

УДК 334.78(470+571)
ББК 65.291(2Рос)
М 17

В.М. Максимов

*Аспирант кафедры экономики Южного института менеджмента, г. Краснодар.
Тел.: (861) 233 88 59.*

Функции самоуправления в современных российских организациях

(Рецензирована)

Аннотация. Статья посвящена раскрытию основных функций самоуправления в условиях становления «экономики, основанной на знаниях». Акцентируется внимание на развитии указанных функций во внутренней среде современных российских коммерческих организаций.

Ключевые слова: адаптация, знания, защита, организация, самоуправление, саморегулирование, функция.

V.M. Maximov

*Post-graduate student of Economics Department of Southern Institute of Management,
Krasnodar. Ph.: (861) 233 88 59.*

Self-management functions in the Russian modern organizations

Abstract. Through a comparative analysis of the functions of self-government, academic self-management and management, the paper identifies self-management functions in the internal environment of the Russian contemporary business organizations.

Keywords: adaptation, knowledge, protection, organization, self-management, self-regulation, function.

В связи с мировым финансовым кризисом, ударившим весьма ощутимо и по России, резко возросла необходимость в реформации национальной экономики на инновационный лад. Для наукоемких, инновационных предприятий в большинстве случаев характерна высокая степень самоуправления в трудовом коллективе. Одной из важных задач при изучении самоуправления является определение функций, которые оно выполняет, и их детальное рассмотрение.

Для выявления функций самоуправления во внутренней среде коммерческих организаций используем сравнительный анализ. Для этого рассмотрим функции местного самоуправления, учебного самоуправления, функции управления в коммерческих организациях.

Применительно к любому виду социального управления принято выделять социально-целевые функции (функции-задачи) и социально-организационные функции (функции-операции). К первой группе, как правило, относят функции управления, выражающие основные направления, цель и содержание конкретной управленческой деятельности, ко второй – процессуальные функции, включающие множество действий организационного и исполнительно-распорядительного характера, совокупность которых составляет управленческий процесс [1].

Из сказанного следует, что с содержательной точки зрения в качестве функций местного самоуправления (функций-задач) необходимо рассматривать основные направления муниципальной деятельности. Основное предназначение местного самоуправления в Российской Федерации – решение вопросов жизнедеятельности населения муниципального образования. Поэтому с учетом роли местного

самоуправления в организации и осуществлении власти народа, задач, решаемых в процессе муниципальной деятельности, и полномочий местного самоуправления можно выделить следующие основные функции местного самоуправления: организационно-правовое обеспечение прав граждан на осуществление местного самоуправления; управление муниципальной собственностью, финансовыми средствами местного самоуправления, обеспечение комплексного развития территории муниципального образования; удовлетворение потребностей населения в коммунально-бытовых, социально-культурных и других жизненно важных услугах; охрана общественного порядка и обеспечение противопожарной безопасности на территории муниципального образования; участие в решении вопросов природопользования и охраны природы.

Функции-задачи местного самоуправления конкретизируются в предметах его ведения. Закрепляемые нормами муниципального права предметы ведения местного самоуправления, прежде всего, определяют те области жизнедеятельности населения муниципального образования, на которые распространяется его юрисдикция [2].

Анализируя функции местного самоуправления, следует помнить, что их рассмотрение в качестве функций-задач, т.е. основных направлений муниципальной деятельности, отражает лишь одну из сторон функционального содержания этого понятия.

Иной взгляд на функцию социального управления исходит из понимания функций местного самоуправления с точки зрения собственно процесса этой деятельности. В данном случае они выступают как функции-операции, стадии управленческой деятельности органов и должностных лиц местного самоуправления.

Безотносительно к целям управления любой процесс управления можно представить как набор повторяющихся в определенной последовательности функций-операций (стадий), образующих управленческий цикл. К ним относятся: 1) сбор и анализ информации; 2) выработка и принятие управленческого решения; 3) организация; 4) регулирование; 5) координация; 6) контроль и учет. Этот набор одинаков и присущ всякой управленческой деятельности. Однако содержание каждой функции с учетом характера конкретной деятельности может иметь некоторые особенности. В определенной мере все это можно отнести и к муниципальной деятельности [3].

