

Трансформация системы управления в организации в условиях современной экономической политики в России

Овчинников А.С., Бажин А.С., Светайло Р.В.

Дальневосточный федеральный университет

На современном этапе развития нашей страны одной из основных проблем является восстановление отечественного производства. В свете реформ проводимых на протяжении последних лет можно было видеть поиски новых отношений, моделей собственности и управления. Наиболее важной чертой отечественной реформаторской деятельности является привлечение опыта развитых стран Запада. Несмотря на появившиеся в ходе реформ особенности российского развития экономики и некоторые явления нехарактерные для западных экономик, в целом можно определить развитие нашей страны по направлению к традиционной капиталистической системе, что в прочем неплохо. Наиболее ярким примером является осуществление неолиберальных реформ. В том, что мы перенимаем давно проверенный на практике опыт, нет ничего плохого, только лучше было бы пойти дальше и посмотреть чем заняты умы на Западе в настоящее время.

Теперь в менеджменте выходят на первый план такие методы управления, которые направлены на удовлетворение нужд и потребностей лиц, стоящих на самых низших ступенях иерархии управления. Осуществляются они по средствам создания заинтересованности работника в конечных результатах своего труда, формирования таких условий, при которых, работник, осуществляя свою деятельность, будет понимать, что за выполненные работы последует признание достижений и вознаграждение со стороны органов управления. Создание материальной заинтересованности к труду не единственное средство, главнейшим является поиск интересов, стремлений отдельных работников, которые бы совпадали с целями организации, предоставление возможности управления на своём рабочем

месте. Современные методы управления основаны на привлечении рабочих и служащих к управлению предприятием или организацией, на которой они осуществляют свой труд. Такое управление называется «демократией» производства или партисипативное управление т.е. управление основанное на участии. Расширение «участия» работников в управлении предполагает большее, чем прежде, совпадение и взаимную «поддержку» целей организации и интересов работающих в ней людей. В результате возрастает эффективность работы организации. Изменяются взаимоотношения внутри коллектива и отношения между управляющими, управляемыми и владельцами. Со времён Тейлора традиционные системы менеджмента предполагали, что управляющие опускают правила работы сверху вниз, при этом считался наиболее эффективным узкоспециализированный труд. В результате чего работники, по мнению современных исследователей, в большей степени осознают несоответствие между тем, как к ним относятся на производстве и вне производственной сферы; между риторикой традиционной рабочей этики, внушаемой им, и рабским положением, в которое их ставят узко специализированная работа и вся система организации труда. Иначе говоря, рабочих готовили к тому, чтобы они вели себя как фермеры, а используют как сезонных рабочих.

Использование управления основанного на «участии» открывает возможности делегировать решение производственных проблем на более низкие уровни управления одновременно снимая напряжённость отношений управляемой и управляющей систем и повышая эффективность взаимодействия. Появляется возможность сокращения бюрократического аппарата и ненужных видов работы. Центральные органы управления могут больше внимания и средств уделить более важным задачам, стоящим перед организацией, переориентировать всю систему управления, изменить приоритеты и направления деятельности, придать каким-то больше внимания и сил с целью повышения

Создание организации с высоким уровнем самоуправления, и

предоставления полномочий для управления всем звеньям иерархической структуры, включая рядовых работников, обеспечивает горизонтальные связи между функциональными подразделениями, а вертикальные меняют свой качественный уровень. При этом исчезают ненужные директивы, распоряжения и прочая работа, направленная на жёсткое контролирование и функционирование деятельности организации. Уменьшается количество уровней иерархии организации, сокращается управленческий аппарат, в компетенцию которого входило наблюдение за работой исполнителей или служащих более низких командных уровней.

Привлечение умений и способностей работников для управления меняет «корпоративную культуру», отношение рабочих к труду. Служащие, которым позволено осуществлять самоуправление хотя бы на своём рабочем месте, чувствуют большую, чем прежде, возложенную на них ответственность, полезность, востребованность со стороны организации, а как следствие, и удовлетворённость трудом. Появление общих с организацией интересов, большее доверие и предоставление свобод, возможностей для действия со стороны управления, поощрения за труд; всё это входит в систему управления основанного на «участии», создаёт новую культуру труда. Работники, вовлечённые в партисипативное управление, осуществляют разные виды деятельности на одном рабочем месте, их труд уже не такой узкоспециализированный и монотонный как ранее, он становится более интересным и творческим.

Характерной чертой новых методов управления является наделение работников собственностью на средства производства и ответственностью за свою работу. Собственность в данном случае является мотивацией к более эффективному труду и позволяет делегировать ответственность на более низкие уровни управления, одновременно снижая количество бесполезных правил и регламентаций. Продуктивность труда зависит от определённых условий, в том числе и условий собственности. Решающим при этом является новый взгляд на отношения собственности, т.е. упорядочение этих

отношений в смысле социальной справедливости.

Распределение дохода всегда обуславливается распределением социальных условий производства, прежде всего собственности. При более-менее равномерном распределении собственности будет равномерное распределение доходов, а как следствие предотвращение конфликтов.

Как многие считают, справедливое распределение благ и широкое распределение собственности является наилучшим путём обеспечения мира между народами и противодействие тем, кто хочет извлечь выгоду из недовольства людей. Отношения собственности способны выполнить свою упорядочивающую функцию, если большая часть общества будет причастна к собственности: чем больше число собственников, чем шире дробится собственность, тем больше будет и внутреннее согласие граждан в обществе с частной собственностью.

20 декабря 2013 г.