

Латфуллин Г.Р.

д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой ФГБОУ ВО
«Государственный
университет управления»,
Москва

e-mail: kafedra_tou@mail.ru

Генезис самоуправления

Аннотация

Самоуправление сегодня представляет собой качественно новое явление, сохранившее, по существу, лишь старое название в новых условиях разгосударствления собственности и приватизации предприятий, стремительного развития его частных форм, как релевантной части мер по переходу к рыночным отношениям. Самоуправление как явление социальной жизни было всегда, на каких бы этапах развития не находилось общество. Внешне самоуправленческие отношения представлялись разными формами, это означает, что за различием форм надо видеть единообразие сути. У разных народов в разных странах, да и одного и того же народа в разные исторические периоды, различными были общественные роли субъектов и объектов, как управления, так и самоуправления, их социальный, морально-этический и правовой статус, а, значит, и отношения с органами государственной власти и управления.

Ключевые слова:

взаимодействие, исследование, организация, отношения, самоуправление.

Latfullin G.R.

Doctor of Economic Sciences,
Professor, Head of Department,
State University of Management,
Moscow

e-mail: kafedra_tou@mail.ru

Genesis of Self-Government

Abstract

The self-government today is a qualitatively new phenomenon, which preserved just the old name in the new conditions of privatization of property and privatization of enterprises, the rapid development of its private form, as relevant part of measures for transition to market relations. Self-government as a phenomenon of social life has always been, what stages of development the society was. Externally, self-governing relations were presented in different forms, which suggest that in the differences in the forms it is necessary to see the uniformity of nature. In different nations in different countries, and in the same nation in different historical periods, there were different social roles of subjects and objects of management and government, and their social, ethical and legal status, and, therefore, relations with state authorities and management.

Keywords:

interaction, research, organization, relationships, self-government.

Одним из актуальных направлений научной школы теории управления является мало исследованное воздействие объекта на субъект управления. Как любая категория науки управления, категория «управление» имеет определяющую составляющую – воздействие. Действительно, все известные школы управления исследуют воздействие субъекта на объект управления. Считается, что чем выше иерархия управления, тем больше там управляют более компетентные, талантливые, мудрые руководители. Даже если это так, но и мудростью необходимо управлять, имеется в виду воздействие нижних уровней иерархии на верхние уровни. Объект управления обладает собственным интеллектом, управленческим потенциалом и поведением, а, значит, не всегда склонен, согласен поворачивать в сторону, куда его толкают и влекут «механизмы субъекта управления».

Очевидно, что воздействие субъекта более формализованное, нежели воздействие объекта на субъект, которое выступает менее формальным. Поэтому актуализируется проблема взаимодействия субъек-

та и объекта управления, в котором ведущая роль принадлежит субъекту управления. Здесь важен переход от рассматриваемых категорий управления к реальному осуществлению их конкретными людьми, т.е. к механизмам и методам демократизации, самоуправления.

Несмотря на многочисленные исследования проблем самоуправления, остаются практически нерешенными коренные, теоретические и методологические вопросы, но необходимость безотлагательного и практического решения возникающих проблем заставляет искать их решения, не дожидаясь научных рекомендаций. И хотя практика значительно обогащает научное представление о самоуправлении, развитие последнего не только сдерживается, но и часто направляется старой «партийной» парадигмой, на которой базируются методологические и теоретические положения.

Самоуправление для экономики России следует рассматривать как качественно новое явление, сохранившее, по существу, лишь старое название в новых условиях разгосударствления собственности

и приватизации предприятий, стремительного развития его частных форм, как релевантной части мер по переходу к рыночным отношениям. В то же время следует помнить, что самоуправление как явление социальной жизни было всегда, на каких бы этапах развития не находилось общество. Внешне, конечно, самоуправленческие отношения «рядились в разные одежды», а это значит, что, исследуя самоуправление, за различием форм надо видеть единообразие сути. У разных народов в разных странах, да и одного народа в разные исторические периоды, различными были общественные роли субъектов и объектов, как управления, так и самоуправления, их социальный и правовой статус, а, значит, и отношения с органами государственной власти и управления.

