

САМОУПРАВЛЯЕМАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ, ИНТЕГРИРОВАННАЯ С УПРАВЛЯЕМОЙ, КАК ИННОВАЦИОННАЯ ОСНОВА БОЛЕЕ ДИНАМИЧНОГО РАЗВИТИЯ

*г. Владивосток, Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса*

Генетическое несовершенство капитализма и его основного инструмента управления - классического менеджмента побуждает теоретиков и практиков к поиску новых точек взаимодействия капитализма и демократии в сфере управления. Появляются новые формы производственной (трудовой) демократии такие как, «демократия на рабочем месте», «справедливая кооперация», «капитализм служащих». Создаются рабочие команды для разработки и реализации проектов, рабочие участвуют в управлении компаниями и др. Известен опыт использования самоуправляемых команд корпоративных структурах, создания самоуправляемых предприятий в Германии [1].

В сравнении с использованием производственно,, демократии в управляемой организации, существенно большим потенциалом эффективности обладает организация, которая создана самими работниками, где вместо участия в управлении частью производственных дел предлагается полная вовлечённость в создание, деятельность, управление ею и распределение доходов. В таком режиме может действовать самоуправляемая организация (СМО), исследованиям которой посвящено очень мало публикаций в области теорий организации и управления (например [1; 2; 3]). Полагаю, что СМО *это форма участия индивидов в управлении организацией, реализуемая на основе взаимным обязательств, обеспечивающая выработку и принятых управленческих решений в процессе их взаимодействия между собой, являющаяся релевантным свойством системы поддерживающим процессы самоорганизации и саморазвития, 1 обеспечивающие (процессы) устойчивое производство товаров, работ и услуг, соответствующих потребительскому спросу.*

К ограничениям создания и функционирования СМО стоит отнести следующие известные слабости подобных структур: необходимость поддержания взаимных обязательств; возможность вырождения в клановую структуру. Эти недостатки устраняются структурными методами. К слабости, имеющей дискуссионный характер, стоит отнести возможное отставание СМО в скорости и более высоких затратах на принятие решений в сравнении с управляемой организацией, обусловленное потребностью во взаимодействии при выработке решения. Полагаю, что по качеству решений СМО, при прочих равных условиях, будет конкурентоспособнее управляемой организации. Следует иметь в виду, что скорость принятия решений может быть повышена, а затраты могут быть снижены за счет делегирования управляющему организацией или командой прав единоличного принятия решений по конкретному кругу вопросов. С учётом уровня современных знаний о них, можно выделить следующие сферы использования таких организаций: интеллектуальная, образовательная деятельность, отрасли производства товаров и услуг, исполнительной власти. Основные принципы формирования СМО, как сети рабочих команд сформированы мной по трем направлениям: 1) формирование функций СМО или выделение сфер ведения; 2) формирование рабочих команд; 3) формирование структуры управления [2].

Принципиальным отличием СМО от традиционных, является следующее. Во-первых, её построение на принципах производственной (организационной) демократии. Во-вторых, выстраивание таких связей и отношений управления между субъектами и объектами управления по вертикали и горизонтали, которые бы содействовали формированию и поддержанию среды инновационного характера, и в этой среде не только бы проявлялись, но и воспроизводились синергетические эффекты. В-третьих, как известно, небольшая группа имеет преимущества по сравнению с большой организацией по следующим трем факторам: 1) доля каждого индивида в получаемой выгоде

максимальна; 2) обеспечивается наиболее тесное взаимодействие участников; 3) издержки координации и контроля минимальны.

Но, к сожалению, создать принципиально новую организацию (СМО) целиком, в условиях господства устаревшей национальной модели управления не представляется возможным. А ждать когда эволюционный (неуправляемый) путь развития управления приведет Россию к пониманию необходимости проведения изменений, это преступная иллюзия - далеко не факт, что искомое состоится. В этой связи предлагается коэволюционный (управляемый) путь развития управления в России на основе *интегрирования СМО с управляемой организацией*. Ключевым положением, обеспечивающим формирование такой организации в образе «завтра», является то, что предлагается совместить в рамках одной две организации, сформированные в рамках разных парадигм [2]. Такая комбинированная организация или структура, по моему мнению, подходит, как для коммерческой организации (в первую очередь акционерного общества), так для органа исполнительной власти. В этой интегрированной структуре исполнительной власти или акционерного общества будет действовать две относительно самостоятельные структуры: 1) стратегического уровня управления; 2) оперативного уровня управления.

