

Айнабек К.С., доктор экономических наук, профессор, действительный член Международной академии информатизации, полный член Европейской академии естествознания, директор Научно-исследовательского института новой экономики и системного анализа при КЭУК.

<http://group-global.org/publication/view/6878>

Социально-экономическая природа и содержание самоорганизации общественного хозяйствования

Резюме

В статье раскрываются содержание и социально-экономическая природа самоорганизации общественного хозяйствования, показываются диалектически взаимосвязанные процессы формализации организации и самоорганизация в адаптации субъектов хозяйствования в быстро изменяющейся среде, где совокупность внутренних и внешних факторов обуславливают их взаимодействия для выживания и самовоспроизводства компании. Далее обосновывается для оптимизации и устойчивости развития компании необходимость гармонизации формализации организации и самоорганизации в реализации намеченных планов, что было доказано на практике хозяйствования компанией «Semco» из Бразилии.

В обществе и экономике любому субъекту присуще свойство самоорганизации в той или иной степени. Модели экономического человека также содержат свойство самоорганизации. Без данного свойства человек не будет способен быть конкурентоспособным, выживать в среде обитания.

О самоорганизации писали еще со времен Аристотеля. Так, Акимова Т.А. пишет: «Значение самоорганизации для природных и общественных процессов было предметом исследования, пусть на абстрактно-философском, даже богословском уровне, еще со времен Аристотеля». Далее она подчеркивает, что «под самоорганизацией мы понимаем необратимый процесс, приводящий в результате кооперативного взаимодействия подсистем к образованию более эффективных структур с позиции системы» [1, с.132]. Данное определение содержания самоорганизации характеризует процесс взаимодействия составных частей системы, что должно привести к преобразованию ее структуры для получения эффективных результатов.

В другом источнике отмечается, что «самоорганизация – спонтанное возникновение процессов, направленных на устранение диспропорций (нарушения гармонии), введение новых элементов в организации или

ликвидацию устаревших»[2]. Далее предлагается следующее дополнение в определении содержания: «Процессы самоорганизации выражаются в перестройке существующих и образовании новых связей между элементами системы. Отличительная особенность процессов самоорганизации - их целенаправленный, но вместе с тем естественный, спонтанный характер: эти процессы, протекающие при взаимодействии системы с окружающей средой, в той или иной мере автономны, относительно независимы от среды»[3]

Если рассматривать самоорганизацию как процесс, то необходимо показать ее связь с понятиями самосознание, самоанализ, самооценка, самообучение, самодисциплина, самоуправление, самореализация, самовоспроизводство, которые составляют элементы характеристики содержания первого. Самосознание является исходным моментом, тогда как самореализация, самовоспроизводство – завершающими моментами процесса самоорганизации, а промежуточными служат самоанализ, самооценка, самообучение, самодисциплина, самоуправление. Поскольку процесс – это последовательная смена явлений, состояний в развитии, совокупность последовательных действий для достижения результата[4]. В тоже время самоорганизацию можно рассматривать как определенную целостность, явление, поскольку она представляет совокупность процессов материально-информационного преобразования, обусловленных общими причинами[5].

Самоорганизация как социальный процесс «основана на деятельности по гармонизации общественных отношений, включающей действия по изменению приоритетов потребностей и интересов, ценностных установок, мотивов и целей человека и коллектива»[6].

Из вышеприведенных определений содержания самоорганизации можно выделить следующие составляющие: процесс, направленный на самовоспроизводство субъекта хозяйствования, и адекватная его реакция в среде функционирования для совершенствования организации и гармонизации отношений в выживании и достижении конкурентоспособности, устойчивости в развитии.

На наш взгляд, самоорганизация, как целостное явление, выражает процесс адаптации, своевременной и адекватной реакции субъекта хозяйствования через самосознание, самоанализ, самооценку, самообучение, самодисциплину, самоуправление для обеспечения самовывживания, самореализации и самовоспроизводства в достижении гармонизации отношений с окружающей средой и устойчивого развития. Субъектами представляются не только экономический человек, но фирмы, корпорации, государства, организации стран, регионов, международные организации, выражающие интересы тех или иных территорий.

