

Ткачук М. П., к.е.н., доцент (Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука, м. Рівне)

САМООРГАНІЗАЦІЯ МЕНЕДЖЕРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

В умовах ринкових відносин продуктивне (результативне) функціонування економічного суб'єкта господарювання безпосередньо пов'язано з самоорганізацією менеджера, його здатністю найкращим чином використовувати власні можливості, час, послідовно і цілеспрямовано реалізовувати виробничі практичні методи в повсякденній діяльності, легше долати негативні обставини (кризові явища), сповна забезпечувати ефективність професійної діяльності.

Проблема управління організацією, зокрема формуванням особистості сучасного менеджера приділяли значну увагу як зарубіжні так і вітчизняні вчені, серед яких: Котляр Ф., Друкер П. Ф., Тейлор Ф., Емерсон Г., Дарф Р., Веснін В. Р., Галенко В. П., Єрмаков В. В., Іванов А. П., Райченко А. В., Хміль Ф. І., Федоренко В. Г., Ципкин Ю. А..

Система самоорганізації менеджера тісно пов'язана з особливими вимогами до його якісних критеріїв. Фахівці з менеджменту виділяють сім основних блоків особистих якостей: особиста організованість, самодисципліна, знання техніки особистої роботи, емоційно-вольовий потенціал, здатність робити себе здоровим, здатність формулювати та реалізувати життєві цілі, особистий самоконтроль.

Практика діяльності підприємств свідчить, що вихідною умовою, об'єктивною основою і конструктивним інструментом становлення професійного менеджера є потенціал його самоорганізації. Це цілком природно, оскільки, збираючись організувати інших, професіонал, перш за все, зобов'язаний організуватися сам. У такому сенсі самоорганізація менеджера є прообразом моделі організації, яку він буде організувати у взаємодії зі своїми підлеглими.

В нашому розумінні, поняття самоорганізації включає не тільки усвідомленні, але і інстинктивні, а можливо, й інші складові, що вимагає більш докладного вивчення її сутності, змісту та форм реалізації. Разом з тим найбільш контрастно самоорганізація менеджера виявляється у стилі керівництва, який реалізується менеджером на практиці. І це багато в чому визначає як результат його діяльності, так і результат функціонування всієї організації в цілому.

Безперечно, сутність самоорганізації менеджера характеризується індивідуальним підходом і персональним позиціонуванням і розвитком, відповідно розкривається і деталізується її змістом. Тут прихованні, а тому складні, індивідуальні процеси постають широким спектром досить

зрозумілих і конкретних складових. Їх планування, освоєння, побудова та використання багато в чому визначають зміст професійної діяльності безпосередньо здійснюваної менеджером. Її розмаїття свідчить про виключно широкий діапазон дій самоорганізації менеджера і досить індивідуальному підходу до їх вибору і застосуванню.

Власне, механізм самоорганізації генетично властивий будь-якій людині. Такий механізм є основою забезпечення існування, побудови і проведення дій, формування світогляду та здійснення необхідної для людини взаємодії. Забезпечуючи власне існування, ставлячи і досягаючи ті чи інші цілі, кожен з нас спочатку самостійно організується і лише потім (у силу цієї самоорганізації) цілеспрямовано мобілізує і використовує власні можливості побудови стосунків з оточуючими.

Самоорганізації в цьому розумінні характеризує особистість як конструктивно сформованого, адекватно мислячого, самозабезпеченого і цілеспрямовано розвинутого суб'єкта, готового до ефективної взаємодії з оточуючими. Первинна самоорганізація проявляється у неусвідомлених інстинктах, які не тільки забезпечують функціонування найважливіших систем управлінської діяльності, а й стають прообразом розробки і здійснення цілеспрямованих, усвідомлених дій. Менеджер осмислює і інстинктивно здійснюванні ефективні дії та процеси, цілеспрямовано закладаючи їх логіку у побудову і виконання змісту запланованих процедур. Сама свідомість, забезпечуючи не тільки вибір, аналіз, повторення, удосконалення, а й вироблення принципово нових процедур поведінки особистості, визначає необхідність, можливість, відкритість і розвиток самоорганізації. Вона стає конструктивною основою самоорганізації існування, ресурсом самореалізації та інструментом позиціонування особистості в суспільстві.

На цій основі менеджер послідовно освоює і удосконалює процедури самозабезпечення, планування, розробки і здійснення цілеспрямованих дій, аналіз і оцінку результатів, внесення коректив і мобілізацію можливостей. Поступово в нього виробляється достатньо чітке уявлення складу та змісту власних потреб, можливості і процедур задоволення першого за рахунок другого. У цьому сенсі самоорганізацію можна кваліфікувати як цілеспрямовану і усвідомлену систематизацію сприйняття людини, яка здійснюється на основі аналітичної діяльності щодо упорядкування уявлень та оволодіння діями.

Доречно зауважити, що особливе значення самоорганізація набуває для розробки і здійснення самої різноманітної взаємодії менеджера в організації. Усвідомлюючи себе, своє місце в організації та роль організації в цілому, він асоціативно представляє поведінку оточуючих в тій чи іншій ситуації і виробляє на цій основі програму майбутніх дій.

