

УПРАВЛЕНИЕ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРИНЦИПАХ САМОМЕНЕДЖМЕНТА

В работе рассматривается подход к устойчивому развитию организации на основе принципов самоменеджмента. По мнению автора, методами самоменеджмента можно обеспечить устойчивое развитие организации. Исследуется самоменеджмент не только с позиций личных технологий, но и самоменеджмент рабочих команд на основе мобилизации и сохранения внутренних источников самоорганизации и самосовершенствования, а также активного участия персонала в самоуправлении организации. Рассмотрены не только различные подходы к определению термина «самоменеджмент», но и генезис самоменеджмента.

Устойчиво развивающиеся предприятия не могут существовать без постоянного стремления к обновлению и развитию. Особенность функционирования таких предприятий в первую очередь состоит в готовности самих предприятий в условиях повышенного риска, неустойчивости влияния факторов внешней и внутренней среды самостоятельно находить и претворять в жизнь такие решения, которые бы позволили получать ожидаемую прибыль и результат за счет использования своих собственных ресурсов в процессе развития, а также способствовали бы их устойчивому развитию.

В этих целях основу развития предприятий должны составлять люди, творческий подход персонала к решению проблем, направленность на инновационную деятельность, нацеленность на успех, понимание своих сильных и слабых сторон, готовность к риску, умение управлять своей деятельностью.

С одной стороны, они являются создателями организации, определяют их цели, выбирают методы достижения этих целей. С другой стороны, люди – важнейший ресурс в процессе достижения целей развития организации. От мотивации персонала к саморазвитию и самосовершенствованию зависит, насколько успешно будет развиваться это предприятие. Развивающиеся человекообразные системы требуют особых стратегий деятельности, основанных на самоорганизации человеческого фактора, стремлении к саморазвитию и самосовершенствованию.

Человек приходит в организацию для осуществления своих собственных целей, со своими потребностями и интересами, подчиненными целям организации. Абсолютное большинство исследователей однозначно связывают социально-экономическое развитие организации со способностью человеческого фактора к самоорганизации [1]. Полагают, что без учета «фактора личности невозможно решить никакие социально-экономические проблемы». В.И. Шеин, А.В. Журавлев, А.А. Володин, исследуя

эффективность функционирования корпораций, в качестве первого уровня обязательных условий выделяет уровень личности, осознавшей сущность преобразований в экономике, свою роль в процессах преобразования и практическом предпринимательстве, а также имеющей в этом активную позицию. Осуществление этой позиции напрямую зависит от качества самоуправления личности или личностного самоменеджмента.

Прежде чем раскрыть сущность, структуру, принципы и функции самоменеджмента, необходимо отметить, что на сегодняшний день нет общепринятого его определения. Характерной особенностью самоменеджмента является рассмотрение его с позиций личных технологий в структуре реализации социально-психологического аспекта управления.

По утверждению В.Ф. Токарева, генезис самоменеджмента с позиций личных технологий включает три этапа. Первый этап связан с опытом отдельных людей, которые методом проб и ошибок проверяли эффективность отдельных приемов в технике личной работы. Второй этап обязан разделению труда в этой области. Сегодня разделение труда в самоменеджменте, по его утверждению, продолжает углубляться. Третий этап обусловлен систематизацией знаний в технике личной работы. Он заключается в определении отдельных разделов науки и построении из них взаимосвязанного целого. Рассматривая самоменеджмент с позиций внутренне ориентированных личных технологий, он выделяет пять его подсистем: саморегуляцию, анализ, адаптацию, рационализацию и развитие личности. При этом саморегуляция рассматривается как управление собой на бессознательном уровне, анализ – как постоянная оценка своих действий и способностей, адаптация – как приспособление, рационализация – как улучшение своих действий и развитие – как сознательное качественное изменение самого себя.

Самоменеджмент, утверждает он, а более правильно самоуправление – это самостоятельность и личное управление собой. Часть слова «само -» используется в обозначении тех видов деятельности, тех типов активности, в которых объект тот же самый, что и субъект.