Самоорганизация субъекта преимущественно зависит от внутренних свойств, состояния, ресурсов, потенциала. Однако нельзя отрицать влияние внешних факторов и среды. Именно внешние факторы и среда обуславливают к проявлению самоорганизации субъекта. Условия развития способствуют на воздействие субъекта для развития самосознания,

самоанализа, самооценку. Субъект должен знать свой потенциал, на что он способен. Для этого субъект самоанализирует свои возможности, проводит самооценку, которая невозможна без самообучения. Самообучение необходимо для расширения знаний в понимании условий развития, собственного потенциала. Любое действие, в данном случае самообучение, требует определенных усилий, проявление воли через самодисциплину.

Следующим составляющим самоорганизации является самоуправление, которое направлено на реализацию цели, задач, изменение собственных потенциальных возможностей в адаптации к окружающей среде, внешним факторам. Далее самоуправление будет способствовать к выживанию в изменяющейся среде, самореализации субъекта, то есть использованию своего развивающего потенциала в достижении собственных целей и поставленных задач. Реализация собственного потенциала в достижении поставленных целей и задач обеспечит самовоспроизводство субъекта в простом или расширенном масштабах, что необходимо для поступательного развития в постоянно изменяющемся мире.

Самоорганизация экономического человека отличается от самоорганизации субъектов хозяйствования: фирмы, организации, компании, корпорации, государства и так далее. Фирмы в отличие от экономического человека представляются как определенная организованная совокупность людей. Она имеет свою структуру, устав, правила функционирования, основанные на юридических законах государства. Фирма считается самоорганизованной в том случае, когда она обеспечивает самореализацию, самовоспроизводство, что подтверждается ее конкурентоспособностью и эффективностью в среде хозяйственной деятельности.

Самоорганизация фирмы означает самосознание, самоанализ, самооценку потенциала своей структуры, самообучение коллектива и самоуправление в целом и отдельных элементов структуры фирмы, что, в конечном счете, должно привести к самореализации и самовоспроизводству в простом или расширенном масштабах. Фирма, как институт, возникает из-за расширения масштабов общественного хозяйствования для сокращения транзакционных издержек, что служит объективной необходимостью, возникновения свойства самоорганизации субъекта хозяйствования. При этом в фирме каждая составная часть структуры предрасположена к самоорганизации. Если все части структуры фирмы подчиняются определенным правилам данной организации, то, при появлении свободного пространства от правил организации данной фирмы, отдельные части структуры могут самоорганизовываться для адаптации в меняющейся ситуации и достижения положительных результатов в самореализации и самовоспроизводстве.

Конечно, субъекты хозяйствования, в частности, фирмы, компании развиваются посредством формализации организационных процессов, хозяйствования и самоорганизации отдельных составляющих структур. Здесь в фирмах, компаниях преобладает или господствует институциональный подход, который обуславливает возникновению в той или иной степени

процесса самоорганизации составных частей данных организаций. Для эффективного и гармоничного развития фирмы и компании необходимо оптимальное сочетание формализации организационных процессов, хозяйствования и самоорганизации отдельных составляющих структур. Обычно господствует формализованный, бюрократический, административный подход, что приводит коллективы к слепому послушанию, безынициативности, оппортунистическому поведению подчиненных, снижению эффективности и, в конечном счете, к банкротству организации. По этому поводу можно отметить, что около 90% [7] вновь созданных фирм малого бизнеса ежегодно становятся банкротами из-за и чрезмерной заорганизованности, диктата, авторитарности руководителя, бюрократизма, где нет места для самоорганизованности. Данный фактор заорганизованности и процветание бюрократизма в организациях служат тормозом развития самоорганизации, что непосредственно будет способствовать к снижению эффективности и это путь к банкротству.

Только гармоничное и оптимальное сочетание формализованной организации и самоорганизации в компаниях и фирмах позволят выйти на уровень и путь конкурентоспособного и устойчивого развития. Такие примеры есть. Например, в компании «Semco» из Бразилии были внедрены методы гармоничного сочетания формализованной организации и самоорганизации. Лидером и автором такого подхода был Рикардо Сэмлер, который еще в восьмидесятые годы прошлого века со своей командой создал и внедрил в практику хозяйствования принципы гармоничного сочетания формализованной организации и самоорганизации в производственной компании «Semco», тем самым вписав свое имя в историю бизнеса как инноватора в современном менеджменте.