В связи со сказанным наряду с раскрытием сущности и видовых особенностей самоуправления, анализом отечественного и зарубежного опыта по самоуправлению, включая подробное рассмотрение производственного самоуправления в условиях разгосударствления собственности и приватизации предприятий, мы попытаемся показать процессы самоуправления при реализации конкретной функции, осуществляемой в каждой хозяйственной организации, - функции управления человеческими ресурсами. Рассматриваемая проблема не может не носить дискуссионный характер. Понимаю, что не все могут быть согласны с некоторыми выдвинутыми положениями. Бесспорно одно: в сегодняшних российских условиях в вопросах самоуправления должны разбираться все – от рабочего до руководителя самого высокого ранга.

Подчас приходится сталкиваться с мнением, что термин «самоуправление» устарел, а обозначаемое им понятие утратило свою актуальность в свете последних политических событий в стране. При этом внимание акцентируется на том, что «самоуправление» было вытаскано из арсеналов партийной пропаганды, чтобы вдохнуть новые силы в агонизирующий коммунистический режим. Но «самоуправление» – отнюдь не только партийный резерв движущих сил общественного развития.

В науке выделяется достаточно широкий спектр видов самоуправления, в зависимости от того, кто, где, как и чем управляет. Во-первых, в период социалистического строительства речь шла об органах общественного управления, через деятельность которых осуществлялось участие работников в управлении. Позднее, поскольку степень участия может варьировать от простого информирования коллектива до принятия решения и действительного влияния на положение дел на предприятии, стали раз-

личать понятия «участие в управлении» и «самоуправление», рассматривая их как факторы демократии на производстве. Самоуправление трудовых коллективов было легально введено в период перестройки, когда в дополнение к администрации предприятий на них стали формировать Советы трудовых коллективов. Но институт самоуправления, конечно же, существовал много ранее в системе социального управления.

Идея самоуправления не нова: в контексте исследований различного рода хозяйственных, правовых, социальных и других проблем она выдвигалась и рассматривалась при анализе а удельных княжеств на Руси (князь Святослав), организации православной церкви (Иосиф Волоцкий), военного самоуправления русских городов (вторая половина XIX в.), создание общественных Коммун (Оуэн), городов-республик (Кампанелла) и др. Как видно, свои исторические корни самоуправление имело и в России. Как социальный институт оно проявлялось даже в условиях абсолютной монархии XV–XVI вв. Так, черные волости, в отличие от поместных и вотчинных земель, управлявшихся приказчиками, ключниками, посельскими, «составляли самостоятельные общины и пользовались полным самоуправлением» [3, с. 5].

Самоуправленческая деятельность общины выражалась в том, что она выбирала своих представителей в лице выборных голов. Такие выборные головы были представителями станов и волостей, в зависимости от того, на какие части делился уезд. В свою очередь, волости и станы делились иногда на сотни и десятки, представителями которых были сотские и десятские. Выборные головы ходатайствовали перед правительством, даже перед государем, о местных нуждах. Отсюда следует, что названные общины самостоятельно выполняли довольно широкий круг управленческих функций.

Интересно отметить, что в начале XIII в. в России выходил даже специальный еженедельный журнал «Самоуправление», отражавший факты городского, сельского, земского и областного общественного управления. Журнал освещал широкий круг вопросов об опыте организаций местного, городского, крестьянского, сословного и других видов самоуправления, законодательного обеспечения их работы. В советский период российской истории понятия «государство» и «общество» или «государственное» и «общественное» применительно к имуществу отождествлялись, что снимало вопрос об учете общественного мнения относительно актуальных решений, касающихся устройства или обязательств государства, а, следовательно, лишало

его демократии как общественного самоуправления [6, с. 2].

Интересно, что говоря о роли распределения права суда и расправы организации общества, делали следующий вывод: «Всякий народ в своем последующем развитии проходит три ступени: первую, когда отдельные сильные личности заправляют всем по праву сильного; вторую, когда народ организуется в государство и государственная власть стремится все подчинить себе, регулировать все общественные отношения; наконец, третью ступень, которой достигают не многие народы, когда государство оставляет обществу возможность действовать самостоятельно, в известных пределах» [1, с. 61].

