

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава I. Понятие «самоорганизация»:	
1. Сущность самоорганизации.....	6
2. Виды самоорганизации	10
Глава II. Понятие «самоуправление»:	
2.1. Сущность, виды самоуправления	13
2.2. Принципы самоуправления	18
Глава III. Взаимосвязь принципов самоорганизации и организации	20
Заключение	25
Список литературы.....	29

Введение

Актуальность темы исследования законов организации, самоорганизации и самоуправления обусловлена тем, что на протяжении всей истории мировой мысли каждый из мыслящих людей не задавал себе вопрос: как завязывались и сплетались основные нити, образовавшие сложную и разноцветную ткань общественной жизни — этой высшей и самой сложной из известных нам форм движения сущего? В природе все происходит стихийно. Это относится к небесным телам, растительному и животному царству. Биологические формы, какими бы высокоорганизованными они ни были, лишь приспособляются к среде. Люди активно воздействуют на природу, видоизменяют ее и приспособляют к своим потребностям. История общества отличается от истории природы прежде всего тем, что первую творят люди, а вторая происходит сама.

На протяжении всей истории человечества вопросы организации и самоорганизации интересовали многих великих ученых. Первое систематическое изложение учения о самоорганизации, дошедшее до нашего времени, принадлежит Аристотелю. В конце Средневековья, в преддверии Нового времени появляются значительные труды Рене Декарта, Френсиса Бэкона, напрямую связанные с изучением процессов самоорганизации и организации. В начале нового времени идеи самоорганизации и организации восходят к работам Канта, Гегеля, Дарвина, а в XX в. — Богданова, Шредингера, Винера, Бергаланфи, Моисеева, Пригожина, Стенгерса, Хакена, Эбелинга, Эйгена, Эшби и др.

Мировая история, по словам Ф. Энгельса, есть величайшая поэтеза, творящая не по произволу, а закономерно прекрасное и, безобразное,

трагическое и комическое. Жизнь общества во всей его полноте, со всеми его порой кажущимися абсурдными событиями есть все-таки не хаотическое нагромождение случайностей, а в целом упорядоченная организованная система, подчиняющаяся определенным законам функционирования и развития.

В своих действиях люди исходят из своих потребностей и мотивов, преследуют определенные цели, руководствуются идеями, т.е. действуют сознательно. Действия индивидов сливаются в поток действий масс, классов, партий, правительств. В ходе общественной жизни возникают и борются прогрессивные и реакционные, передовые и устаревшие, правильные и ложные идеи. Сталкивается бесчисленное множество индивидуальных и классовых, национальных и межгосударственных целей и интересов.

Все это образует единый социально-исторический процесс, которым можно и нужно управлять, но далеко не все факторы в нем можно подчинить управлению.

Самоорганизация и самоуправление могут при определенных условиях помогать штатным процессам или мешать им. Самоорганизация и самоуправление – это естественные процессы, свойственные живой и неживой материи.

В ряде случаев самоуправление и самоорганизация более эффективны, чем искусственные управление и организация. В некоторых случаях они инициируют развитие искусственного управления в организации или же функционируют совместно. Иногда трудно определить, что послужило источником профессионального управления: оно само или элементы самоуправления.

Однако цивилизация в результате эволюции поставила самоорганизацию и самоуправление в подчинение формализованным иерархическим процессам на уровне государственного, муниципального и другого корпоративного управления

Самоорганизация и самоуправление играют две важные роли:

- компенсируют неохваченные области управления в случае недостаточно профессионального управления;
- инициируют развитие искусственного (формального) управления и организации.

Самоорганизация и самоуправление - это два ключевых принципа в управлении, которые находят свое применение в различных областях, таких как экономика, управление производством, социальные системы и т.д. В данной курсовой работе рассмотрим сущность понятий "самоорганизация" и "самоуправление", а также рассмотрим их взаимосвязь и применение в различных сферах.

Глава I. Понятие «самоорганизация»:

1. *Сущность самоорганизации.*

Самоорганизация означает спонтанное появление порядка в системе без внешнего влияния. Другими словами, это процесс, в результате которого сложная система организует саму себя без прямого участия внешних агентов. Самоорганизация связана с концепцией эмерджентности - это свойство сложных систем, которое проявляется в их способности создавать новые свойства, являющиеся результатом взаимодействия между элементами системы.

