
ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ САМОРАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Шестакова Елена Валерьевна, канд. экон. наук, доц.

Оренбургский государственный университет, пр-т Победы, 13, Оренбург, Россия, 460018; e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Представление предприятия как саморазвивающейся социально-экономической системы в контексте современной экономической науки требует разработки новых механизмов и инструментов управления. В статье раскрывается комплексный механизм самоорганизации промышленного предприятия. Сложность процессов самоорганизации обуславливает интеграцию отдельных типов механизмов, различающихся по способу создания, однородности элементов, сложности, стратегической направленности, целевой ориентации, функциям менеджмента. Интегрированный механизм самоорганизации предприятия представляет собой многоуровневую систему взаимосвязанных механизмов (организационного, экономического, информационного, мотивационного), дифференцированных по элементам. Основное внимание в работе уделено характеристике составляющих организационного механизма саморазвития предприятия: субъектов, объектов управления, целей, принципов, методов, инструментов и ресурсов. На основе исследования процессов самоорганизации в социально-экономических системах установлены и раскрыты особенности реализации организационного механизма на стадиях динамического равновесия и бифуркации. Обосновывается выделение формирующих, поддерживающих и регулирующих элементов организационного механизма. Роль формирующих элементов выполняет гетерархическая организационная структура, поддерживающих – оргкультура органического типа. Методы, принципы и технологии организационного воздействия отражают регулирующий характер процессов самоорганизации. В заключительной части поставлена задача информационного наполнения экономического, мотивационного и информационного механизмов саморазвития промышленного предприятия.

Ключевые слова: интегрированный механизм, самоорганизация, саморазвивающаяся система, элементы, структура, социально-экономическая система, динамическое равновесие, бифуркация.

Введение

Динамично меняющиеся условия требуют совершенствования подходов, технологий, методов и инструментов управления современными предприятиями с целью повышения конкурентной устойчивости. Условиями выживания предприятий становятся: наличие адаптивной структуры, самообучаемость, знаниевый тип корпоративной культуры, инновационность, мотивация на саморазвитие, современные технологии. В этой связи актуальной является задача разработки механизма формирования и развития предприятия как самоорганизующейся (саморазвивающейся) социально-экономической системы.

Вопросам разработки различных видов механизмов посвящены работы Осипова Ю.М. [11], Иншакова О.В. [7], Воеводина С.А. [2], Грецак Н.Г. [4], Кругловой Н.Ю. [9], Ермаковой Ж.А. [5], Авериной И.С. [1], Чаленко А.Ю. [14], Горохова А.А. [3], Стогул О.И. [12] и др.

Структуризация элементов интегрированного механизма самоорганизации предприятия

Сложность и многоаспектность процессов самоорганизации требуют комплексного (интегрированного) подхода, основанного на оптимальном сочетании элементов различных видов механизмов в зависимости от специфики предприятия, условий среды, а также стадии процесса самоорганизации социально-экономической системы. *Интегрированный механизм самоорганизации предприятия (ИМСоП)* представляет собой совокупность способов взаимодействия внутренних элементов и подсистем, обеспечивающих оптимальное согласование процессов организации и самоорганизации на различных стадиях развития предприятия посредством:

- синхронизации внутренних процессов и их когерентного поведения;
- выбора оптимальных управленческих воздействий в зависимости от стадии жизненного цикла предприятия;
- инициирования и поддержания процессов самоорганизации;
- сочетания различных типов однородных механизмов.

Разнообразие решаемых задач, комплексность методов, факторов и ресурсов определяют необходимость их группировки в отдельные подвиды механизмов. Выделение отдельных механизмов в ИМСоП осуществляется по принципу однородности и наличию в них ведущих признаков. В свою очередь, каждый вид механизмов включает такие элементы, как цели, субъект, объект, принципы, инструменты, методы и ресурсы. Такая структуризация позволяет представить ИМСоП в виде многоуровневой системы взаимосвязанных механизмов различной природы (экономического, мотивационного, организационного, информационного), дифференцированных по элементам (рис. 1).