Элементы самоуправления были присущи не только общинам черных волостей, но и городским общинам. Выдающийся российский историк В.О.Ключевский писал, что общественная жизнь Новгорода, для которой характерна вечевая выборность посадника, тысяцкого и других управленческих должностей, отличалась «успехами самоуправления», а Земские соборы рассматривал как зачатки выборности власти для многих сословий Древней Руси [2, с. 58]. На различных исторических этапах эти элементы то ослаблялись, то усиливались. Известно, например, что в 1731 г. управителями дворцовых имений был дан указ организовывать выборы старост из крестьян. По мере развития промышленности выборность и другие характеристики самоуправления начинают появляться и там. Так, в 1763 г. был установлен порядок работы на частных горнозаводских предприятиях. До этого работавшие на них приписные крестьяне страдали от длительности переходов от деревни до места работы «и от несоответственного назначения больших рабочих уроков» [1, с. 5].

Работающие подразделялись на сотни и каждая должна была работать лишь на том заводе, к которому определена. Самоуправление при этом появлялось в следующем: 1) предписывалось «в сотнях выбирать с общего согласия ежегодно сотника, выборного в больших по 3, а в малых по 2 старосты и 2 писчика»; 2) этому выборному надлежит «в сотнях разбирать между народом всякие ссоры и решать по числу голосов, а где несогласие произойдет, те дела решать миром»; 3) «когда же и тогда согласия не будет, то предоставлять управителю, который решает с выборными других сотен»; 4) «в заработанных крестьянами деньгах заводской конторе делать верный счет, а с крестьян все денежные поборы записываются в каждой сотне в книгу, означая, на что именно собираются»; 5) «на управителя за притеснения или удержку заработной платы пре-

доставлено жаловаться в судебном месте от миру через уполномоченных, а самим не делать слушания в заводских работах и ожидать решения того места, куда прошение подано» [4, с. 15].

России принадлежит приоритет в развитии отдельных форм трудовой демократии, характерным образцом которой была артель. Именно в России впервые в мире зафиксированы факты рабочего самоуправления на предприятии. Одно из известных, но не самых древних свидетельств, относится к 1803 г., когда на Красносельской бумажной фабрике близ Петербурга рабочие заключили с владельцем договор, по которому фабрика в течение долгого срока находилась в управлении самих рабочих [5, с. 3]. Для руководства работами они выбирали из своей среды мастера, сами определяли продолжительность рабочего дня, порядок работы, распределение заработной платы.

Одной из распространенных форм российского самоуправления, проявляющегося в организации производства, были артели. «Артель имеет важное значение в экономической жизни народа. В артели капитал соединяется с трудом: благодаря такому соединению, весь доход, доставляемый предприятием, поступает в одни и те же руки: в артели каждый член-работник является одновременно и предпринимателем. Участие в управлении артельным предприятием, нередко довольно обширным и сложным, освобождение от непосредственных скупщиков, установление связей с рынками, дотоле неизвестными, расширяет поле умственной работы членов, воспитывает в них навык к многосторонней оценке предприятия, обогащает их новыми сведениями» [6, с. 34]. Артельная форма в России использовалась во многих промыслах, что свидетельствует об их широком применении [7, с. 162]. На многих российских заводах и фабриках были широко распространены артельные формы труда, когда артельщики брали на свой подряд цех или участок производства и отчитывались перед руководством только за количество и качество работы, а все вопросы по выполнению подряда и распределению заработка решали внутри артели. Артельные формы труда, существовавшие в России многие столетия, по своей организационной структуре близки автономным бригадам, широко распространенным в странах с рыночной экономикой.

Д.М.Менделеев, побывавший в 1860–1880-х годах на Уральских металлургических заводах, отмечал широкое распространение артельных форм ведения хозяйства. По его мнению, многие из этих заводов могли быть переданы с надлежащим контролем артельно-кооперативному хозяйству [4, с. 58].

Это показывает, что самоуправление всегда имело место в производстве, хозяйстве страны. Если считать, например, по дискредитации самоуправленческой парадигмы в конце коммунистического режима, что самоуправлению не место на производстве, то не следует забывать, что оно было и должно быть в отношении объектов территориального или регионального управления. Об этом свидетельствует наличие городского самоуправления в России XX в. [2, с. 19], а также нынешнее отмежевание местного самоуправления от государственного управления в развитии конституционных преобразований.

