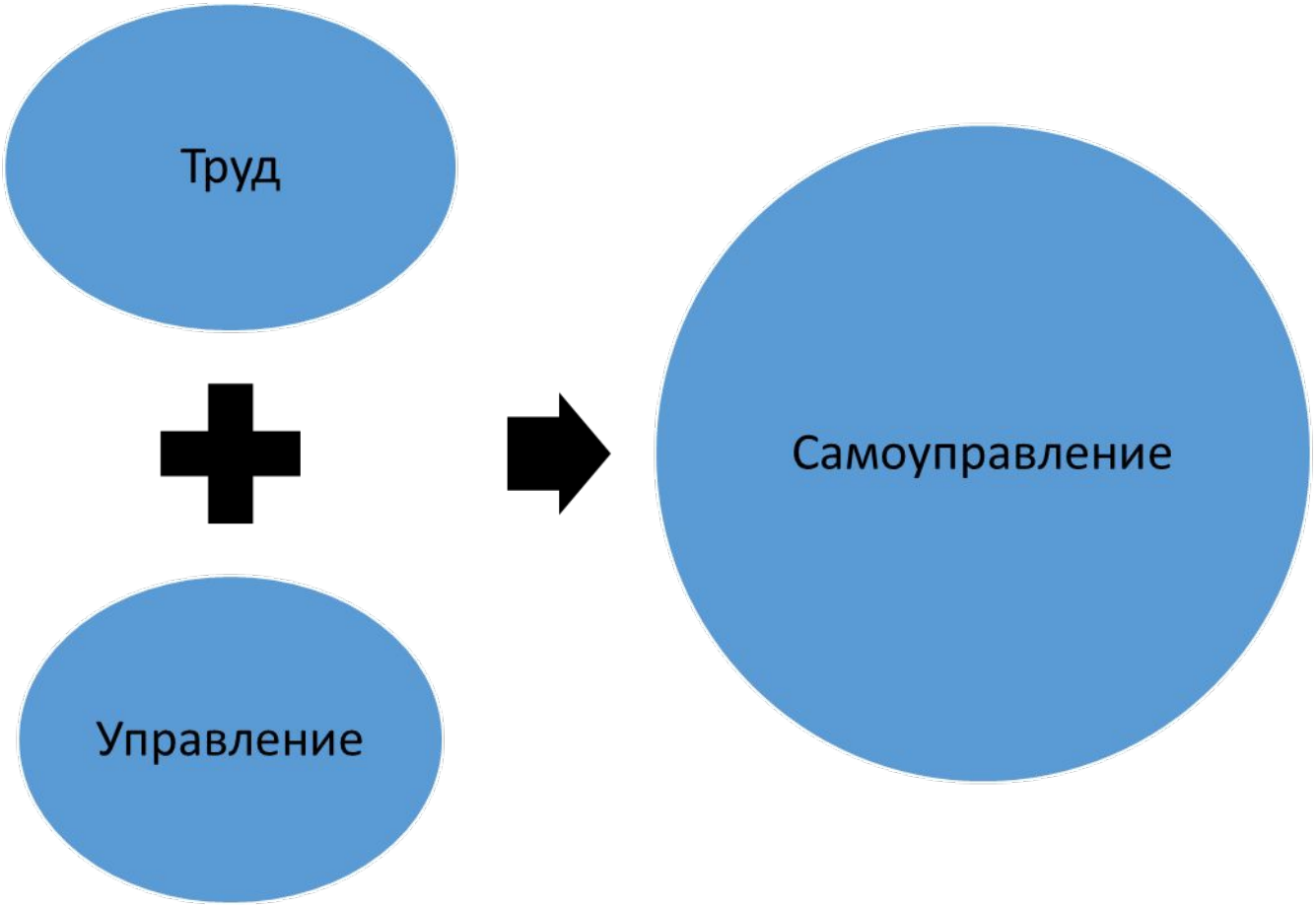
МЕНЕДЖМЕНТ
«Самоуправление как метод менеджмента»

Батурин Владимир Юрьевич, к.э.н., преподаватель

Понятие самоуправления

- Самоуправление - демократизация управления, обеспечивающая работникам возможность участвовать в процессе принятия решений, влиять на положение дел в организации. Понятие "самоуправление" выражает довольно устойчивый тип социального образования или общественных отношений.
- Полностью самоуправляемой считается система, не имеющая над собой ни одного вышестоящего органа управления (например, частная фирма).
- Организация самоуправляема частично в том случае, если она представляет собой объект (элемент, звено, подсистему) в более сложной иерархической структуре (ряд предприятий и фирм входят в состав ПАО). Степень такой самоуправляемости определяется мерой централизации (децентрализации) или соотношением между внешним управлением, реализуемым со стороны вышестоящего органа, и внутренним управлением, исходящим от управляющего субъекта системы.