В каждой организации имеются регламентирующие документы на систему управления организации (уставные документы, законодательные и нормативные акты и т.д.). Однако наряду со штатным управленческим процессом в организации происходят процессы, связанные с несанкционированным управлением и организацией, т. е. самоуправление и самоорганизация.

Термин «самоорганизация» введен в науку в 1947 г. американским ученым Эшби У. Р. Самоуправление и самоорганизация свойственны живой и неживой материи. В ряде случаев самоуправление и самоорганизация более эффективны, чем искусственные управление и организация. В некоторых случаях они инициируют развитие искусственного управления в организации или же функционируют совместно. Иногда трудно определить, что послужило источником профессионального управления: оно само или элементы самоуправления.

Самоорганизация может рассматриваться как процесс и как явление. Сущность ее как процесса состоит в формировании совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых реакций в системе. Сущность

самоорганизации как явления состоит в объединении элементов для реализации программы или цели и действующих на основании внутренних правил и процедур.

Самоорганизация – свойство присущее любой системе.

Самоорганизация – это основной процесс эволюции сложных систем, состоящий из необратимых последовательных процессов (циклов) самоорганизации. Эволюция самоорганизации систем телеологична в том смысле, что сама по себе ведет к все более совершенной (эффективной) структуре и динамике вещества, энергии и информации. Для самоорганизации не нужно внесистемное или надсистемное целеполагание. Условиями любой самоорганизации и эволюции являются: а) проток энергии через динамическую систему; б) гетерогенность, разнообразие системы; в) отбор — элиминирование или разрушение отбракованных подсистем или элементов².

Одной из центральных проблем является проблема описания процесса самоорганизации, познание взаимоотношений между процессами целенаправленной организации и самоорганизации. Подступы к исследованию механизмов самоорганизации связаны с огромным многообразием и разнообразием этих механизмов. Ученые бьются над вопросами: что за механизмы лежат в основе этих процессов; каковы причины, вызывающие процессы самоорганизации систем; существуют ли какие-либо общие принципы; можно ли с помощью современного языка и знаний приблизиться к пониманию этих архисложных процессов?

Значение самоорганизации для природных и общественных процессов было предметом исследования, пусть на абстрактно-философском, даже богословском уровне, еще со времен Аристотеля. Согласно ему любая макросистема допускает отклонения в поведении входящих в неё элементов, но в пределах заданной траектории развития.

В конце Средневековья этой же проблемой занимались Френсис Бэкон, Рене Декарт и Людовик Молина введших в понятие самоорганизации термины «свободная воля» и «случай». («Начала философии» Декарта)

В начале нового времени идеи самоорганизации восходят к работам Канта, Гегеля, Дарвина, а в 20 веке - Шредингера, Богданова, Винтера, Эйгена, Пригожина и др.

Основные научные предпосылки феномена изложены А.А. Богдановым в «Тектологии». Исследуя различные структуры и их эволюцию как целого с позиций информационно-управленческих процессов он вывел определение самоорганизации как создание более устойчивой формы путем смены организационных форм.

Сама концепция самоорганизации - одно из наиболее ярких многообещающих направлений в научной жизни последнего десятилетия. В основе исследования процессов самоорганизации лежит её междисциплинарный характер и системный подход. О самоорганизации пишут физики, философы, экономисты и ученые других специальностей. При этом одни объясняют самоорганизацию внутренними причинами, другие - внешними факторами, а стабилизация системы объясняется реакцией системы на воздействия внешней среды. Таким образом, концепция самоорганизации и её теоретико-познавательный статус находятся в стадии становления.

Долгое время в философии господствовала точка зрения на самоорганизацию, как на явление присущее только живым системам. Другое мнение появилось только с появлением кибернетики. Научная дисциплина, принявшаяся за изучение самоорганизации - называется «Синергетикой». В работах по синергетике отмечается универсальность явления самоорганизации, как для живых, так и для

неживых систем. Именно с вхождением в научный обиход термина «синергетика» связывают появление 2-ух основных подходов к исследованию проблемы: кибернетического и синергетического.

Кибернетический подход подразумевает наличие заранее определенной цели, к которой система стремится самостоятельно.

Синергетический подход наличия цели не требует, а самоорганизованность системы проявляется как эффект кооперации между элементами системы. Новые формы организации возникают спонтанно, без какого-либо внешнего воздействия.

По-гречески *synergetikos* — значит согласованно действующий.