Институт самоуправления применяется за рубежом, а том числе в развитых странах. Самоуправление трактуется как демократизация управления, обеспечивающая работникам возможность участвовать в процессе принятия решений, влиять на положение дел в компании. Это так называемое партисипативное управление, которое создает лучшую — по сравнению с авторитарным, бюрократизированным или корпоративным управлением — мотивацию труда. Это доказывает, что самоуправление выражает довольно устойчивый тип социального образования или общественных отношений. Оно выходит по своим масштабам за сравнительно узкие, в историческом и международном срезе, временные и пространственные рамки работы партийной машины и сохраняет свое прикладное значение в условиях политического и экономического реформирования в стране. Становление тех или иных самоуправляющихся систем происходит эмпирически, обогащает научное представление об управленческой деятельности в целом, но развитие самоуправления, разнообразие возникающих форм его организации тормозится недостаточной разработанностью соответствующих теоретических и методических положений.

Демократизация общества не снимает проблему самоорганизации, а, следовательно, и самоуправления его частей, где в качестве каждой части может рассматриваться как предприятие. Ибо демократия — это прежде всего и главным образом контроль общества за властью, а управление и самоуправление предполагают выполнение и других функций. Но в этом смысле самоуправление в любой организации, включая в состав своих функций как минимум контроль действий администрации, безусловно, знаменует собой начало производственной демократии. Поэтому и демократический стиль управления оставляет гораздо больший простор для неформального проявления самоуправления, чем авторитарный стиль руководства или тоталитарный общественный режим.

На примере трудового коллектива понятно, что самоуправление — не просто участие персонала, трудящихся в управлении производством. И это не только управление, которое наилучшим образом выражает интересы большинства, хотя степень участия большинства, несомненно, может рассматриваться как критерий демократичности управления. На наш взгляд, ошибочно отождествлять самоуправление и демократизацию, хотя они и могут «шагать в ногу». Нередко это делается вплоть до полного совмещения данных понятий, т.е. до их неразличимости, безотносительно к порядку движения. Возможны случаи, когда самоуправление есть, а демократия отсутствует, или наоборот, признаки демократии налицо, а самоуправления нет. Вслед за нами эту позицию стали ныне признавать и другие авторы. Так, например, современные либералы, «беря быка за рога», подчеркивают в своих выступлениях, что самоуправление в трудовом коллективе — это прежде всего система отношений между людьми, а не только демократические институциональные формы и механизмы.

Любая сложная система предполагает, уже в силу своего иерархического строения, наличие самоуправления: ее подсистемы испытывают на себе не только внешние управляющие воздействия, но и в меру своей самостоятельности (автономии) или независимости от центра вырабатывают сами определенные меры — внутреннее воздействие. К такому пониманию самоуправления пришли и другие авторы. «Самоуправление — это автономное функционирование какой-либо социальной системы (село, небольшой город, микрорайон, предприятие, фирма, различные компоненты гражданского общества), полномочное принятие ими решений по внутренним проблемам, включение исполнителей в процессы выработки решений» [1, с. 160]. Иными словами, управление — это внешнее воздействие, поступающее в систему в готовом виде извне, а самоуправление — внутреннее, вырабатываемое самой системой, складывающееся внутри.

Это значит, что противоположностью демократии выступает не централизация, обуславливающая внешние воздействия, что обычно допускалось при рассмотрении и трактовке форм реализации так называемого принципа демократического централизма, а автократия. Очевидно, что в условиях жесткой централизации управление может различаться степенью демократичности, хотя бы потому, что на параметры его формальной организации могут накладываться индивидуализированные черты стиля руководства. Противоположностью централизации, следовательно, выступает не демократия, а децен-

трализация. При сопоставлении рассматриваемых понятий, что может быть существенно для целей анализа и/или проектирования систем управления, должна быть принята во внимание диалектика элементов профессиональной и общественной, формальной и неформальной организации.

Поскольку управление есть прежде всего процесс, который складывается из последовательности фаз (получение информации, ее обработка, анализ, разработка вариантов и предложений, принятие решения, доведение его до исполнителей и контроля), участие трудящихся в управлении может иметь место, даже если будет локализовано какой-нибудь одной фазой. Самоуправление есть такое участие в управлении, когда оно затрагивает решающую фазу управленческого процесса — фазу выбора вариантов или принятия решения. Это первый отличительный признак самоуправления от «участия в управлении», признак, необходимый, но недостаточный, поскольку, просто участвуя в управлении, персонал хозяйственной организации в принципе может оказывать влияние на принимаемые решения.