Рикардо Сэмлер придерживается принципов самоуправления, демократии, прозрачности и открытости, гуманности и развития самоорганизованности в структурах компании для всех членов коллектива, рабочих и управленцев.

Он выступает за признание забастовок, как инструмента урегулирования и гармонизации отношений руководства компании и наемных работников. Он считает забастовки обычным явлением, при этом сохраняя все выплаты, выполняя все требования бастующих и никого никогда не увольнять во время забастовки или по ее окончании. В его компании нет секретов в управлении, и поэтому открытость всей финансовой информации компании и размещение ее на стендах для объявлений в офисе является общепринятым положением. Все эти положения подробно описаны в знаменитой книге Рикардо Сэмлера «МАВЕРИК», переизданной на русском языке в Москве в 2007 году [8].

Рикардо Сэмлер на практике доказал на протяжении нескольких десятилетий преимущество гармонизации соотношения формализованной организации и самоорганизации составных частей структур и членов коллектива компании в устойчивости развития и эффективности в пределах оптимальности.

Во-первых, он делал упор при подборе кадров на интуитивный подход комиссии в оценке каждого претендента на ту или иную должность. Тем самым, конкурсная комиссия отходила преимущественно от традиционных методов и официальных данных характеристик претендентов, подключая интуицию, подсознание для принятия правильного решения, то есть преимущество выбора предоставлялось интуиции, подсознанию, а не сознанию и традиционным навыкам членов комиссии. Такой подход является важным элементом характеристики самоорганизации, то есть здесь используется внутренний потенциал, механизм субъекта для объемного и полного самосознания объекта. Более полное понимание и выявление существенных характеристик претендентов представляется лучшим вариантом, чем делать обоснование только на формальных фактах, представленных документов на конкурс. Такой подход подбора кадров позволила компании «Semco» собрать преимущественно инициативных, творчески креативных, потенциально самоорганизующих работников в компании, которые способны были поддерживать гармонизацию формализованной организации и самоорганизации в компании.

Во-вторых, открытость и прозрачность основной информации и отчетности по финансам и балансу доходов и расходов компании позволяют членам коллектива сделать правильный выбор в намерениях, поведении, действиях для своевременной реакции на изменяющие ситуации в развитии компании и окружающей среды. Принцип прозрачности и открытости компании является важным составляющим в развитии самоорганизации и гармонизации соотношения формализации организации и самоорганизации. Здесь нужно помнить, что без самоорганизации не совершенствуется формализация организации для устойчивого и эффективного развития компании.

В-третьих, в данной компании на высоком уровне развито самоуправление, что способствует оптимальному сочетанию формализации организации и самоорганизации.

Например, работники компании «Semco» имеют право и в действительности самоопределяются по выбору размеров заработной платы на основе прозрачности финансовой информации. Вновь принятому работнику представляется информация по доходу и расходу компании, фонд заработной платы, размеры должностных окладов и премиальные, для сравнения предлагаются альтернативные величины зарплаты с других компаний по такой же специальности. И эта вся информация позволяет работнику выбрать ту величину заработной платы, которая удовлетворит его. При этом из практики компании «Semco» ни один из работников не превышал свои требования по заработной плате. В самоуправлении такой подход является ключевым, поскольку компания дает возможность самоопределению по зарплате работнику, взять полную осознанную ответственность за выполнение своей работы, что исключает оппортунистическое поведение со стороны данного человека. Такое взаимное доверие компании и работника ставит их на уровень сохозяина

собственности и хозяина процесса, что необходимо для гармонизации отношений между руководством и работниками.