Самоуправление присуще любой социальной системе, поскольку оно реализует потребность человека к свободомыслию, самовыражению, саморазвитию, самоутверждению и самосовершенствованию. В отличие от регламентированного управления иерархия подчинения в самоуправлении или отсутствует вообще, или выражена очень слабо. Процесс самоуправления служит элементом демократизации управления путем непосредственного участия исполнителей в разработке стратегии развития организации, а значит, в нахождении оптимальных решений при достижении поставленных целей. Самоуправление предусматривает обязательное удовлетворение потребностей и интересов персонала в части обеспечения жизнедеятельности, конкурентоспособности и устойчивого развития организации. Процесс самоуправления не может быть жестко регламентирован законодательными актами и внутренними положениями организации. Самоуправление основано на объективизме активного персонала. Для мобилизации и активизации человеческого фактора организации актуально совершенствование технологии управления на основе разработки процедур взаимодействия звеньев профессионального управления и самоуправления.

В случае жесткой регламентации со стороны административно-управленческого персонала самоуправление вырождается в обычное управление с четким соблюдением субординации и с неизбежной потерей ряда активизирующих потребностей и интересов членов коллектива.

Теоретическая разработка проблем самоуправления имеет большую и богатую историю.

Тезис о рабочем самоуправлении появился еще в XIX веке и был широко распространен у представителей утопического социализма, гильдейского английского социализма, французского кооперативного социализма, различных школ анархизма. Практически все представители утопического социализма управление в будущем обществе связывали с различными формами самоуправления. Так в «Городе Солнца» Т. Кампанеллы вместо замкнутой правящей касты, как, например, в «Государстве» Пла-

тона, говорится о народном собрании (Большой совет), которое рассматривает деятельность правящих органов, намечает кандидатов на руководящие посты.

Особое место в развитии теоретических представлений о самоуправлении занимает взгляд основоположника анархизма П.Ж. Прудона, который рассматривал проблему самоуправления с позиций утопического мелкобуржуазного реформаторства. Им была разработана программа «мютюэлизма» – освобождения рабочих с помощью производственно-потребительских ассоциаций, основанных на принципе взаимопомощи различных социальных групп.

Дальнейшее развитие идеи самоуправления получили в идеологии М.А. Бакунина, который представлял управление в виде свободной федерации рабочих ассоциаций и землевладельческих общин, основанных на самоуправлении с абсолютной свободой личности.

Марксизм-ленинизм рассматривал проблему самоуправления исторически, в тесном единстве с классово-борьбой пролетариата и процессом революционных преобразований общественной жизни. Для того чтобы самоуправление было эффективно, оно должно представлять собой целостную структуру, включающую в себя наиболее важные экономические и социально-политические звенья и механизмы функционирования общества, в том числе государства. Самоуправление развивается не вне и не помимо государства, а внутри государственности, все глубже проникая во все сферы государственной и общественной жизни, предусматривая поголовное участие населения в управлении и социальную активность личности. При этом на первый план выступает проблема компетентности, обоснованности предложений широких масс трудящихся, что предполагает обучение управлению.

Динамизм самоуправления как формы руководства предприятием заключается в коллективном характере принимаемых решений и определяет производственное самоуправление, как самоуправление, которое обладает отличительными особенностями, которые определяются сферой деятельности предприятия и его положением в народно-хозяйственном комплексе.

Таким образом самоуправление охватывает широкий круг экономических, социальных, политических и других проблем, его развитие и совершенствование имеют длительную исто-

рию. Сегодня в связи с необходимостью устойчивого развития общества, с ускорением социально-экономического развития в России, повышения роли человеческого фактора и его способности к саморазвитию и самосовершенствованию самоуправление выступает важным фактором управления.

Понятие «самоменеджмент» имеет три особенности: во-первых, каждое действие должно завершиться каким-то конкретным результатом и иметь реальный и материальный характер; во-вторых, объект, на который направлена деятельность, и субъект этой деятельности совпадают (действие направлено на самого себя); в-третьих, в центре внимания стоит то, что субъект как источник активности может сделать сам.

Самоменеджмент в экономической литературе рассматривается с позиций личных технологий саморазвития и самосовершенствования.

А.А. Огарков, рассматривая методологические аспекты теории организации, утверждает, что личная технология является частью менеджмента предприятия. Личная технология также предусматривает рациональную организацию деятельности персонала, создание личностных предпосылок успешной деятельности и развития сотрудников предприятия, а также управление личностью как открытой, динамической и неравновесной системой, многоуровневый процесс самодеятельности преодоления и возвышения себя, опережающее отражение действительности, а также способ организации жизни.

При этом целями самоменеджмента, по его мнению, являются:

- 1) преобразование личности (как первоочередная методологическая проблема);
- 2) экономия времени;
- 3) выявление и использование собственных возможностей;
- 4) проектирование внешней среды;
- 5) выявление и анализ уроков своего опыта;
- 6) рациональная организация деятельности.