В учебном самоуправлении целесообразно выделить специфические функции. К таким функциям можно отнести: самоактивизацию, организационное саморегулирование, коллективный самоконтроль. Самоактивизация предполагает приобщение как можно большего числа членов коллектива к решению управленческой проблемы, систематическую работу по вовлечению учащихся в управление новыми сферами деятельности.

Организационное саморегулирование ориентированно на гибкость в реализации организаторских функций членами ученических коллективов, устойчивое влияние актива на коллектив, способность коллектива самостоятельно изменять свою структуру с целью более успешного решения организаторских задач.

Коллективный самоконтроль строится постоянном самоанализе органами самоуправления и отдельными организаторами своей деятельности, что позволяет найти более эффективные пути решения управленческих задач [4]. Одним из ведущих факторов, способствующих развитию самоуправления в коллективе, являются конкурентные отношения между различными группами, которые не только активизируют деятельность учащихся, но и обогащают их взаимоотношения, вносят в них здоровый дух соперничества. Важно только обеспечить такие отношения нравственными регуляторами, которые позволяют сделать их честными. Лидеры должны всячески одобрять деятельность, направленную на организацию взаимопомощи.

Основная закономерность развития самоуправления – гармонизация общих целей, содержания деятельности и ценностных ориентации учащихся, позволяющая сделать результаты участия в управлении достоянием каждого. Эта закономерность позволяет обосновать основные требования к развитию ученического самоуправления [5].

Наиболее распространенная классификация функций управления в коммерческих организациях выделяет следующие группы функций.

Общие функции управления, которые являются обязательными для успешной работы любой организации. Сюда входят: планирование, организация, мотивация и контроль. Эти функции были выделены французским практиком и ученым Анри Файолем в его работе «Общее и промышленное управление» в 1916 г., которая была результатом процесса исследования факторов, оказывающих мотивирующее и демотивирующее воздействие на поведение человека. Последовательность выполнения данных функций обеспечивает управление любым объектом (национальной экономикой, отраслью, предприятием).

Функция планирования имеет особое значение и включает в себя следующие процессы: на основе анализа внешней среды и интересов групп формируется миссия организации; на основе анализа требований рынка и возможностей самой организации определяются цели; исходя из установленных целей организации и состояния внешней и внутренней среды намечаются альтернативные стратегии; для реализации стратегий вырабатываются политика и процедуры, по которым действуют сотрудники организации; производится работа в подразделениях, основанная на оперативных планах; планы организации согласуются с показателями и финансовыми ресурсами.

К основным функциям современного предприятия относятся следующие:

- планирование (используемый ресурс – время);
- маркетинг (используемый ресурс – потребитель);
- предпринимательство (используемый ресурс – бизнес);
- финансы (используемый ресурс – деньги);
- организация (используемый ресурс – люди);
- производство (используемый ресурс – технологии);
- инновация (используемый ресурс – идеи);
- информация (используемый ресурс – данные);
- социальное развитие (используемый ресурс – культура).

Процесс реализации функции отвечает на вопрос: какова логическая последовательность действий, чтобы функция осуществлялась без перебоев. Структура функции отвечает на вопрос: как или каким образом связаны между собой все действия. Как правило, на предприятии функцию планирования осуществляет не одно подразделение, а несколько. Ведущую роль играет отдел (служба) планирования. При этом не следует умалять вклада финансового отдела, бухгалтерии, отдела снабжения, сбыта, маркетинга и т.д. На основе содержания, процесса и структуры функции проводится анализ, результаты которого служат основой для развития той или иной функции. Кроме того, данная деятельность позволяет выделить новые функции или, наоборот, изъять функции за ненадобностью. Процесс управления хозяйственной деятельностью заключается в выполнении общих и специфических функций. В практике управления между органами управления функции распределяются неравномерно: порой они распыляются или дублируются [6].