В работах по синергетике акцент делается не на функционирование системы и процессе управления, а на её структуре, на принципах построения новой структурной организации: условиях её возникновения, развития и самоусложнения. Синергетика исследует особые состояния сложных систем в области неустойчивого равновесия, вблизи точек бифуркации, когда даже самое малое воздействие на систему может привести к непредсказуемому и быстрому (лавинообразному) развитию процесса.

Если говорить проще, то кибернетика занимается разработкой алгоритмов и методов позволяющих управлять системой, для того чтобы та функционировала заранее заданным способом, в то время как в синергетике мы изменяем управляющие параметры более или менее непредсказуемым образом и изучаем самоорганизацию системы, т.е. её различные состояния, в которое она переходит под воздействием «рычагов управления».

И если в кибернетике цель задается заранее, то в синергетике система сама выбирает путь своего развития к более высокой организации.

В настоящее время синергетика и самоорганизация используются как синонимы. По большому счету самоорганизация и синергетика изучает то, как во времени и в пространстве из хаоса возникает организация, а также противоположные процессы (самодезорганизации) в сложных открытых системах любой природы.

Основное определение самоорганизации гласит следующее:

Самоорганизация системы - это такой процесс изменения её состояния (или характеристик), который происходит без целенаправленного начала.

2. Виды самоорганизации

В зависимости от объекта управления выделяют *техническую, биологическую и социальную самоорганизацию*.

Техническая самоорганизация (как процесс) основана на программе автоматической смены алгоритма действия при изменении свойств управляемого объекта, цели управления или параметров окружающей среды (например, система самонаведения ракет). Как явление *техническая самоорганизация* – это набор альтернативных интеллектуальных адаптивных систем, обеспечивающих заданную работоспособность вне зависимости от условий функционирования. Среди них различают самонастраивающиеся, самообучающиеся и самоорганизующиеся системы.

Биологическая самоорганизация основана на генетической программе сохранения вида (как процесс), призванной обеспечить соматическое (телесное) построение объекта (как явление). Процессы мутации живых организмов, их приспособление к конкретным условиям существования являются проявлением биологической самоорганизации.

Социальная самоорганизация (как процесс) основана на общественной социальной программе гармонизации общественных отношений,

включающих меняющиеся во времени приоритеты установок, интересов, ценностных ориентаций, мотивов и целей относительно постоянных во времени законов организации. Самоорганизация реализуется путем самообучения, самовоспитания и самоконтроля. Как явление социальная самоорганизация – это конкретные поступки человека или организации, формы коммуникаций, выводы. Основные качества, способствующие проявлению самоорганизации человека или организации, - это инициативность, мужественность, настойчивость, решительность, самоанализ, саморегуляция, самообладание, сдержанность, самодисциплина, терпение, умение предвидеть, самостоятельность, энергичность. Позитивными формами проявления самоорганизации руководителя и специалиста выступают изобретательская и рационализаторская деятельность, создание эффективных машин и структур, техническое и управленческое консультирование.

Различают *три вида* социальной самоорганизации⁵:

1. Самообучение – это необходимое самопроизвольное стремление человека или организации к изменениям внутренней базы данных и базы знаний. Самообучение реализуется путем затрат собственного свободного времени и финансовых ресурсов на более полное удовлетворение потребностей и интересов в информации, знаниях и общении. Самообучение может проводиться в обычных формах общественного обучения (высшее, среднее, профессионально образование) на базе государственных и частных образовательных учреждений, а также самостоятельно по индивидуальной методике. Самовоспитание может относиться как к человеку, так и к организации.

2. Цель самовоспитания – преодоление вредных или создание новых позитивных качеств личности или организации, в том числе формирование активной деловой политики, утверждение своей продукции, технологии или

имиджа; самовнушение, самодисциплина и лояльность; самоодобрение и самостимулирование; преодоление отрицательных эмоций.

2. Самоконтроль – это контроль собственной деятельности человека, коллектива или организации, осуществляемый с целью сравнения результатов деятельности с имеющимися нормами, правилами и стандартами. Это сравнение позволяет человеку или другому объекту организации неформально оценить свою деятельность, выявить свои возможности для улучшения деятельности или убедиться в несоответствии работы своим силам и знаниям. Для проведения самоконтроля применяются самоанализ, самоотчет, самооценка, самоисповедь, тестирование по индивидуальному тесту, внутренний голос. По отношению к общественному контролю результаты самоконтроля могут быть: адекватными, завышенными или заниженными.