В структуру самоменеджмента он включает шестнадцать элементов: самоуправление (управление собой); самоорганизация (организация своей жизни и деятельности); саморегуляция (поддержание внутреннего равновесия); самовоспитание (формирование приоритетных качеств личности); самоконтроль (оценка и проектирование своей деятельности); рационализация мышления; планирование личного вре-

мени; самообразование (повышение качества жизни); технология здоровья (обеспечение трудоспособности); выбор целей жизни и личной работы; информационный поиск; общение; ритмы и гармония; работа в группе; риск творческого мышления; работа с конфликтами.

Можно сделать вывод, что самоменеджмент является составной частью самоуправления человека. С этой точки зрения самоуправление – это управление самим собой для достижения личных целей, согласованных с целями организации. Основная цель самоменеджмента состоит в том, чтобы максимально использовать собственные возможности, сознательно управлять течением своей жизни и уметь преодолевать внешние обстоятельства.

Самоменеджмент в своей сущности произошел явно из множества теорий и методик социального управления и социального развития.

Самоменеджмент – последовательное и целенаправленное использование специалистом испытанных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей, направлен на максимальное использование работником собственных возможностей и сознательное управление своей трудовой деятельностью. В этом случае основными понятиями являются самоуправление (управление собой), самоорганизация (организация собственной деятельности), саморегуляция (регулирование собственной жизни), самовоспитание, саморазвитие.

Если мы можем говорить о самоменеджменте конкретного человека, предполагается, что можно использовать этот термин более обобщенно, используя термины и определения, применяемые к самоменеджменту личности. Деятельность отдельного работника в значительной мере опосредована трудовым коллективом, который в свою очередь является составной частью системы организации, что позволяет говорить об их взаимосвязи и системной направленности применительно к самоорганизации человеческого фактора в коллективной форме. Это утверждение может служить основой самоменеджмента: не индивид, не отдельное лицо, а отношения становятся предметом внимания. Очевидно, что система самоменеджмента опирается на личные качества людей, на их устремления, на улучшение и саморазвитие, направлено на более полную реализацию себя, на стремление человека к возможно более

полному выявлению и развитию своих профессиональных качеств.

До последнего времени область самоменеджмента сужалась, как мы уже отмечали выше, саморазвитием индивидов. Однако работа в условиях рыночных инфраструктур и дальнейшего развитие демократизации и децентрализации потребовали углубленного анализа причин и обстоятельств неэффективности многих методов командного управления, иначе – учета сущности самоменеджмента.

В энциклопедических словарях самоменеджмент толкуется в следующих аспектах. «Самоменеджмент – последовательное и целенаправленное использование руководителем (специалистом и т. д.) испытанных методов и практических приемов работы в повседневной деятельности для повышения эффективности выполняемых процедур и операций, достижения намеченных целей. Направлен на максимальное использование работником собственных возможностей и сознательное управление своим рабочим временем» [2, с. 314]. Следующее определение также рассматривает самоменеджмент как «1. Менеджмент горизонтальных самоорганизованных мягких социально-экономических систем через оптимизацию взаимозависимости и минимизацию количества партнерских типов отношений сторон. 2. Организация личной работы менеджера, включающая такие элементы как: постановка целей, планирование, определение приоритетов, организация трудового процесса, самоконтроль» [3, с. 148]. Также менее личностно направленное определение дает А.Т. Хроленко в [4, с. 13], определяя самоменеджмент как «последовательное и целесообразное использование испытанных методов работы в повседневной практике». Ф.М. Русинов в [5, с. 191] отмечает, что самоменеджмент – это «организационно – координирующая деятельность в условиях неустойчивого пространства самоорганизации человеческого фактора».

Основываясь на результатах этих исследований, можно сделать вывод, что самоменеджмент, как и самоуправление, являются составной частью человека. Самоуправление – это прежде всего управление своими силами для достижения поставленных целей или участие всех членов организации в деятельности органов управления. Отождествляя два понятия – «самоменеджмент» и «самоуправление», Ф.М. Русинов в [5, с. 46] определяет, что «эффективное самоуправление объективно связано с

человеческой природой и социальным управлением».

Все это позволяет нам рассматривать самоменеджмент как систему, как комплексное, целостное представление самоменеджмента на уровне персонала, на уровне руководителя и на уровне рабочих команд (групповой самоменеджмент), что в совокупности представляет самоменеджмент в целом или, можно сказать, интегративный самоменеджмент (от лат. *integer* – общий, целый).