Вторым отличительным признаком наличия самоуправления должно служить то, что при производственном или хозяйственном самоуправлении определяющий голос в решении наиболее важных вопросов деятельности предприятия, компании (вопросы стратегии, перспектив развития производства, коммерции, социального развития) должен принадлежать работникам, в том числе трудовому коллективу, если наемных работников большинство, или в его лице специальному выборному органу.

Научная школа теории управления утверждает, что самоуправление как категория связана с понятием «организация». Эта связь не только опосредована условиями реализации последней: она детерминирована онтологической взаимообусловленностью в общественном сознании родственных категорий — управления и организации, управления и самоуправления, организации и самоорганизации. Наличие этой связи требует согласованного решения вопросов: а) как должно быть организовано управление в хозяйственной организации — кооперативе, товариществе, на предприятии, в условиях развертывания, хотя бы постулируемой демократии, а значит, и управления в обществе; б) какой должна быть внутренняя организация самоуправления в хозяйственной организации — на предприятии и т.п., чтобы оно могло служить средством усиления профессионального управления на всех уровнях.

«Организация» и «управление» — это как бы две стороны одной медали ввиду наличия области пересечения (частичного) организационных и управ-

ленческих отношений для обеспечения результативности практической деятельности, любые изменения, вносимые либо в управление, либо в организацию, должны отслеживаться по тому влиянию, которое они окажут на другие. Недаром признавалось, что «формы организации производства и организационные формы управления — объективно взаимосвязанные категории, требующие полного взаимного соответствия». Это соответствие достижимо в рамках целостной системы, части которой пропорциональны и композиционно соподчинены. Когда «организация рассматривается как система, то управление — внутренний процесс этой системы, и, наоборот, в системе управления организации есть некий внутренний ее атрибут — функция, структура, процесс». Неслучайно во многих определениях управления как термина используется понятие «организация». Например, «будем под управлением понимать процесс организации такого целенаправленного воздействия на некоторую часть среды, называемую объектом управления, в результате которого удовлетворяются потребности субъекта, взаимодействующего с этим объектом. Другое определение понятия управление основано на представлении изменения организованности хозяйства.

Управление всегда связано с организацией, а значит, и самоуправление, которое связано с управлением, не может быть оторвано от организации. Более того, самоуправление предполагает, хотя бы лишь в силу взаимосвязи базовых понятий «управления» и «организация», также самоорганизацию. Самоорганизация позволяет упрощать управление, а значит, и самоуправление. Функционирование самоуправления как самоорганизующейся системы в качестве исходной предпосылки требует предварительной организации его как системы, ибо «самоуправление имеет объективные пределы». И задача состоит в установлении соответствующих границ самоуправления в иерархии систем, а затем форм и методов его реализации.

Изучая основные положения научной школы теории управления, становится ясно, что изменения в организации управления, смены форм хозяйствования не могут не влиять на организацию самоуправления. Расширение самостоятельности предприятий вплоть до достижения ими полной экономической свободы деятельности, т.е. до получения посредством разгосударствления и приватизации права собственников на имущество (основные производственные фонды и произведенную продукцию), на наш взгляд, отнюдь не «снимает» проблему самоуправления. Напротив, оно повышает значение самоуправления: предприятие должно само решать

более широкий круг вопросов своей деятельности, выбирать в зависимости от конкретных условий ее приоритетные направления и само принимать решения об организации коммерческой, предпринимательской и производственно-хозяйственной деятельности, не ожидая «подсказок» или прямых указаний сверху, со стороны вышестоящих и/или центральных органов государственного управления.

В связи с ростом количества субъектов свободного рыночного хозяйствования производственное самоуправление на уровне предприятий относительно советского периода явно усилилось. В частности, это вызвано резким увеличением количества малых предприятий. Эти предприятия, следовательно, не имеют вышестоящих органов управления, если не входит в состав объединений предприятий, концернов, финансово-промышленных групп и т. д.

Ориентация на самоуправление всегда подпитывалась стремлением к свободе, в том числе экономической, хозяйственной независимости. В отдельные исторические периоды она усиливалась желанием управляемых выйти из-под властного принуждения управляющих, особенно в случае некомпетентного внешнего управления. Так, , когда в общественном сознании все более крепло убеждение в хронической неэффективности социалистического способа хозяйствования, стремление многих трудовых коллективов к новым формам хозяйствования — перейти на аренду и выйти из подведомственной опеки — наталкивалось на сопротивление вышестоящих органов. Еще бы, ведь согласие на это, да еще заразительное распространение каждого такого примера, для органов управления означало остаться без управляемых объектов, что равносильно самоликвидации.