Глава II. Понятие «самоуправление»

2.1. Сущность, виды самоуправления

Самоуправление - это процесс участия всех членов системы в управлении, при котором каждый имеет право на принятие решений и контроль за своими действиями. Этот принцип гарантирует равноправное участие в принятии решений и повышает уровень ответственности каждого члена системы за свои действия.

Самоуправление присуще любой системе. Оно реализует потребность человека и организации в свободе, самовыражении, самопроявлении. Самоуправление может быть только конкретно, например, для высшего управленческого персонала организации, для персонала конструкторского бюро и т.д. В отличие от регламентного управления в самоуправлении иерархия подчинения или отсутствует, или слабо выражена.

Самоуправление предполагает выбор целей, формирование сопутствующих им задач, разработку средств и методов их решения.

Процесс самоуправления служит элементом демократизации общего управления в результате непосредственного участия работников в разработке решений компании, стратегии ее развития и др.

Самоуправление имеет различные формы. Различия существуют по субъектам, объектам и уровням самоуправления, его целям, методам и формам организации. Так, в условиях персонифицированного управления выделяют индивидуальное и групповое самоуправление⁶.

Индивидуальное самоуправление – управление собой, то, что близко к понятию "самообладание", т.е. способность личности не менять своего "Я" в различных ситуациях. Индивидуальное самоуправление может по своему характеру быть либо исполнительским, либо связанным с установлением заданий для других индивидов. Способность именно к такому самоуправлению позволяет работнику быть как неформальным лидером, так и профессиональным управляющим (кто не может управлять собой, не способен управлять другими) В этом смысле при персонифицированном управлении самоуправление предшествует управлению.

Групповое самоуправление может быть, реализовано на основе внутренней дисциплины, консенсуса и консолидации, достигаемых членами группы самостоятельно или под влиянием лидера.

Оно может сообразовываться по целям и мотивам с идущими сверху воздействиями "помогать" им. Такая разновидность самоуправления есть кооперационное самоуправление. Если же присущая последнему согласованность не достигается, то самоуправление становится по отношению к управлению конфронтационным, противостоит ему.

Различают самоуправление профессиональное и самоуправление общественное. В первом случае, согласно одной из известных трактовок, "система в процессе управления испытывает внешнее воздействие" и в тоже время "каждая система самоуправляема"

В общественном самоуправлении выделяют *подвиды*, которые реализуются:

а) трудовыми коллективами государственных предприятий, действующими в управлении на "общественных началах"

б) инициативными группами граждан по месту жительства - территориальное самоуправление городских микрорайонов

в) учредителями и членами различного рода инициативных образований общественных организаций, фондов. Система общественного самоуправления, функционирующая как в обществе в целом, так и в его подсистемах имеет свои уровни иерархии. Отсюда следует, что ей присуще свое профессиональное самоуправление. Однако этот профессионализм, порождаемый иерархией общественного самоуправления и усиливаемый освобождением общественного деятеля от прежней работы по базовой специализации, носит вторичный характер, ибо реализуется в рамках самоуправляемой системы и ограничен ресурсами. Это подтверждается опытом советских государственных предприятий, где иерархия в общественных организациях и органах самоуправления прослеживалась достаточно четко.

Профессиональное управление, осуществляемое в недрах общественного самоуправления, обычно называют квазипрофессиональным. В этой связи важно отметить, что сравнительный потенциал профессионального и квазипрофессионального управления произведен от соотношения фундаментальности, основательности профессиональных знаний, получаемых персоналом при исходной базовой подготовке, с одной стороны, и при переподготовке, повышении квалификации,- с другой. Исходя из этого и надлежит, как подбирать работников, так и выявлять области самоуправления⁸.

В зависимости от целей и применяемости методов самоуправления, самоуправление может быть: политическим и экономическим, в том числе производственным.

В свою очередь производственное самоуправление осуществляется либо собственником имущества, либо исходит от нанятого им и наделенного соответствующими полномочиями управленческого персонала. Самоуправление может осуществляться также от лица работников предприятия, занятых производственно - хозяйственной деятельностью и освобождается от нее ради выполнения управленческой работы. Они могут быть наемными работниками, а могут участвовать в управлении как собственники, т.е. являются владельцами предприятия и в этом качестве приглашать на роль исполнительного персонала управленцев - профессионалов.

