУП, 2007. – 816 с.
5. Управління людськими ресурсами: / За ред. Г.В. Фокіна. – К.: МАУП, 2006. – 496 с.

Summary

Gomilko O. V., assistant

Podil'skogo State Agrarian-Technical University

SELF-GOVERNMENT OF ORGANIZATIONAL SYSTEMS: METHODOLOGY, CONCEPT, CATEGORIES

The mechanism of self-management of organizational systems, as an indicator of a level of development of their social subsystem is investigated.

Key words: *self-management, organizational – the economic and social mechanism of functioning of the organization.*

Рецензент – д.е.н., професор Музика П.М.