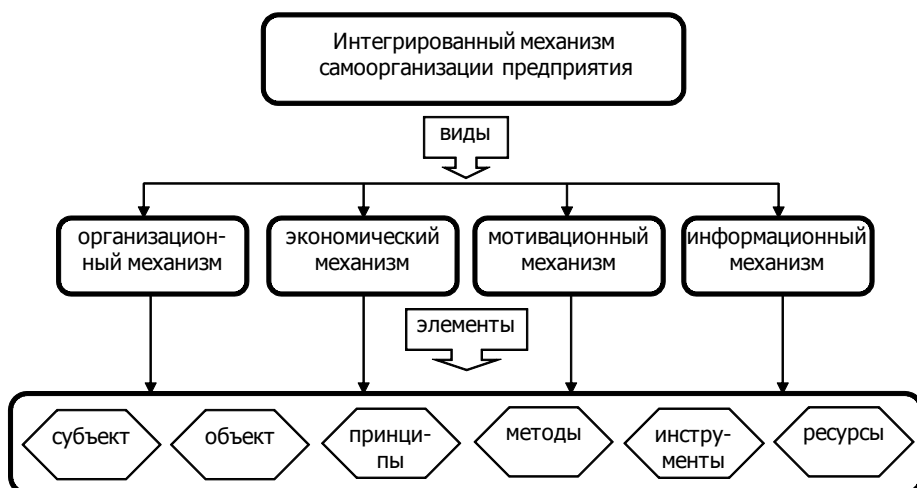


Рис. 1. Структура интегрированного механизма самоорганизации промышленного предприятия

Организационный механизм саморазвития предприятия: понятие, цели, задачи

Базовой составляющей ИМСоП является организационный механизм, включающий способы и формы организации связей, методы, нормы, правила, законы и процедуры регламентирования деятельности предприятия.

Конкретизация целей, задач, а также содержание элементов организационного механизма обусловлены особенностями развития предприятия на различных стадиях процесса самоорганизации (табл.).

Таблица

Элементы организационного механизма на различных стадиях процесса самоорганизации

Стадии	Элементы					
	Субъекты	Объекты	Принципы	Методы	Инструменты	Ресурсы
Стадия динамического равновесия	все категории сотрудников	параметр порядка	гомеостатичность, невмешательство, отрицательная обратная связь, гетерархия	организационные методы управления локального характера	гетерархическая структура управления, демократический тип оргкультуры	компоненты организационного потенциала
Стадия бифуркации и рождения новой структуры	руководители всех уровней	предприятие в целом, внутренние процессы и структура	целенаправленная организация, положительная обратная связь, иерархия	организационные методы управления глобального характера	иерархическая структура управления, авторитарный тип оргкультуры	компоненты организационного потенциала

Укрупнено процесс самоорганизации (саморазвития) социально-экономической системы представляет собой чередование двух стадий.

Стадия динамического равновесия характеризуется плавным прогрессивным развитием социально-экономической системы путем ликвидации отклонений влияния среды посредством отрицательных обратных связей.

Цель механизма в данном случае заключается в инициировании и поддержании процессов самоорганизации. Стадия бифуркации и формирования новой структуры характеризуется качественной перестройкой системы, постановкой новых целей, построением новой структуры. **Цель** организационного механизма на данной стадии заключается в целенаправленном воздействии на бизнес-процессы и структуру; самоорганизующиеся процессы сведены к минимуму.

В круг **задач** организационного механизма входит:

- формирование самоорганизующейся системы как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих подсистем;
- создание условий для самоорганизации;
- обеспечение внутренней упорядоченности, согласованности, когерентности бизнес-процессов;
- реализация возможности выбора и осуществления управленческих воздействий, направленных на поддержание состояния динамического равновесия или перехода к новому этапу развития;
- установление, закрепление задач, направлений деятельности, характера взаимосвязей подразделений предприятия.

Субъекты, объекты и принципы самоорганизации предприятия

Субъектом организационного механизма выступают менеджеры различного уровня, осуществляющие управленческие воздействия, определяемые стадией самоорганизации. Особенностью стадии динамического равновесия является саморегулирование деятельности предприятия путем когерентного взаимодействия элементов внутренней среды организации. Поэтому на данной стадии субъектами выступают сами сотрудники организации. Таким образом, к субъектам ИМСоП относятся руководители всех уровней (на стадии бифуркации), а также члены трудового коллектива (на стадии динамического равновесия).