Первой функцией самоуправления является социальная адаптация персонала. Она представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив. Основными моментами здесь являются приобретение и закрепление интереса к работе, накопление трудового опыта, налаживание деловых и личных контактов с коллегами, включение в общественную деятельность, повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации [7]. Новые сотрудники должны понять свою роль в служебной иерархии, усвоить ценности компании и требуемые навыки поведения. Адаптации нового работника всегда способствует прикрепление наставника. Она происходит быстрее там, где есть активные контакты между новоприбывшими и работниками служб персонала.

Социальная адаптация заключается в освоении человеком социально-психологических особенностей трудовой организации, вхождении в сложившуюся в ней систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с членами организации. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации с ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями. Эта информация не усваивается работником пассивно, а соотносится с его прошлым социальным опытом, с его ценностными ориентациями и оценивается им. При соответствии информации прошлому опыту работника, его ориентациям она оценивается положительно, работник начинает принимать групповые нормы, постепенно происходит процесс идентификации личности с трудовой организацией. В ходе социально-психологической адаптации работник вступает в реальную жизнь организации, участвует в ней, у него устанавливаются положительные взаимоотношения с коллегами, непосредственным руководителем, администрацией, то есть новый работник вживается в коллектив, осваивает системы ценностей, устанавливает связи и вступает в отношения с остальными членами коллектива и т.д.

Адаптация новых сотрудников проходит в рамках самоуправления, так как влияние руководства на этот процесс незначительно.

Следующей функцией самоуправления во внутренней среде коммерческих организаций является функция саморегулирования трудящихся, которая схожа с функцией учебного самоуправления – организационное саморегулирование.

Самоорганизация трудящихся как процесс основана на деятельности по гармонизации общественных отношений, включающей действия по изменению приоритетов потребностей и интересов, ценностных установок, мотивов и целей человека и коллектива. Она характерна как для одного человека (организация самого себя), так и для коллектива в целом. Таким образом, самоорганизация реализуется в следующих видах: самовоспитание, самообучение и самоконтроль.

Самовоспитание направлено на преодоление вредных или создание новых позитивных качеств сотрудника или организации за счет собственных сил и ресурсов. Оно реализуется в действиях по формированию активной деловой политики, самоутверждению своей продукции и себя как личности, внедрению прогрессивных технологий.

Самообучение предполагает самопроизвольное стремление сотрудника или организации к совершенствованию или получению информации и знаний. Самообучение опирается на потребность человека в информации, знаниях и общении, а также на потребности общества в прибавочном продукте и саморазвитии. Самообучение осуществляется за счет затрат собственного свободного времени и финансовых ресурсов. Самообучение также является следствием практики человека, его жизненного опыта, опыта окружающих его людей и организаций.

Самоконтроль нацелен на сопоставление внутренних ощущений с результатами выполняемых или выполненных действий, он может относиться к сотруднику, коллективу или организации. Внутренние ощущения при самоконтроле обычно базируются на моральных ценностях, принятых нормах или традициях, собственных представлениях. Самоконтроль позволяет сотруднику, коллективу или организации неформально оценить свою деятельность, выявить свои возможности для улучшения деятельности, убедиться в соответствии или несоответствии работы своим силам и знаниям. Для проведения самоконтроля применяются самоанализ, самоотчет, самооценка. Результаты самоконтроля могут либо полностью совпадать с результатами формального технологического контроля, либо быть завышенными или заниженными. Самоконтроль дает внутреннюю уверенность в правильности или неправильности результатов официального контроля.

В российском бизнесе существуют проблемы с передачей опыта (особенно между разными поколениями сотрудников). В командно-административной экономике часть этих проблем решалась путем создания системы резерва персонала и курсов повышения

квалификации. В настоящее время эти проблемы не теряют своей значимости. Более того, в атмосфере рыночной конкуренции, когда конкурентные преимущества мало ощутимы, но очень ценны, передача опыта и диффузия знаний от предшественника к преемнику в полном объеме является таковым преимуществом.

Передача опыта в компании является главным источником обучения персонала внутри компании, поскольку ни один внешний тренер не сможет подготовить начинающего работника к деятельности в рамках конкретной компании [8].