В обоих случаях, т.е. когда работники выступают как владельцы, и когда они собственниками имущества не являются, самоуправление может быть непосредственным и представительным. При непосредственном самоуправлении субъект самостоятельно принимает решение, при представительном принятии решения опосредуется действиями других лиц, представляющих интересы полномочного субъекта, делегировавшего им

определенные права и ответственность. Самоуправление, осуществляемое собственником, владельцем имущества или от его лица следует называть частным самоуправлением. Дело в том, что, как и управление, самоуправление может идентифицироваться не только относительно управляемых объектов, но и по отношению к управляющим субъектам в их системной иерархии. Очевидно, что самоуправляемая система есть там, где имеется не только объект, которым надо управлять, но и "собственный" субъект управления, выступающий таковым лишь применительно к данному объекту.

Нельзя не остановиться и на местном самоуправлении. Трактовать его можно как продукт организации территориального управления в масштабе страны, возникающий в условиях, когда нужно разделить компетенцию между центральными и территориальными органами государственного управления. При этом вопрос о том, кто кому делегирует управленческие полномочия - "центр" "местам" или наоборот, видимо, произведен от формы государственного устройства: федеральной или конфедеративной. Как бы то ни было, местное самоуправление выступает следствием межуровневого распределения функций в иерархической системе, т.е. оно, является результатом определенного организацией сочетания централизации и децентрализации, что прежде всего, свойственно профессиональному управлению. В тоже время оно является социальным демократическим институтом, формой волеизъявления жителей той или иной административно – территориальной единицы. Первое характерно для органов исполнительной власти, второе больше присуще органам представительской власти.

Любая сложная система уже в силу своего иерархического строения предполагает наличие самоуправления. Система полностью самоуправляемая, если не имеет над собой ни одного вышестоящего органа. Она самоуправляемая частично, если представляет

собой объект в более сложной иерархической структуре. Степень этой самоуправляемости определяется мерой централизации, или соотношением между внешним управлением, реализуемым со стороны вышестоящего органа, и внутренним управлением исходящим от управляющего субъекта системы. И в том, и в другом случае речь может идти как об общественном, так и о профессиональном управлении. В ходе проводимых в России преобразований изменились политические, экономические, идеологические условия. Появились экономически свободные субъекты хозяйственной деятельности, развивается частная собственность, разрешено заниматься предпринимательской деятельностью. Предприниматель никому не подчинен, он сам управляет собой, своим делом и тем, чем он занимается организуя свое предприятие и решая задачи, возникающие в процессе его функционирования, может быть названо предпринимательским самоуправлением.

Итак, управление - это внешнее воздействие, "поступающее в систему в готовом виде извне, а самоуправление - внутреннее воздействие, вырабатываемое самой системой".

2.2. Принципы самоуправления

Различают три принципа самоуправления: *принцип вторичности, принцип мягкой регламентации и принцип сочетания управления и самоуправления*⁹.

Принцип вторичности. Самоуправление должно быть вторичным процессом в организации после формализованного управления. Данный принцип можно применять как для неформальных организаций, так и для юридических лиц. Для неформальных организаций, например объединения коллекционеров, группы художников и других, самоуправление и самоорганизация являются начальным элементом процесса их объединения.

Дальнейшая деятельность требует довольно жесткой регламентации (порядка) в виде инструкций, правил. Порядок предусматривает систему управления, т.е. введение системы формализованного (с элементами профессиональности) управления. И такое управление присутствует во всех длительное время существующих неформальных организациях. Юридические лица в форме обществ или товариществ создаются для удовлетворения конкретной внутренней или внешней общественной потребности или интереса. Они обязаны соблюдать свой устав и законодательство страны пребывания. Соблюдение действующих законов, принципов и положений требует профессионального (формализованного) подхода к управленческой деятельности. Самоуправление как элемент творческого труда эффективно только в рамках разрешенных сфер деятельности и налоговых регламентов. Поэтому руководитель должен в первую очередь укреплять формализованное управление и по мере необходимости содействовать самоуправлению.