Объектом организационного механизма выступает параметр порядка, с помощью которого ликвидируются небольшие отклонения в деятельности (стадия динамического равновесия), либо социально-экономическая система в целом, когда речь идет о выборе новых стратегических ориентиров (стадия бифуркации).

Разработка организационного механизма базируется на принципах самоорганизации, рассмотренных в работе [16]. На стадии динамического равновесия процесс самоорганизации подчиняется принципам гомеостатичности, невмешательства, отрицательной обратной связи, гетерархии, на стадии бифуркации действуют принципы целенаправленной организации, положительной обратной связи, иерархии.

Методы и инструменты организационного механизма саморазвития предприятия

Среди основных методов управления в зависимости от направленности и содержания выделяют: организационные, экономические, социально-психологические. В основе организационного механизма лежат организационные *методы* управления.

Выбор метода управления также обусловлен стадией процесса самоорганизации системы. *Прямое управленческое воздействие* осуществляется на стадии бифуркации, когда инициируются положительные обратные связи и требуется коренная перестройка системы. *Косвенное воздействие* реализуется на стадии подвижного равновесия, когда процессы самоорганизации преобладают. В данном случае требуется лишь постановка задачи и создание мотивационных условий для самоорганизации.

Организационные методы управления отличаются прямым характером воздействия, в отличие от экономических и социально-психологических, оказывающих косвенное воздействие на систему. Прямое воздействие реализуется через приказы, распоряжения, указания, систему административных санкций и поощрений. Основаны на волевом воздействии руководителя, дисциплине и ответственности. Организационные методы реализуются через систему правовых актов, нормативных документов.

Система административных методов включает воздействия на структуру управления (оргрегулирование, нормирование, инструктирование и проектирование) и на процесс управления (разработка, обоснование и принятие управленческих решений).

Стадии процесса самоорганизации определяют не только характер управленческого воздействия по содержанию, но и влияют на их масштаб. В стадии бифуркации идет перестройка всех составляющих предприятия, зарождение новых механизмов. В данном случае управленческое воздействие будет носить *глобальный характер*.

В стадии подвижного равновесия требуются *локальные воздействия* на отдельные подсистемы – параметры порядка, ликвидирующие посредством процесса самоорганизации небольшие отклонения во всей системе.

Эффективное функционирование ИМСоП обусловлено оптимальной *организационной структурой предприятия*, определяющей состав подразделений, их соподчиненность и взаимосвязь, форму разделения управленческих решений по уровням, число уровней управления.

Критически важным вопросом функционирования предприятия как самоорганизующейся социально-экономической системы является выбор типа организационной структуры. Основным требованием к современным структурам управления является постоянная готовность к перестройке и адаптации в соответствии с требованиями внешней среды и целями организации.

От типа организационной структуры в данном случае может зависеть множество жизненно важных показателей организации (инновационность,

качество выпускаемых продуктов и услуг, динамика реакции на рыночные изменения и многое другое).

Эффективное формирование организационных структур базируется на анализе типологии существующих структур, выделении тенденции развития и требований к оргструктурам современного типа.

В настоящее время широко известны следующие типы оргструктур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная, матричная, программно-целевая (проектная), дивизиональная. Структуры данного типа относят к механистическим (иерархическим, бюрократическим).

Основными недостатками данного типа структур является жесткая регламентация процедур, бюрократизм, недостаточная адаптивность к условиям среды, дублирование функций, преимущественно вертикальные связи, централизованное принятие решений.

Анализ достоинств и недостатков структур иерархического типа позволяет говорить о сложности их применения в современных условиях, когда требование адаптивности и гибкости являются определяющими. В развитии структур современных предприятий можно выделить следующие *тенденции*:

- формирование гетерархических структур, деструктуризация;
- минимальное число уровней иерархии;
- деменеджеризация (концепция «сам себе менеджер»);
- наличие мощной информационной системы;
- выделение стратегических хозяйственных подразделений;
- аутсорсинг и аутстаффинг;
- виртуализация компании;
- социализация бизнеса;
- формирование инновационных типов структур, способных к реорганизации.