Очевидно, что предоставляя в единичных случаях арендную или иную экономическую самостоятельность «не в меру настырным» трудовым коллективам, они, продолжая оставаться фондодержателями и распорядителями материальных ресурсов, в условиях отсутствия в стране товарного рынка предметно наказывали, «учили» их, оставляя на «голодном пайке», чтобы другим не повально было. А потому трудовые коллективы некоторых государственных предприятий переставали, так сказать явочным порядком, перечислять средства на содержание вышестоящих управленческих аппаратов; другие отказывались направлять продукцию по разрядке вышестоящих органов и сами начинали искать потребителей.

Активность трудовых коллективов, выступавших против необоснованных размеров госзаказа, необоснованных нормативов, лимитов и т.п., служили

дополнительным раздражающим фактором беспокойства для чиновников вышестоящих органов. Впоследствии последние смогли «отыграться» в решении вопросов выбора форм собственности подведомственными предприятиями и хозяйственными организациями, предоставления внешнеторговых лицензий, экспортных квот и т.п. Такого рода командный произвол наряду с проявлениями чиновничьего рэкета оставил государственным предприятиям, как действующим в этом статусе, так и бывшим, свободу попыток самостоятельного выживания в условиях разрушения отраслевых систем и еще не сложившихся условий цивилизованного рынка.

Развитие соотношения понятий «управление» и «самоуправление» в условиях заимствования зарубежной терминологии при переходе к рыночной модели хозяйствования породило новый, аналогичный, на первый взгляд, второму — «самоменеджмент». Но он, несколько можно судить по имеющейся литературе, выражает два разных понятия. В одном случае под ним понимается временная реакция хозяйственной системы на дестабилизирующее равновесие воздействия бюрократического управления, проявляющаяся компенсаторной самоорганизацией в переходный период. В другом случае под этим понимается буквально «управление собой», прежде всего своим личным временем, техникой личной работы. Образование составного слова на базе разной языковой корневой основы вряд ли можно считать стилистически безупречным.

Рассматривая даже не очень подробную характеристику проявлений самоуправления, на основе дефиниций его как логического понятия, приходим к выводу, что оно отнюдь не было жестом отчаяния тоталитарного режима советской системы. Как социальный институт оно всегда имело место в российской действительности и в настоящее время имеет также место в разных формах в экономике развитых стран. Все это значит, что было бы ошибочно недооценивать возможность самоуправления, как в условиях рыночной экономики, так и при переходе к ней. Более того, именно тенденция перехода к самоуправлению отражает постепенный переход от воздействия субъекта на объект к их реальному взаимодействию.

Исследования научной школы теории управления показывают, что искусство эффективного лидерства не может быть данным от рождения или приобретенным. Чаще всего оно становится данным и приобретенным одновременно. В то же время даже самый оптимальный набор качеств лидера не гарантирует индивидууму лидерство. Сам факт обладания необходимыми лидерскими качествами для

многих менеджеров не так важен, как удобный случай, шанс продемонстрировать их. Отсюда вывод о необходимости создавать благоприятные возможности для своих сотрудников для самореализации и проявления потенциальных способностей, т.е. их самоуправления.

Исследование положений теории лидерства привело к основному выводу о том, что человек не становится лидером только благодаря тому, что он обладает и/или приобрел определенный набор личных качеств. Закономерным следствием развития личностной теории лидерства стало возникновение поведенческой теории лидерства. Основной тезис этой теории – эффективность руководства определяется не столько личными качествами руководителя, сколько его поведением, стилем руководства. Теория обосновывала оптимальные стили. Появились типологии стилей от индивидуальных до общих: от конкретных стилей (В.И. Ленин, И.В. Сталин) до общего стиля (партийного, государственного, профсоюзного). Развитие этой теории также привело к выводу о том, что не могут существовать «оптимальные», «типовые» стили, ибо поведение руководителя, проявление его личных качеств зависит от конкретной ситуации. В зависимости от конкретной ситуации руководитель проявляет те или иные качества и меняет стиль руководства и свое организационное поведение.