Принцип мягкой регламентации. Процесс самоуправления (самодеятельности) должен регламентироваться законодательными актами и положениями только по ключевым элементам деятельности. К ключевым элементам относится деятельность людей, связанная с международными нормами и ограничениями. Например, деятельность (в том числе управленческая) должна способствовать защите прав человека, получению финансовой прибыли и т.д. Стремление государственных чиновников подчинить неформальные процессы регламентации редко давали положительные результаты. Например, регламентация в изобразительном искусстве в России в 80-90-е гг. XX века привела к появлению «андерграунда». Самоуправление основано на субъективизме активного персонала. В случае жесткой регламентации самоуправление вырождается в обычное управление с потерей ряда активизирующей деятельности потребностей и интересов.

Принцип сочетания управления и самоуправления. В любой организации формализованное управление и самоуправление должны сочетаться на каждом уровне управления. Данный принцип основан на том, что для достижения взаимодействия между руководителем и подчиненным необходимо удовлетворять потребности и интересы как человека (работника), так и самой организации (общества).

Глава III. Взаимосвязь принципов самоорганизации и организации

Самоорганизация и самоуправление сильно связаны между собой, так как оба принципа базируются на взаимодействии между элементами системы. Самоорганизация создает порядок и структуру в системе, в то время как самоуправление позволяет каждому элементу внести свой вклад в управление системой.

Применение принципов самоорганизации и самоуправления можно увидеть в различных областях, таких как экономика, производство, социальные системы и т.д.

В экономике принцип самоорганизации можно рассматривать как способность компании к адаптации к изменяющимся условиям рынка. Компания, способная самоорганизоваться, может быстрее реагировать на изменения внешней среды и адаптироваться к ним. Принцип самоуправления позволяет компании управлять своими внутренними ресурсами эффективнее и повышает уровень ответственности всех ее членов за достижение общих целей.

В производственной сфере принцип самоорганизации может использоваться для оптимизации процессов производства. Если система способна самоорганизоваться, тогда процессы внутри компании могут быть лучше организованы и производительность повышена. Принцип самоуправления продвигает сотрудничество и совместное участие всех работников в процессах принятия решений.

В социальных системах принцип самоорганизации может проявляться в виде спонтанного возникновения новых форм социальной организации. Самоорганизация позволяет людям создавать новые культурные и социальные нормы, которые лучше соответствуют потребностям и интересам общества. Принцип самоуправления в социальных системах повышает уровень участия всех членов общества в принятии решений и гарантирует лучшее управление ресурсами.

Принципы самоорганизации и самоуправления могут также применяться в личной жизни. Например, самоорганизация может помочь в достижении личных целей или создании более оптимальной рутины. Самоуправление, в свою очередь, позволяет нам контролировать свои действия и принимать ответственность за свою жизнь.

Однако, необходимо учитывать, что самоорганизация и самоуправление могут работать только в системах соответствующего уровня сложности. Эти

принципы не могут быть успешно применены в системах, где уровень сложности слишком высокий, например, в управлении государством или сложные технологические системы.

Также важно понимать, что принципы самоорганизации и самоуправления могут работать только при определенных условиях, таких как наличие достаточного уровня информации, общее согласие и взаимопонимание между элементами системы, а также наличие определенной степени управляемости.

Итак, принципы самоорганизации и самоуправления являются важной составляющей в управлении различными системами, позволяя им достигать определенных целей эффективнее, а также улучшая участие всех членов системы в управлении. Важно учитывать, что для успешного применения этих принципов необходимо учитывать условия, в которых они работают, и уровень сложности системы, в которой они применяются.

Исходя из принципов самоорганизации и самоуправления, также можно выделить несколько основных принципов, которые можно применять для достижения лучших результатов:

1. Децентрализация управления

Для достижения самоорганизации и самоуправления необходимо децентрализовать процессы управления. Вмешательство внешних агентов может препятствовать самоорганизации и приводить к созданию искусственных структур, которые могут быть менее эффективными.

2. Общее видение

Для того чтобы система могла самоорганизоваться эффективно, необходимо, чтобы все ее элементы имели общее видение того, что они хотят достичь. Общее видение позволяет синхронизировать действия всех элементов системы и достигать общей цели более эффективно.

3. Уважение к индивидуальности

Принцип самоуправления подразумевает равноправное участие всех элементов системы в принятии решений. Для этого необходимо уважать индивидуальность каждого члена системы, а также его вклад в достижение общих целей.

4. Открытость для изменений

Для того чтобы система могла адаптироваться к изменяющейся среде, необходимо, чтобы она была открыта для изменений. Общее видение должно быть достаточно гибким, чтобы адаптироваться к новым требованиям и условиям.