Наиболее прогрессивными структурами в настоящее время являются гетерархические (структуры органического типа, адаптивные структуры). Основными характеристиками таких структур являются: нечеткая иерархия, небольшое количество уровней управления, гибкость структуры власти, динамичность задач, слабое или умеренное использование формальных правил и процедур, децентрализация принятия решений, широко распределяемая ответственность. Построение структур по органическому типу основано на проведении аналогии с живыми организмами, которые обладают способностью видоизменяться с целью адаптации к новым, как правило, более сложным условиям среды обитания. Децентрализация и дебюрократизация организационного устройства, демократизация отношений, гетерархические связи позволяют преобразовать фиксированную управленческую пирамиду в плоскую, подвижную конструкцию. Это позволяет предприятию

мобилизовать все ресурсы на основе оптимизации взаимосвязей как внутри организации, так и вне ее границ (персонал, потребители, поставщики, конкуренты, инвесторы, общество в целом).

Условия и возможности самоорганизации формируются и поддерживаются *организационной культурой предприятия*. На стадии подвижного равновесия в условиях децентрализованного управления преобладает демократическая культура (адхократическая, самообучающаяся, знаниевая), характеризующаяся наличием доверительных отношений, свободой высказывания мнений, участием работников в принятии решений. Власть носит экспертный, референтный характер. Достижение целей на стадии бифуркации основано на авторитарном типе культуры путем прямого регулирования и контроля, преобладания вертикальных связей.

В качестве *ресурса* организационного механизма выступает организационный потенциал предприятия, т.е. «суммарная максимально возможная организационная способность предприятия комплексно оптимизировать взаимодействие его структурных элементов и обеспечивать эффективное функционирование предприятия по решению производственных задач». [14, с. 85]. К основным компонентам организационного потенциала относятся: уровень организация производства, организационная структура, ключевые компетенции персонала, инновационность менеджмента, оргкультура.

Группировка элементов организационного механизма

Рассмотренные элементы организационного механизма носят формирующий, поддерживающий или регулирующий характер процессов самоорганизации (рис. 2).

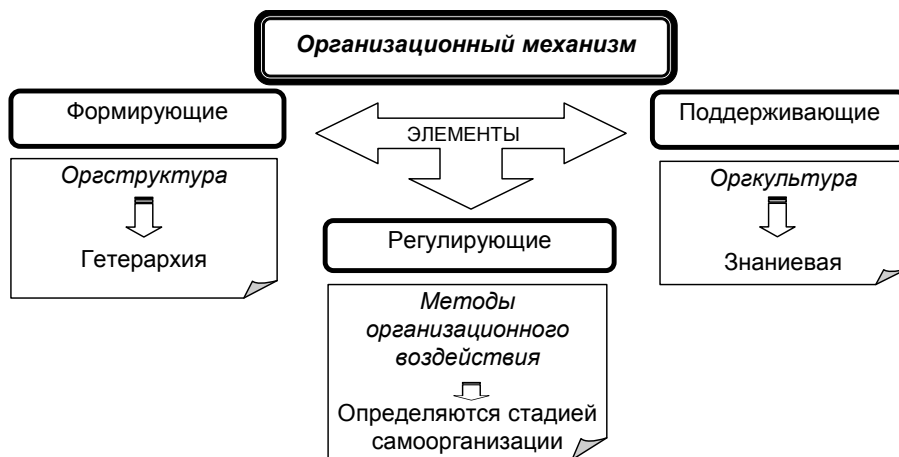


Рис. 2. Группировка элементов организационного механизма развития предприятия

Формирующие элементы включают методы разделения целого на элементы и методы их комбинации, что обеспечивается организационной структуризацией предприятия. В качестве *поддерживающих элементов* в ИМСоП выступает организационная культура. Оптимальное сочетание процессов организации и самоорганизации в среде, определяемой формирующими и

поддерживающими блоками, достигается путем выбора соответствующих методов воздействия. Методы, принципы и технологии организационного управленческого воздействия относятся к *регулирующим элементам*.

Заключение

Организационный механизм выступает каркасом, посредством которого формируются и реализуются другие виды механизмов самоорганизации предприятия. Оптимальное распределение задач, закрепление ответственности, самообучающейся тип оргкультуры, адаптивная структура управления позволяют эффективно реализовать управленческие воздействия в соответствии со стадией самоорганизации и создают основу для разработки и реализации мотивационного, экономического и информационного механизмов.