Подход «снизу»



Направления развития самоуправления

- Развитие с позиции общетеоретических аспектов (А. Маслоу, У. Оучи и др.)
- Развитие с позиции участия работников в самоуправлении (Л. Келос, У. Мэри и др.)
- Развитие с позиции исторических предпосылок (М. Туган-Барановского, А, Чаянова и др.)
- Развитие с позиции участия работников в управлении

Уровни самоуправления

1
- Самоуправление на уровне конкретного рабочего места – повышение производительности труда работника.

2
- Первичное производственное звено – предоставление возможности работникам самостоятельно управлять своей автономной бригадой и добиваться экономической выгоды.

3
- Корпоративный уровень – реализация знаний, опыта и инициативы работника в процессе управления организацией в целом.

Демократизация как следствие самоуправления

- Основные формы демократизации:
- 1. Соучастие в управлении – право работников на получение информации о функционировании организации, о планах администрации, на выражение своего мнения, на привлечение к управлению фирмой с правом совещательного голоса и на представительство в органах управления на условиях меньшинства.
- 2. Соуправление – право на участие в принятии решений, наложения вето на отдельные постановления, принимаемые администрацией, самостоятельное решение некоторых вопросов производственного и социального характера, на равное представительство в органах управления.
- 3. Внутренний (рабочий) контроль – право контроля за действиями администрации.
- 4. Самоуправление – право на прямое управление предприятием по главным направлениям на основе принципа «один человек – один голос», так и на косвенное.

Самоуправление с позиции работника

- Условие: работник и трудовые коллективы реализую себя в качестве субъектов собственности.
- Труд соединяется с управлением через отношения собственности. Так как экономической формой их реализации является хозяйственный расчёт, то более благоприятные условия для самоуправления складываются на нижнем уровне, где хозяйственные отношения проявляются наиболее значимо.

Самоуправление с позиции коллектива

- **Проблемы развития самоуправления в коллективе:**

- 1. Общие причины: инерция, старые методы руководства.
- 2. Причины внутри трудовых коллективов: разная квалификация, конфликтность, профессиональная пригодность.
- 3. Сложность определения самостоятельности с самоуправлением.
- 4. Неравный доступ к управленческой деятельности внутри коллектива.
- 5. Разный уровень доступа к необходимой информации.

Механизм развития самоуправления

- - разработка программ, где центральным элементом которых является обучение персонала организации особенностям, принципам и формам самоуправления;
- - реструктуризация предприятий с целью формирования на местах автономных самоуправляемых рабочих команд и бригад с передачей им части функций иерархических структур;
- - превращение самоуправляемых автономных подразделений в самостоятельные бизнес-единицы;
- -построение системы широкой информационной коммуникации, привлечение на этой основе работников к планированию деятельности своих подразделений и организации в целом;
- -сохранение и поддержание традиционных ценностных ориентиров;
- -формирование особого, партнерского стиля управления, основанного на горизонтальной координации и вертикальной интеграции,
- - нацеленного на корпоративное использование знаний, инициативы и самостоятельности работников.

Принципы развития самоуправления

1. Пассивно – сдерживающее направление – пассивная поддержка преимуществ и сдерживание желания участия работников в управлении.

2. Компенсационная поддержка самоуправления – поддержка инициативы участия работников в самоуправлении и поощрение достигнутых результатов.

3. Развитие самоуправления в качестве эффективного функционирования организации.

Комплексная система коллективного самоуправления

- **Состав системы:**
- 1. Формы участия в управлении.
- 2. Система оплаты труда и материального стимулирования.
- 3. Система технического прогресса.
- 4. Система управления процессами труда.
- 5. Система управления товарными ресурсами.
- 6. Обслуживающая система.
- 7. Система социального развития.
- 8. Система развития экономического соревнования.
- 9. Система технологии производства.
- 10. Система единичного управления структурными подразделениями трудового коллектива.