Структура стратегического уровня управления: а) в исполнительной власти субъекта федерации (ИВСФ) - губернатор и его аппарат; б) в совете директоров акционерного общества, то есть в законодательной части структуры¹ управления акционерным обществом - председатель совета директоров и его аппарат.

Структура оперативного уровня управления: а) в ИВСФ - правительство ИВСФ, его аппарат и органы управления; б) исполнительная часть системы управления самого акционерного общества во главе с исполнительным директором.

На стратегическом уровне управления формируются управляемые организации. При этом руководитель (председатель совета директоров, губернатор) является или выборным, или назначаемым. На уровне оперативного управления формируются саморазвивающиеся, самоуправляемые и самоорганизующиеся структуры (СМО) в следующем порядке. На оперативном уровне в ИВСФ или в акционерном обществе сначала под надзором законодательного органа власти на конкурсной основе отбирается лучшая «инициативная рабочая команда», которая в случае победы на конкурсе самостоятельно формирует оперативное управление организации.

Поскольку основные принципы старой и новой парадигм управления во многом противоречат друг другу, то их сосуществование и взаимодействие, в рамках одной комбинированной структуры может быть оформлено только на основе четкого разграничения сфер деятельности и ответственности за них, на условиях их независимости друг от друга. Важная роль здесь отводится формированию механизма согласования интересов между стратегическим и оперативным уровнями управления. Предстоит сформировать среду, в которой бы между двумя системами управления осуществлялись прямые и обратные связи, а так же балансировка целей их деятельности со сформировавшимся спросом и ожиданиями общества. При этом обратные связи выступают здесь в качестве механизма, обеспечивающего коэволюционный (управляемый) путь развития управления в организации.

Почему такое управление является инновационным? Во-первых, в его основе структура, которая создается на принципах прямой организационной демократии, формируется снизу вверх, а наличие и развитие демократии, как уже отмечалось, это одно из условий самого динамичного развития страны в сравнении с другими. Во-вторых, в организации создается такая среда, которая в силу особенностей её формирования обеспечивает высокоэффективный процесс управления, содействующий раскрепощению созидательного потенциала человека, как субъекта и объекта управления, и на этой основе генерации, внедрению новых идей и изобретений, что собственно и относится к инновациям.

Критическими факторами успеха являются: 1) развитие негосударственных структур гражданского общества; 2) введение мер законодательного и исполнительного характера, обеспечивающих формирование благоприятной конкурентной среды на рынках инфраструктурных товаров и услуг, а также потребительских товаров; 3) введение жестких ограничений на слияния и поглощения коммерческих организаций с целью недопущения региональных и федеральных монополий за пределами естественных монополий, поддержания уровня рыночной концентрации обеспечивающего высокий уровень конкуренции; 4) ограничение размеров пакетов акций у одного владельца; 4) совершенствование законодательства в сфере государственного и корпоративного управления в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека.

Предлагаемое интегрирование обладающей высоким уровнем мотивации самоуправляемой организации с управляемой, позволит создать базу для принципиально нового инновационного по своей сути управления, как в исполнительной власти, так и в коммерческих организациях, что станет основой для более динамичного развития.

Литература

1. Хайдер Ф. Самоуправляемые предприятия в Германии / Социологические исследования. 2000. № 3. С. 70-78.
2. Созинов В.А. Принципы организации и управления в исполнительной власти субъекта Федерации (новая парадигма) //Азиатско-Тихоокеанский регион: экономика, политика, право. № 1(19), - 2009. - С. 53-60.
3. Созинов В.А. Развитие управления в исполнительной власти субъекта федерации: иерархия или гетерархия?// Менеджмент в России и за рубежом. - № 4., - 2006. С. 46-59.