К свойствам самоменеджмента как системы можно отнести: целостность, централизованность, адаптивность, совместимость, обратную связь, неаддитивность отношений (возникновение нового качества как продукта интеграции), эмерджентность, синергичность, мультипликативность. В самоменеджмент активно вводятся принципы, концепции и подходы, используемые в современном менеджменте. Принципы самоменеджмента и самоорганизации во многом совпадают. Формулировка термина самоменеджмента означает последовательное и целенаправленное применение испытанных методов и применение повседневной практики в целях оптимального использования имеющихся внутренних ресурсов.

Особый интерес для исследования самоменеджмента представляют прямые и обратные связи управления, заключающиеся в том, что при переходе от прямой связи к обратной происходит взаимозамена субъекта и объекта воздействия. Субъект становится объектом, а объект – субъектом. Именно единство «субъект-объектных» и «объект-субъектных» взаимодействий определяет целостность структуры системы самоменеджмента предприятия. Также необходимо учитывать, что расчленение реальных производственно-хозяйственных организаций на «объект» и «субъект» или управляемые звенья и систему управления возможно лишь в абстракции. На практике каждая хозяйственная единица от организации вплоть до непосредственных исполнителей является субъектом и объектом одновременно.

Целями самоменеджмента являются:

- преобразование, развитие организации за счет внутренних ресурсов (как первоочередная методологическая проблема);
- рациональная организация саморазвития;
- выявление и использование собственных возможностей;
- проектирование внешней среды;

- выявление проблем и анализ опыта;
- экономия времени.

Повышению эффективности самоменеджмента предприятий будет способствовать решение следующих задач:

- разработка научного обеспечения самоменеджмента предприятий;
- разработка модели и механизмов реализации самоменеджмента предприятий;
- обеспечение повышения профессиональной компетенции персонала, а также стремление персонала к саморазвитию и самосовершенствованию.

Самоуправление, являясь функцией человека во всех сферах функционирования: политической, социальной, экономической, экологической, правовой, – является также функцией организации в этих сферах. В каждой из этих сфер самоуправление имеет свои функциональные направления, цели, задачи, структуру и т. п. То есть имеется основание говорить о социальном, политическом, экологическом, экономическом и другом самоуправлении организации как об относительно самостоятельных сферах и составляющих системы самоменеджмента организации.

В теории управления принято различать внутреннее и внешнее управление. Внешним именуется управление, при котором управляющее воздействие поступает в управляемую систему извне. В этом случае управляющая система не входит в состав управляемой, выделена в самостоятельный внешний орган. Следует отметить, что применительно к организациям разделение управления на внутреннее и внешнее обладает определенной степенью условности. Внутренним называют управление, при котором управляющее воздействие формируется в самой управляемой системе, внутри нее. Орган управления, вырабатывающий управленческие воздействия, образует вместе с управляемой системой единый комплекс. Органы управления, а также лица, осуществляющие управление, входят при внутреннем управлении в состав управляемой организации.

Разновидностью внутреннего управления как раз и является самоуправление или самоменеджмент. Самоуправление – это внутреннее управление организацией, предприятием, компанией органами управления, играющее основную роль в управлении. В условиях самоуправления внешнее управление ограничивается относительно узким кругом проблем общего ха-

рактера и воплощается в виде законов, указов, правительственных постановлений, национальных программ, обязательных для обширного круга организаций и лиц, требующих неукоснительного исполнения всеми, на кого распространяется действие законодательных и других нормативных актов. С учетом этих ограничений самоуправляемые организации вправе самостоятельно принимать и осуществлять управленческие решения, опираясь на собственное, внутреннее управление.

Но необходимо отметить, что нет абсолютно самоуправляемых организаций, как нет и абсолютно директивно управляемых организаций. Самоменеджмент наиболее применим к акционерным обществам, товариществам, частным организациям. Более ограничены возможности самоменеджмента в государственных учреждениях, где существует госзаказ, особенно это ограничение проявлялось во времена плановой экономики. Сделать такой вывод нам позволил анализ проведенной нами анкеты среди сотрудников организаций различных форм собственности города Оренбурга и Оренбургской области. В акционерных обществах и частных организациях в большей мере, чем в государственных организациях, создаются условия для развития персонала, а также больше стремление сотрудников к обучению и развитию.