Іншими словами, менеджер удосконалює самоорганізацію, аналізуючи вчинки і прогножуючи поведінку тих, з ким йому доведеться спілкуватися.

Отже, здійснюючи керівництво в організації, менеджер широко і різноманітно використовує цей підхід, ставлячи себе на місце того чи іншого зі своїх підлеглих, проєктуючи, таким чином, власну самоорганізацію та їх поведінку. У кінцевому рахунку, це приводить до побудови певної моделі формування та взаємодії самоорганізація менеджера.

Така модель дозволяє адаптувати його розуміння і реакцію надії оточуючих. Ця роль самоорганізації менеджера здобуває загальне значення і розвиток в тих достатньо частих ситуаціях, коли ним реалізується пріоритетно-суб'єктивний підхід. На практиці це означає, що менеджер пропонує підлеглим збирати інформацію так, як він це звик робити сам, аналогічно аналізувати і оцінювати її значення, виробляти і реалізовувати рішення. Далеко не завжди недоліки і прорахунки такого підходу адекватно оцінюються як самим менеджером так і його підлеглими, що призводить до суб'єктивізму, волонтаризму і в кінцевому рахунку до дезорганізації. У зв'язку із реальністю такої загрози в умовах сформованого менталітету вітчизняного менеджера доцільно чітко уявляти та конкретно позиціонувати місце і роль самоорганізації менеджера в системі управління організації. Її єдиною прерогативою і безпосереднім виконавцем є власне менеджер, але не в якому разі не вся організація в цілому.

З'ясування підходу до самоорганізації разом з освоєнням комплексу професійних знань має забезпечуватися в процесі навчання менеджера основам управлінських систем і процедур. В наш час особливе значення має надаватися програмам професійної підготовки, розвитку та застосуванню асоціативних засад самоорганізації менеджера. Разом з тим наведений вище приклад переконливо показує, що самоорганізація, реалізуючи її суб'єктивну складову, властива не тільки початковій, а й будь-якого періоду професійної діяльності менеджера.

Доречно зауважити, що розвиток конструктивної самоорганізації дозволяє менеджеру швидше і реальніше проявити себе, оформити і закріпити свій статус, забезпечити прозорий механізм власної взаємодії з іншими працівниками та організацією в цілому. На етапах виховання, навчання, становлення та адаптації працівника дані завдання мають ставитися і вирішуватися керівництвом, адміністрацією, організацією. У подальшому модернізація конструктивних складових і емоційних спонукань в значній мірі переходить до самого менеджера. Адекватне розуміння і ефективне здійснення цих процесів вимагають чіткого уявлення складу та змісту самоорганізації менеджера.

Самоорганізація менеджера слід розуміти як спектр складових, з яких виділяються найбільш важливі позиції: дослідження і формування власних уявлень; осмислення і забезпечення власних потреб; накопичення,

систематизація та розвиток необхідних знань; оцінка, освоєння та удосконалення ділових якостей; навчання конкретних організаційних навичок і процедур; оволодіння культурою взаємин в організації і суспільстві; досягнення рівня розвитку особистості, адекватної даної організації; отримання та закріплення формального та неформального статусу. У конкретному процесі організації кожна з цих позицій відкриває цілий напрям, в рамках якого формуються і реалізуються складові самоорганізації менеджера. Представляючи собою її безпосередні прояви, такі складові наповнюють зміст самоорганізації прикладними ресурсами, застосовуваними менеджером у взаємодії з організацією. Розумна самоорганізація, досягнення внутрішньої гармонії, слідування своїм життєвим цінностям та інтересам (що не суперечить навколишньому соціуму) дає менеджеру наступні переваги: кращу організацію особистої праці, виконання роботи з меншими витратами часу, меншу завантаженість роботою, менше поспіху і стресу, менше помилок при виконанні своїх функцій, кращі результати праці, зростання кваліфікації, високу мотивацію праці, досягнення професійних і життєвих цілей найкоротшим шляхом. Методами і формами самоорганізації менеджера можуть бути: оволодіння теорією наукової організації, у тому числі самоорганізації (творчий пошук); участь у розвиваючих видах діяльності (диверсифікація, інновації, спільна праця); оволодіння прогресивними технологіями (інформаційними, соціальними, управлінським консультуванням тощо).

1. Веснін В. Р. Менеджмент: Підручник. – М.: ТК Вельбі. Вид-во Проспект, 2009. – 509 с. **2.** Галенко В. П. Менеджмент: навч. для вузів / Галенко В. П., Рахманов А. І., Страхова О. А. – 2-е вид. – СПб.: Пітер, 2009. – 224 с. **3.** Друкер П. Ф. Практика менеджменту / П. Ф. Друкер; переклад з англ.: Навчальний посібник. – М.: Видавничий дім «Вільямс», 2005. – 398 с. **4.** Іванов А.П. Менеджмент: підручник – СПб.: Вид-во Михайлова В.А., 2009. – 440 с. **5.** Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. – К.: Академвидав, 2003. – 608 с. **6.** Ципкін Ю.А. Менеджмент: навчальний посібник для вузів. – М.: ЮНИТИ – Дана, 2009. – 439 с.