Исследования научной школы теории управления показывают, что начинают формироваться новая «ситуационная» теория лидерства и новая концепция организационного поведения. Появление концепции организационного поведения и ситуационной теории лидерства объясняется, прежде всего, существенным изменением внешних и внутренних условий, в которых приходится работать руководителям на предприятиях. Предприятия все более становятся открытыми живыми организмами, а не организациями в традиционном контексте. Меняется парадигма экономики и управления.

Исследования выявили, что помимо личных качеств руководителя, на его поведение все больше действуют другие факторы, влияющие на эффективность деятельности руководителя, т.е. результативность и эффективность деятельности носит ситуационный характер. Столкнувшись с трудной кризисной ситуацией, предприятия вынуждены искать выход путем выработки более гибкой стратегии в сфере менеджмента: все более настоятельным становится обеспечение их гибкости, адаптивности, органичности и роста.

Все большее значение приобретает управленческая власть, основанная не только на «делегирован-

ных» правах, но и на знаниях и компетенции менеджеров, умеющих находить нестандартное решение сложных проблем, способных привлечь к разработке и реализации решений непосредственных исполнителей, а также эффективно использовать ресурсы организации. При этом все большую роль играет индивидуализация подготовки менеджеров, активизация их личного опыта, формирование не только знаний, но и системы ценностей и убеждений, адекватных условиям рыночной экономики. Все больше формируется «ценностное управление».

Исследования научной школы теории управления показывают, что оптимальное сочетание управления и самоуправления в любой организации зависит как от общего стиля поведения всей организации, групп, индивидов, так и от индивидуального стиля руководителя. Рассматриваемые в теории лидерства личностный, поведенческий, ситуационный подходы внесли важный вклад в теорию и практику стиля руководства. К настоящему моменту разработаны различные классификации стилей руководства, рассматривающие стиль в определенном континууме.

Сегодня традиционно стиль руководства рассматривают в континууме автократический (авторитарный) – демократический (корпоративный). Д. Мак-Грегор назвал автократический подход по отношению руководителя к подчиненным теорией «Х», а демократический подход – теорией «Y». Особенности японского подхода к стилю руководства отражены в теории «Z» У. Оучи. Ученые университета штата Огайо доказали, что не может быть чисто автократического подхода, ориентированного только на работу, как и не может быть чисто демократического подхода, ориентированного только на человека. Руководители чаще всего ведут себя так, что воздействие нацелено и на работу, и на человека.

Исследования показывают, что в жизни любого общества, на любом уровне – от страны в целом до населенного пункта, от правительственного учреждения до малого предприятия или просто малой группы – велика роль лидера. Лидер, каким бы ни был тип его лидерства, всегда личность, он привлекает и увлекает других. В области хозяйственной жизни лидерами, безусловно, являются предприниматели, даже начинающие заявляют о себе в этом качестве, независимо от того, удачно или нет сложится в дальнейшем бизнес. Вот почему в США, вполне в духе протестантской этики, обращается внимание на формирование и развитие у юного поколения таких качеств в личности, которые способствуют достижению в будущем доминирующей роли в обществе, в группе, т.е. стать лидером. С принципиальной или с позитивной точки зрения

не столь важно, что этим занимаются религиозные организации.

Исследования научной школы теории управления показывают, что, например, в Германии имеются общественные объединения предпринимателей, исповедующих католические ценности, среди японских бизнесменов распространен дзен-буддизм. Важна не культовая атрибутика, а духовность и такие культивируемые личностные качества, характеризующие предприимчивого человека, обладающего нужными данными, чтобы стать лидером. Это способность и готовность проявлять инициативу, принимать решения, не щадить себя, идти на риск, понимать рынок и его развитие, стремиться к нововведениям, руководить людьми и особенно — вдохновлять сотрудников и координировать их работу.

Очевидно, что чем людей, обладающих названными качествами, в стране, тем больше в ней может быть граждан, занимающихся предпринимательской деятельностью. Предприниматель, если он настоящий, т.е. не просто спекулянт, а творческий человек, то, как отмечал Й. Шумпетер, с помощью новых комбинаций факторов производства он осуществляет реализацию нововведений и тем самым обеспечивает экономический рост. Поэтому важно увеличить долю лиц в обществе, способных стать предпринимателями, что улучшит возможность отбора и выдвижения, как лидеров, так и развитие конкуренции. Это существенно уже потому, что, как показывают данные массовых опросов, далеко не все желают стать предпринимателями.