Самоуправление непосредственно связано с передачей опыта и знаний внутри коммерческой организации, что обуславливает выделение такой функции, как диффузия знаний во внутренней среде коммерческой организации. Суть этой функции заключается в распространении и передаче знаний от более опытных сотрудников менее опытным через наставничество. Такая схема диффузии знаний внутри коммерческой организации позволяет раскрыть потенциал сотрудника, вместе с тем поддерживая и воодушевляя коллектив. В отличие от тренинга, – это процесс, а не одно событие. Помощь наставника заключается в самораскрытии сотрудника через осознание им самой проблемы и решение этой проблемы. Выделим характерные признаки наставничества:

- гибкость: может осуществляться самыми разнообразными путями и в самых различных ситуациях. Необходимые атрибуты: время и наличие хотя бы двух человек;
- прикладной метод: то есть оно имеет отношение к профессиональной деятельности и охватывает весь диапазон этой деятельности.
- индивидуальность: напрямую связано с потребностями и интересами личности;
- ориентация на людей: люди воспринимаются такими, какие они есть, со всеми их ценностями, мотивами;
- система обратной связи.

Результатом реализации функции диффузии знаний является, прежде всего, обучение и передача опыта, а эффективная учеба ведет к эффективности выполнения задач. И это не только повышает профессиональные навыки, но и повышает мотивацию, повышает культурный уровень организации; уменьшает время, необходимое для адаптации нового сотрудника в компании.

Функция защиты коллективных интересов свойственна самоуправлению внутри коммерческих организаций по аналогии с основной функцией местного самоуправления – решением вопросов жизнедеятельности населения муниципального образования. Однако слабое развитие функции защиты коллективных интересов, причина которого кроется, с одной стороны, в недоработках законодательства, с другой, – в инертности поведения трудовых коллективов, лишает организации российского рынка еще одного конкурентного преимущества: фирма, вынужденная соглашаться на требования, выдвигаемые работниками, например, индексацию заработной платы, должна компенсировать дополнительные издержки ростом эффективности, иначе в условиях жесткой конкуренции она просто разорится. Это можно сделать посредством применения передовых технологий, совершенствования организации производства и сбыта и т.п.

Функции самоуправления тесно взаимосвязаны и имеют большое значение в настоящее время по двум причинам: во-первых, в российских коммерческих организациях влияние руководящего состава на рядовых сотрудников малоэффективно из-за низкой мотивации последних, а во-вторых, развитие самоуправляющихся коллективов является обязательным условием для становления «экономики, основанной на знаниях». Построение экономики такого рода, пожалуй, единственный шанс для возвращения России на позиции развитого государства.

Примечания:

1. Общая теория управления / под общ. ред. Н.П. Пищулина. М., 1993. С. 30.
2. Кутафин О.Е., Фадеев В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник. М.: Юристъ, 2003. С. 367.

3. Тихомиров Ю.Л. Управление делами общества. М.: Мысль, 1984.
4. Рожков М.И. Развитие самоуправления в детских коллективах: учеб.-метод. пособие. М.: ВЛАДОС, 2002. 206 с.
5. Бочкарев В.И. Опыт школьного самоуправления // Народное образование. 2000. № 8. С. 99-102.
6. Файоль А. Общее и промышленное управление. М., 2001.
7. Энциклопедия. URL: <http://ru.wikipedia.org>.
8. Институт проблем предпринимательства. URL: <http://www.ipnou.ru>.

References:

1. The general theory of management / Ed. N.P. Pishchulin. M., 1993. P. 30.
2. Kutafin O.E, Fadeev V.I. The municipal law of the Russian Federation: the textbook. M.: Yurist, 2003. P. 367.
3. Tikhomirov Yu.L. Control of society affairs. M.: Mysl, 1984.
4. Rozhkov M.I. Development of self-management in children's groups: a teaching manual. M.: VLADOS, 2002. 206 p.
5. Bochkarev V.I. Experience of school self-management//National Education. 2000. No. 8. P. 99-102.
6. Fayol A. A general and industrial control. M., 2001.
7. The encyclopedia. URL: <http://ru.wikipedia.org>.
8. Institute of business problems. URL: <http://www.ipnou.ru>.