5. Анализ и обратная связь

Для того чтобы система могла самоорганизоваться и самоуправляться эффективно, необходимо, чтобы все элементы системы были способны анализировать свои действия и получать обратную связь. Это позволяет элементам системы улучшать свои процессы и повышать эффективность системы в целом.

В заключении можно сказать, что принципы самоорганизации и самоуправления имеют большое значение в управлении различными системами, позволяя достигать более эффективных результатов и повышать участие всех элементов системы в управлении. Ключевые принципы, такие как децентрализация управления, общее видение, уважение к индивидуальности, открытость для изменений и анализ и обратная связь, могут быть применены в различных областях, включая экономику, производство, социальные системы и личную жизнь, для достижения лучших результатов и повышения уровня эффективности системы в целом.

Другим важным аспектом принципов самоорганизации и самоуправления является участие всех элементов системы в управлении. Этот подход основан на представлении о том, что каждый элемент системы может вносить свой вклад в принятие решений и управление процессами.

Кроме того, принцип самоорганизации и самоуправления может быть особенно полезен в условиях неопределенности и перемен. В таких условиях традиционные иерархические структуры управления могут оказаться менее эффективными, а принципы самоорганизации и самоуправления могут помочь системе быстрее и гибче адаптироваться к изменениям.

Важным фактором эффективности таких систем является также уровень доверия между элементами системы. Доверие снижает неопределенность и позволяет элементам системы более успешно сотрудничать друг с другом. Также важным является наличие общей цели, которую все элементы системы разделяют и стремятся достичь.

Наконец, следует отметить, что принципы самоорганизации и самоуправления часто используются в разных методах руководства командами. Например, подход Agile и методы управления проектами Scrum и Kanban основаны на принципах самоорганизации и самоуправления, позволяя командам достигать ярких результатов, сохраняя гибкость и адаптируясь к изменениям бизнес-среды.

Кроме того, принципы самоорганизации и самоуправления способствуют развитию лидерских качеств у всех участников системы. Такой подход позволяет выработать у всех сильные стороны и сформировать более гибкое и адаптивное руководство, что в свою очередь обеспечивает более эффективное принятие решений.

Еще одним преимуществом принципов самоорганизации и самоуправления является повышение мотивации персонала. Когда участники системы свободны в выборе способа выполнения своих задач, они могут проявить большую творческую активность и находить самые лучшие решения. Это помогает персоналу ощутить свою значимость и, как следствие, повышает мотивацию к работе.

Однако, не стоит забывать, что принципы самоорганизации и самоуправления необходимо применять в зависимости от конкретных условий и целей. Это возможно только если в системе присутствует определенный уровень обучения и понимания принципов работы системы.

Также необходимо понимание того, что самоорганизация и самоуправление не означают полную отсутствие контроля и руководства. Для того, чтобы система могла функционировать эффективно, необходимо создание структуры, которая позволит координировать действия участников и контролировать процессы принятия решений.

В целом, принципы самоорганизации и самоуправления могут быть эффективными в различных областях деятельности. Они позволяют создать гибкую, адаптивную систему, способную принимать решения быстро и эффективно. Однако их применение должно основываться на понимании конкретных условий и целей системы, а также на уровне обученности участников.

Заключение

Таким образом, принципы самоорганизации и самоуправления имеют важное значение в различных областях, таких как экономика, производство, социальные системы и т.д. Взаимодействие между этими принципами позволяет создавать более эффективные и устойчивые системы управления, которые способны адаптироваться к изменяющейся внешней среде и достигать общих целей.

Анализ организационных структур – одно из ключевых понятий теории организации, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления, работой менеджеров и распределением между ними полномочий во исполнение определённых целей. В рамках этой системы протекает весь управленческий процесс, в котором участвуют менеджеры всех уровней, категорий и профессиональной специализации. Система организационных структур управления организации построена для того, чтобы все протекающие в ней процессы осуществлялись своевременно и качественно. Отсюда то внимание, которое уделяют ей руководители организаций и специалисты, с целью непрерывного совершенствования, развития как системы в целом, так и её отдельных составляющих. Очевидно, что изучение и совершенствование системы управления, как в рамках отдельной организации, так и государства, общества в целом способствует скорейшему достижению поставленных целей и задач.