Исследования показывают, что лидеры нужны не только для политической и предпринимательской деятельности, но и для успешного функционирования малых групп. А «групповая ориентация... порождает у японца ощущение включенности в деятельность той организации, куда входит его группа». Но такое же чувство включенности в проблемы своего предприятия испытывает работник любой национальности, выступающий в качестве члена самоуправляющейся системы (общины, коллектива, бригады и др.). Самоорганизация групп происходит

путем консолидации их членов вокруг лидеров, благодаря чему становится возможным групповое самоуправление. Это справедливо для любых социальных групп, в том числе именуемых трудовыми коллективами или персоналом подразделений. Поэтому и у нас в стране в учебных учреждениях разного уровня, а, возможно, и в детских дошкольных учреждениях, желательно применять методики обучения и воспитания, способствующие выработке у подрастающего поколения лидерских качеств. С этой целью заслуживают внимания изучение и ретрансляция соответствующего зарубежного опыта.

В положениях научной школы теории управления самоуправление рассматривается как мощный инструмент усиления управления за счет взаимодействия субъекта и объекта. Такое усиление становится возможным благодаря более полному использованию имеющегося потенциала, прежде всего, за счет активизации главной компоненты капитала (в его современном понимании) хозяйственной организации — человеческого фактора. Самоуправление в хозяйственных организациях, как и расширение его возможностей, тесно связано с уровнем самоуправления в обществе, который обусловлен функционированием демократических политических институтов как элементов общей внешней среды. В то же время самоуправление порождается к жизни необходимостью генерирования вариантов в количестве, достаточном для расширения поля поиска решений, от которых может зависеть выживаемость предприятия, что естественно требует роста числа участников, привлекаемых к их поиску. Это подтверждается и мировым опытом, свидетельствующим о смягчении внутренней среды в хозяйственных организациях для повышения гибкости организованного поведения в период перемен, кризисов. Таким образом, рассматриваемый самоуправлением эволюционный процесс перехода управления от чистого воздействия к взаимодействию связан с его состоянием в самом широком видении и затрагивает многие категории науки управления, на которых мы остановились в настоящей статье.

Литература

1. Архив истории труда в России. Кн. 10. — Пг., 1923; М., 1971.
2. Ключевский В.О. Курс русской истории в девяти томах. — М., 1988.
3. Латфуллин Г.Р., Радченко Я.В. Вопросы организации самоуправления // Известия АН СССР. — 1989. — № 6.

References

1. *Arkhiv istorii truda v Rossii* [The history of labor in Russia]. Petrograd, 1923, Moscow, 1971.
2. Kliuchevsky V.O. *Kurs russkoy istorii v devyati tomakh* [Course in Russian history in nine volumes]. Moscow, 1988.
3. Latfullin G.R., Radchenko, Y.V. *Voprosy organizatsii samoupravleniya* [Organization of self-government].

4. Менделеев Д.И. Об условиях развития заводского дела в России. — Спб., 1882.
 5. Семенов А. Изучение исторических сведений в российской внешней торговле и промышленности с половины XVII столетия по 1858 год. — Спб., 1859.
 6. Устав столярной артели в Санкт-Петербурге (1864). Русский путь в развитии экономик. — М., 1993.
 7. Хлебников Н.И. О влиянии общества на организацию государства в царский период русской истории. — Спб., 1869.
4. Mendeleev D.I. *Ob usloviyakh razvitiya zavodskogo dela v Rossii* [About the development of factory industry in Russia]. St. Petersburg, 1882.
 5. Semenov A. *Izuchenie istoricheskikh svedeniy v rossiyskoy vneshney torgovle i promyshlennosti s poloviny XVII stoletiya po 1858 god* [Study of historical information in Russian foreign trade and industry with half of the seventeenth century to 1858]. St. Petersburg, 1859.
 6. *Ustav stolyarnoy arteli v Sankt-Peterburge (1864). Russkiy put' v razvitiy ekonomik* [The Charter of the carpentry cooperatives in St. Petersburg (1864). Russian way in developing economies]. Moscow, 1993.
 7. Khlebnikov N.I. *O vliyaniy obshchestva na organizatsiyu gosudarstva v tsarskiy period russkoy istorii* [About the influence of society on the organization of the state in the Imperial period of Russian history]. St. Petersburg, 1869.