Другим примером доказательства самоуправления является выбор режима, объем и места работы руководителями, сотрудниками, рабочими. Это позволяет учитывать реальные возможности каждого работника, оптимизировать их затраты, снизить транзакционные издержки. Гибкость графика, оптимальность объема работы и выбора места трудовой деятельности позволяет своевременно выполнить запланированные задания на перспективу. В данной компании запрещено перевыполнять планы, поскольку это приводит к диспропорции в процессе производства и нарушению предварительной согласованности между структурными подразделениями. И это в действительности реализовано в компании «Semco», в которой господствует дух демократии, где текучесть кадров составляет менее 2%, а рост претендентов на рабочее место очень высокий, они готовы ждать годами.

В – четвертых, к созданию условий развития самоорганизации в компании послужило сведение на нет бюрократизма, сокращение материалов отчетности и других документаций до одной страницы, переход на двух или, в крайнем случае, на трех уровневую структуру организации в управлении. Члены коллектива одного подразделения имеют права участвовать в совершенствовании управления и регламентированных положений других подразделений. Важным является также и подотчетность руководителей подразделений перед коллективом и оценка руководителей подчиненными, где решающее мнение имеет коллектив в дальнейшем пребывании того или иного руководителя на этой должности. Все эти положения легли в основу гармонизации соотношения формализации организации и самоорганизации в компании «Semco», плодами которого являются устойчивый рост экономики компании и материального и духовного процветания коллектива, где постоянно проявляется дух инновационности, креативности, рационализаторства, сплоченности и гармонии, взаимопонимания и гуманизма.

Если Рикардо Сэмлер в организации и самоорганизации хозяйственной деятельности основывался на инициативность всех членов коллектива компании, при этом предоставляя им полную свободу действия, то известный американский гуру по менеджменту Ицхак Адизес особо обращал внимание в менеджменте на согласованность действий топ менеджеров, имеющих различные способности: производителя результатов, интегратора, предпринимателя, администратора. Он отмечал, что конечная цель менеджмента заключается в том, чтобы сделать организацию результативной и эффективной как в ближайшей, так и долгосрочной перспективе. Поэтому, по его мнению, менеджмент должен выполнять четыре функции: производство результатов, администрирование, предпринимательство и интеграцию[9, с.6]. Данный автор исходит из позиции совершенствования организации через инициативу различных топ менеджеров, согласования их действия для повышения эффективности

компании, при этом не обращается в полноте внимание на потенциальную возможность самоорганизации всего коллектива через самоорганизацию каждого сотрудника. Однако совершенствование деятельности и согласованности различных типов топ менеджеров позволяет только реагировать на изменяющую среду без полноценного развития самоорганизации всех членов компании.

К формам проявления самоорганизации можно отнести самоорганизацию экономического человека, субъектов хозяйствования: фирмы, компании, корпорации, государства. Здесь надо особо отметить такую форму самоорганизации как рынок, поскольку он является важным фрагментом процесса самовоспроизводства и самоорганизации, где происходит обмен и распределение произведенной продукции и услуг.

К внешним факторам самоорганизации относятся правила игры, институты, тогда как к внутренним – структура и составные его элементы, потенциальная возможность субъекта хозяйствования.

Таким образом, формализация организации и самоорганизация диалектически взаимосвязанные процессы в адаптации субъектов хозяйствования в быстро изменяющейся среде, где совокупность внутренних и внешних факторов обуславливают их взаимодействия для выживания и самовоспроизводства компании. А оптимизация и устойчивость развития компании требует гармонизации формализации организации и самоорганизации в реализации намеченных планов, что было доказано на практике хозяйствования компанией «Semco» из Бразилии.

Список использованной литературы

1. file:///C:/DOCUME~1/7B5C~1/LOCALS~1/Temp/Rar\$EX00.203/Акимова Т.А. Теория организации.- М., 2003.- 367 с/B4519Part28-131.html
2. <http://www.standard-company.ru/standard-company43.shtml>
3. <http://metaphilosophy.ru/samoorganizaciya.html>
4. <http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc3p/246322>
5. Большой Энциклопедический словарь. <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0...>
6. <http://www.standard-company.ru/standard-company44.shtml>
7. Управление малым бизнесом. <http://forbiznes.ru/str6.html>
8. Рикардо Сэмлера «МАВЕРИК: История успеха самой необычной компании в мире». М.: 2007. – 203с.
9. И. Адизес. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей/Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 259 с.