

РОЗВИТОК САМОУПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІЇ

Мартінова Н.О., tvoyanata8@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Актуальність дослідження обумовлена тим, що у менеджменті відбуваються трансформації, де на зміну традиційним ієрархічним структурам приходять структури горизонтального типу, ряд функцій управління якими реалізуються самоврядними бригадами і групами на первинному виробничому рівні. Відсутність науково обґрунтованої стратегії формування та розвитку самоврядування в організаціях як функції менеджменту в нашій країні негативно позначається на соціально-економічних результатах діяльності сучасних організацій. Це посилює відставання України від економічно розвинених країн, які активно використовують нові форми залучення працівників в самоврядування і підвищують на цій основі їх відповідальність за кінцеві результати роботи організації в цілому. З позиції загальнотеоретичних аспектів проблеми розвитку самоврядування в організаціях розглядалися такими зарубіжними авторами, як Я. Ванек, П. Друкер, А. Маслоу, У. Оучі, Х. Віссем. Однак незважаючи на значну увагу до даної теми, як в науковій літературі, так і у вітчизняній практиці немає цілісного підходу до розвитку самоврядування в організаціях.

Однією з центральних проблем управління організаціями є проблема знаходження шляхів і механізмів узгодження інтересів всіх сторін, що беруть участь в процесі виробництва на мікроекономічному рівні - в організації. Одним із таких шляхів є включення в процеси самоврядування найманих працівників організації, тобто осіб, які прямо не відповідають за її управління. Однією з поширеною програм залучення працівників до самоврядування є американська програма ESOP (план наділення працівників акціями - Employee Stock Ownership Plan). Програма з'єднує зацікавленість працівників у підвищенні ефективності діяльності підприємства на основі включення кожної людини в управління на своєму робочому місці. Ця програма охоплює приблизно 12-13 тисяч фірм. З них понад 200 були викуплені працівниками з метою уникнути їх банкрутства. На відміну від світової практики на більшості вітчизняних підприємств немає спеціальних програм розвитку самоврядування в силу відсутності його підтримки як з боку держави, так і з боку корпоративного управління. Розвиток самоврядування, суть якого полягає в формуванні механізмів, що забезпечують становлення і розвиток його різних форм, супроводжується активним включенням в управлінський процес найманих працівників організації. Економічно розвинуті країни йдуть цим шляхом: більш ніж в 100 країнах світу в різних формах – від нижчої (обмеженого залучення працівників до прийняття рішень) до вищої (самоврядування) - рядові наймані працівники залучаються до процесу управління організаціями з метою підвищення їх економічної ефективності та успішного функціонування їх на ринку.

Підсумовуючи, можна сказати, що у зв'язку з цим розвиток самоврядування у вітчизняних організаціях, має не тільки спиратися на добре зарекомендований досвід інших країн (надання права працівникам на отримання частини прибутку, участь в програмах ESOP, входження до складу дирекцій і т.д.), але і затребувати власний позитивний досвід колективного управління в автономних самоврядних бригадах з передачею їм частини функцій ієрархічних структур управління.

Список використаних джерел:

1. Гелогаєва М.М. Особливості менеджмента організації в умовах самоуправління. Владивосток: Видання Приморського інститута перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів для державної служби, 2004. - 1,2 п.л.

Науковий керівник: Шевчук О.Ю., к.е.н., доцент