Построение интегрированного механизма саморазвития и его практическое внедрение является одним из ключевых условий повышения эффективности деятельности промышленных предприятий.

Список источников

1. Аверина И.С. Эволюция и классификация феномена «хозяйственный механизм». *Вестник ВолГУ*, 2012, no. 2 (21), с. 12-16.
2. Воеводин С.А. *Экономический механизм управления промышленным производством. Методика и практика организации*. Киев, Вища школа, 1991. 160 с.
3. Горохов А.А. Эволюция теоретических исследований понятия «механизм» в экономической науке. *Известия УрГЭ*, 2011, no. 3 (35), с. 32-37.
4. Грещак Н.Г. *Внутренний экономический механизм предприятия*. Киев, КНЭУ, 2001. 228 с.
5. Ермакова Ж.А. Формирование комплексного механизма реализации стратегии технологической модернизации на региональном уровне. *Экономика региона*, 2007, no. 3, с. 96-103.
6. Зиновьева Е.А. *Формирование адхократической организационной культуры в самообучающихся организациях России*: дис. канд. соц. наук : 22.00.08. Саратов, 2012. 157 с.
7. Иншаков О.В. *Механизм социально-рыночной трансформации и устойчивого развития АПК России*. Волгоград, Изд-во ВолГУ, 1995. 450 с.
8. Камерон К., Куинн Р.Р. *Диагностика и изменение организационной культуры, пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой*. Санкт-Петербург, Питер, 2001. 320 с.
9. Круглова Н.Ю. *Хозяйственное право*. Москва, Издательство РДЛ, 2003. 912 с.
10. Кузнецов В.В. *Организационный потенциал предприятия*. Ульяновск, УлГТУ, 2007. 105 с.
11. Осипов Ю.М. *Основы теории хозяйственного механизма*. Москва, Изд-во МГУ, 1994. 68 с.
12. Стогул О.И. Сущность понятия «экономический механизм развития предприятия». *Экономика транспортного комплекса*, 2013, no. 21, с. 41-53.
13. Табурчак П.П., Микитась М.А. Механизм устойчивого развития предприятия с использованием его организационного потенциала. *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*, 2012, с. 84-92.
14. Чаленко А.Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях. *Економіка промисловості*, 2010, no. 3, с. 27-33.
15. Шестакова Е.В. Обоснование системы принципов самоорганизации предприятия. *Экономика и предпринимательство*, 2014, no. 4, ч. 1, с. 459-463.

ORGANIZATIONAL MECHANISM OF ENTERPRISE SELF-DEVELOPMENT

Shestakova Elena Valeryevna, Cand. Sc. (Econ.), Assoc. Prof.

Orenburg State University, ave. Pobedi, 13, Orenburg, Russia, 460018; e-mail: shestakovaev56@gmail.com

Representation of the enterprise as a self-sustaining socio-economic system in the context of modern economics requires the development of new mechanisms and management tools. This paper describes the integrated mechanism of the industrial enterprise self-organization. The complexity of the processes of self-organization causes integration of the individual types of mechanisms that differ in the method of creating uniformity of elements, their complexity, strategic focus, target orientation and management functions. The integrated mechanism of enterprise self-organization is a multilevel system of interrelated mechanisms (institutional, economic, informational, motivational ones), differentiated by elements. The main attention is paid to the characteristics of components and the organizational mechanism of enterprise self-development, i.e. subjects, objects, controls, objectives, principles, methods, tools and resources. Based on the study of self-organization in socio-economic systems the peculiarities of institutional mechanism implementation at the stage of dynamic equilibrium and bifurcation have been determined and revealed. The selection of forming, supporting and regulatory components of the organizational mechanism has been substantiated. The role of formative elements is performed by the heterarchical organizational structure, whereas the role of supporting elements – by organizational culture of organic type. Methods, principles and techniques of organizational impact reflect the regulatory nature of the processes of self-organization. Finally, the problem of content for economic, motivational and data mechanisms of industrial enterprise self-development has been raised.

Keywords: integrated mechanism, self-organization, self-developing system, elements, structure, social and economic system, dynamic equilibrium, bifurcation.