Основываясь на анализе литературы, можно определить, что структуру системы самоменеджмента должны составлять следующие элементы: самоуправление (управление собой); самоорганизация (организация своей деятельности); саморегуляция (поддержание внутреннего равновесия); саморазвитие (формирование приоритетных качеств); самоконтроль (оценка и проектирование своей деятельности); рационализация мышления; планирование и учет времени; выбор целей; информационный поиск; творческое и инновационное мышление.

Структура самоменеджмента должна отвечать следующим требованиям. К ним относятся:

- направленность на результат, иными словами, экономичность;
- сопряжение индивидуальных целей и общих целей;
- способность структуры обеспечивать благоприятные условия для реализации процесса развития;
- ясность – четкое знание своих задач и обязанностей;

– сочетание стабильности и приспособляемости, она должна опираться на достижение прошлого и планировать будущее;

– гибкость – быстрая реакция на любые изменения как во внешней, так и внутренней среде;

– устойчивость во времени и способность к самообновлению;

– надежность организации различных процессов.

Самоменеджмент – это комплексная инновационная наука, которая только зарождается одновременно с формированием рыночной экономики, представляет собой сложное социально-экономическое и организационно-техническое явление, процесс самоорганизации, имеющий дело со сменой состояний и качеств, что предполагает наличие определенных тенденций и этапов, отсюда он связан с закономерностями и принципами, которые составляют предмет любой науки.

Самоуправление трудового коллектива в то же время не исключает возникновения определенных противоречий и расхождения интересов. Формой их преодоления, в частности, могут служить различного рода трудовые соглашения. Иногда трудовые соглашения рассматриваются в качестве инструмента самоуправления.

Самоменеджмент, кроме всего сказанного выше, меняет не только саму философию управления в части развития доверительности, профессионализма, учета динамичности социально-экономических систем, но и характер отношений между сотрудниками, их нацеленность на успех и достижения.

На концептуальном уровне можно сказать, что самоменеджмент как координационно – управленческий менеджмент в условиях горизонтальных самоорганизационных процессов и систем становится фактически основой участия человека в процессе развития организации.

Для социально-экономических систем, стремящихся к продолжительному существованию на рынке, методами самоменеджмента

можно обеспечить устойчивое развитие, а самоменеджмент дает возможность реализовать эту цель. Следовательно перед самоменеджментом постоянно встает исходная задача выявления траекторий устойчивого развития организации.

Возможно дать некоторые определения по смысловой части самоменеджмента, в частности по набору и интерпретациям принципов, в совокупности определяющих современный подход к самоменеджменту. Принципы самоменеджмента определяют на концептуальном уровне смысл менеджмента в условиях самоорганизации человеческих факторов или организационных систем. Самоменеджмент основывается не только на использовании своих внутренних ресурсов, но и на сохранении собственных, внутренних ресурсов комплекса «субъект – объект». Это утверждение также позволяет нам говорить о гетеростази организации, т. е. процессе сохранения постоянства внутренней среды организации за счет средств самоуправления, но одного сохранения недостаточно так как УР организации прежде всего предполагает развитие внутренних ресурсов. Гетеростазис предполагает наличие специальных ресурсосберегающих технологий самоуправления, направленных на сохранение наиболее профессиональной части персонала организации. Развитие же внутренних ресурсов подразумевает технологии развития и обучения персонала организации. Методами самоменеджмента можно обеспечивать возобновление жизненного цикла и выявлять траектории развития организации. Самоменеджмент становится эффективным способом реализации новых реальностей развития организации, магистральным путем ее развития. В чем бы ни проявлялся самоменеджмент – это самоменеджмент отдельной личности или коллектива совместно работающих людей, их совместной деятельности, на основе мобилизации внутренних источников совершенствования персонала и самой организации, а также активное участие их в органах самоуправления.

Список использованной литературы:

1. Степин В.С. Саморазвивающиеся системы и постнеклассическая рациональность // Вопросы философии, 2003, №8.
2. Управление персоналом. Энциклопедический словарь / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М, 1998.
3. Словарь-справочник менеджера БСЭ / Под ред. М.Г. Лапусты. – М.: ИНФРА – М, 1996.
4. Хроленко А.Т. Самоменеджмент: для тех, кому от 16 до 20. – М.: Экономика, 1996. – 139 с.
5. Русинов Ф.М., Никулин Л.Ф., Фаткин Л.В. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА – М, 1996. – 352 с.