Современная организационная наука исходит из того, что ни одно предприятие не может развиваться в условиях жесткого управления, без элементов самоорганизации и самоуправления. Целенаправленная управленческая деятельность должна принимать решения, расширяющие возможности саморегулирования системы. Повышение роли самоорганизации, самоуправления и саморегулирования в экономике — неизбежное следствие усложнения и ускорения меняющихся условий. Использование феномена самоорганизации является необходимым условием поддержания конкурентоспособности и создания новых конкурентных преимуществ.

Для России, делающей первые шаги в рыночную экономику очень важно видеть перспективы становления самоуправления в системе управления с позиций места и роли в нем конкретного работника.

Как известно, выделение управления производством в особую сферу деятельности, привело к отделению субъекта управления от объекта управления. За субъектом остались только коммуникационные связи. Это привело к отчуждению человека от его труда, к объединению последнего. И хотя по мере развития общества делались шаги по смягчению негативных сторон этого отчуждения уровень производительных сил не позволял кардинально решать противоречия разделения труда, воссоздать целостность труда человека.

Развитие самоуправления персонала хозяйственной организации требует прежде всего! изменения стиля руководства, отказа от авторитарности проявляемой руководящим персоналом! поскольку она не благоприятствует деловой активности и инициативности сотрудников.

Ныне в развитых странах представления о работнике предприятия как марионетке готовой бездумно исполнять приказы и распоряжения управленцев уходят в прошлое. Все большее распространение получает кооперативный стиль руководства, предполагающий выработку решения "в кооперации" предпринимателя или менеджера, с одной стороны, и персонала, занявшего на предприятии,- другой. Такой стиль руководства позволяет полнее использовать интеллектуальный потенциал персонала, но в свою очередь требует от управляющего коммуникабельности, доверительного общения, работы с последним. Увеличивается число и разнообразятся кадровые задачи и методы, применяемые для их решения. Последние включают информирование работников, постоянное улучшение их мотивации, делегирование полномочий, развитие коммуникаций, поощрение группового сотрудничества, гуманизацию рабочих мест, обучение и повышение квалификации. Все это свидетельствует об усложнении функций профессионального управления персоналом. Только качественные преобразования производительных сил и коммуникаций в середине XX в. позволили предпринимать конкретные шаги к демократизации управления

производством, решению проблемы превращения человека в субъект управления. Так, первые законодательные акты, закрепляющие участие трудящихся в управлении производством, были приняты в большинстве капиталистических стран сразу же после второй мировой войны, что свидетельствует об интернациональном характере процесса демократизации управления.

Список литературы

Интернет статьи, написанные на основе изданий:

1. Акулов В.Б. Теория организации: Учебное пособие./ В.Б. Акулов, М. Н. Рудаков. -Петрозаводск: Изд-во ПГУ. 2000. – 612 с.
2. Баранников А.Ф. Теория организации. Учебник для вузов/ А.Ф. Баранников. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2004. – 544 с.
3. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятиями на уровне высших стандартов./ В. И. Бовыкин. - М.: Экономика. 1997. – 464 с.
4. Брэддик У. Менеджмент в организации./ У. Брэддик. -М.: Инфра-М, 1997. – 416 с.
5. Вачугов Д.Д. Основы менеджмента: учебник для ВУЗов./ Д.Д. Вачугов. – М.: Высшая школа, 2001. – 289 с.

6. Виханский О.С. Менеджмент./ О.С. Виханский, А.И, Наумов. – М.: Гардарика. 1998. – 482 с.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление./ Д.М. Гвишиани. - М.: Изд-во МГТУ им. Н.Э. Баумана. 1998г. – 624 с.
8. Герчикова И.Н. Менеджмент./ И.Н. Герчикова. – М.: «Банки и Биржи». 1997. – 464 с.
9. Дизель П.М. Поведение человека в организации /П.М. Дизель, Р. У. Мак-Кинли. – М.: Фонд «За экономическую грамотность». 1993. – 264 с.
10. Зайцева О.А. Основы менеджмента: Учеб. пособ./ О.А. Зайцева, А.А. Радугин, К.А. Радугин, Н.И.Рогачева. – М.: Центр. 1998. – 416 с.
11. Мильнер Б.З. Теория организации./Б. З. Мильнер. – М.: Инфра-М. 2004 – 564 с.
12. Радченко А.В. Теория организации /А.В. Радченко, Э.А. Смирнов. – М.: ГУУ. 1999. – 364 с.