References

1. Averina I.S. Evoliutsiia i klassifikatsiia fenomena «khoziaistvennyi mekhanizm» [Evolution and classification of the «economic mechanism» phenomenon]. *Vestnik VolGU*, 2012, no. 2 (21), pp. 12-16. (In Russ.)
2. Voevodin S.A. *Ekonomicheskii mekhanizm upravleniia promyshlennym proizvodstvom. Metodika i praktika organizatsii* [Economic Mechanism of Industrial Management. Methodology and

Practice of Organization]. Kiev, High school Publ., 1991. 160 p. (In Russ.)

3. Gorokhov A.A. Evoliutsiia teoreticheskikh issledovaniy poniatiia «mekhanizm» v ekonomicheskoi nauke [Evolution of theoretical studies for the concept of «mechanism» in economics]. *Izvestiia UrGE*, 2011, no. 3 (35), pp. 32-37. (In Russ.)

4. Greshchak N.G. *Vnutrennii ekonomicheskii mekhanizm predpriiatiia* [Enterprise Internal Economic Mechanism]. Kiev, KNEU Publ., 2001. 228 p. (In Russ.)

5. Ermakova Zh.A. Formirovanie komplementarnogo mekhanizma realizatsii strategii tekhnologicheskoi modernizatsii na regional'nom urovne [Formation of a complementary mechanism for the implementation of technological modernization strategy at the regional level]. *Ekonomika regiona*, 2007, no. 3, pp. 96-103. (In Russ.)

6. Zinov'eva E.A. *Formirovanie ad-khokraticeskoi organizatsionnoi kul'tury v samoobuchaiushchikhsia organizatsiakh Rossii* [Formation of Adhocratic Organizational Culture in Self-training Organizations in Russia]: candidate of sociological science dissertation : 22.00.08. Saratov, 2012. 157 p. (In Russ.)

7. Inshakov O.V. *Mekhanizm sotsial'no-rynochnoi transformatsii i ustoichivogo razvitiia APK Rossii* [Mechanism for Social and Market Transformation and Sustainable Development of Agribusiness in Russia]. Volgograd, Volgograd St. Univ. Publ., 1995. 450 p. (In Russ.)

8. Cameron K., Quinn R. *Diagnosing and Changing of Organizational Culture*. Published by Jossey-Bass, 2006. 242 p. (Russ ed.: Kameron K., Kuinn R.R. Diagnostika i izmenenie organizatsionnoi kul'tury. Sankt-Peterburg, Piter, 2001. 320p.).

9. Kruglova N.Iu. *Khoziaistvennoe pravo*. [Business Law]. Moscow, RDL Publ., 2003. 912 p. (In Russ.)

10. Kuznetsov V.V. *Organizatsionnyi potentsial predpriiatiia* [Organizational Capacity of Enterprise]. Ulyanovsk, Ulyanovsk St. Univ. Publ, 2007. 105 p. (In Russ.)

11. Osipov Iu.M. *Osnovy teorii khoziaistvennogo mekhanizma* [Fundamentals of Economic Mechanism Theory]. Moscow, Moscow St. Univ. Publ, 1994. 68 p. (In Russ.)

12. Stogul O.I. Sushchnost' poniatiia «ekonomicheskii mekhanizm razvitiia predpriiatiia» [The essence of the concept for «economic mechanism of enterprise development»]. *Ekonomika transportnogo kompleksa*, 2013, no. 21, pp. 41-53. (In Russ.)

13. Taburchak P.P., Mikitas' M.A. Mekhanizm ustoichivogo razvitiia predpriiatiia s ispol'zovaniem ego organizatsionnogo potentsiala [Mechanism for sustainable development of the company using its institutional capacity]. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyi nauchnyi zhurnal*, 2012, pp. 84-92. (In Russ.)

14. Chalenko A.Iu. O poniatiinoi neopredelennosti termina «mekhanizm» v ekonomicheskikh issledovaniakh [On the conceptual vagueness of the term «mechanism» in economic research]. *Ekonomika promislivosti*, 2010, no. 3, pp. 27-33. (In Russ.)

15. Shestakova E.V. Obosnovanie sistemy printsipov samoorganizatsii predpriiatiia [Substantiation of Self-Organization Principles for Enterprise]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2014, no. 4. ch. 1, pp. 459-463. (In Russ.)