

САМООРГАНІЗАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ТРУДОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Баранова С. С.

Аспірант кафедри галузевої соціології

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

У статті крізь призму самоорганізаційної парадигми розглядаються проблеми функціонування трудової організації в умовах глобальних змін і суспільних трансформацій. При цьому визначаються місце і роль соціальної самоорганізації як ключового чинника налагодження дієвої інформаційно-комунікативної взаємодії персоналу у процесі підвищення ефективності трудової організації.

В статье сквозь призму самоорганизационной парадигмы рассматривается течение трудового конфликта на коммунальном предприятии. Анализируются его основные социокультурные причины. Осуществляется попытка определения места и роли механизмов социальной самоорганизации в управлении трудовыми процессами. Предлагается осуществление ряда организационных мер для устранения основных недостатков внутренней информационной и культурной политики организации.

The article reviews the progress of labor conflict in the communal company through the organizational approach, analyzes its' main socio-cultural causes. The authors define the place and the role of social self-organization mechanisms in labor management. It is also proposed a number of measures addressed to overcome deficiencies in internal informational and cultural organizational policy.

Ключові слова: трудова організація, соціальна самоорганізація, інформаційно-комунікативна взаємодія, самоорганізаційний потенціал трудової організації.

Постановка проблеми. У складних соціально-економічних умовах, у яких з різних причин перебуває сучасне українське суспільство, ефективне управління трудовими організаціями набуває все більшої ваги та актуальності, оскільки колективна трудова діяльність, як доцільний процес створення суспільних благ, є ключовим чинником життєдіяльності будь-якого суспільства. У складній соціально-економічній ситуації також зростає роль якісного управління конфліктами, що виникають у процесі трудової діяльності. Забезпечення стабільності системи є пріоритетним напрямком соціальної політики організації, адже головною метою самоорганізації є вихід на атрактор – стан стабільного та контрольованого розвитку.

Таким чином, вивчення самоорганізаційного потенціалу трудових колективів покликане забезпечити ефективний економічний та соціальний розвиток у «турбулентному» світі, вироблення адекватних методів вивільнення творчої соціальної енергії трудових колективів. Крім того, самоорганізація в процесі трудової діяльності, забезпечує не тільки оперативне управління організацією, але й являється дієвим інструментом вдосконалення організаційної структури та корпоративної культури.

Метою статті є розкриття самоорганізаційного потенціалу трудового колективу у процесі трудової діяльності. На прикладі транспортного підприємства.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання соціальної самоорганізації були розроблені в роботах класиків соціології К. Маркса, Г. Спенсера, П. Сорокіна, Т. Парсонса, Х. Ортеги-і-Гассета. Ґрунтовні дослідження самоорганізації соціальних систем у вітчизняній соціології здійснили Л. Бевзенко та В. Бех.

У радянській організаційній науці проблеми самоорганізації трудових колективів розглядав П. Щедровицький. Процеси соціальної самоорганізації у сучасних господарських організаціях розглядав А. Пригожин. Також окремі розвідки наявні і в рамках вітчизняного стратегічного менеджменту (Г. Дмитренко).

Виклад основного матеріалу. Трудова діяльність – є складним процесом, що реалізується у різних формах та підлягає впливу багатьох факторів: як матеріальних, так і соціокультурних. Таким чином самоорганізація як властивість соціальних систем (трудових колективів зокрема) також виявляє себе у багатьох формах.

Можна виділити такі основні аспекти розкриття самоорганізаційного потенціалу трудової діяльності: 1) самоорганізація як засіб управління трудовим процесом; 2) самоорганізація як засіб реалізації інтересів трудових колективів.

Самоорганізація виявляє себе у процесах колективного групового регулювання, у процесі якого відсутній або слабо виражений чіткий управлінський вплив, що, втім, не виключає цілей та планування[3]. Говорячи про самоорганізацію трудової діяльності, необхідно говорити про інтеграцію управління, яка полягає у тому, що основною функцією управління являється створення умов для самоорганізаційних процесів та контролю за ними.

Самоорганізація як природна соціальна енергія здатна проявляти себе з різною інтенсивністю, яка зростає із зниженням формалізації відносин, в умовах автономії структурних підрозділів організації, делегуванні повноважень виконавцям. Це дозволяє ефективніше використовувати управлінський ресурс, відволікаючи його від оперативного управління організаційними процесами на управління стратегічне.

Яскравими прикладами створення умов для самоорганізації у сучасних умовах є створення відповідних організаційних структур: відносно автономних структурних підрозділів із власними фінансовими рахунками, правом внутрішньої самостійності. Підрозділи децентралізованих систем управляються за найбільш базовими параметрами: прибуток, виконання конкретних завдань [3].

Крім цього, в інноваційно орієнтованих організаціях, тимчасові проектні групи не мають чітких структур, що відкриває шлях до творчої діяльності та підвищення самоорганізаційного потенціалу [1]. Отже, управлінський аспект самоорганізації полягає у залежності між характером управління та контролю в організації.

Крім цього, для розуміння механізмів самоорганізації трудового колективу необхідно ясно уявляти логіку їх розгортання. Таку схему представив Г. Щедровицький в організаційно-діяльнісних іграх. Вона виглядає наступним чином: проблематизація ситуації (наприклад, виникнення певної виробничої проблеми) – конфлікт (пов'язаний із зіткненням різних варіантів вирішення проблеми) – самоорганізація – саморозвиток [4, 27].

Таким чином, подолання конфлікту пов'язане із виробленням нового досвіду. Це означає, що самоорганізаційний потенціал виявляється не лише у вирішенні конкретного трудового завдання, але й у виробленні нового знання, запровадженні нових та ефективних методів роботи, збагаченні колективного досвіду.

Також самоорганізація трудової діяльності виступає не лише засобом ефективного управління, але також являється компенсаторним механізмом, функціональної недосконалості організації. Наприклад, закріплення певних функцій за окремими працівниками може обмежувати їх діяльність та ускладнювати виконання інших функцій. Отже, постає питання про поліфункціональність елементів організації.

Крім того, це приводить до питань не лише цільової діяльності організації, але й до інших вимірів праці. Наприклад, реалізації трудових та інших прав працівників. Отже, недоліки в організації трудової діяльності, можуть мати і вимір суто соціальний. Найяскравішим прикладом самоорганізації працівників є виникнення профспілок, які і виявились відповіддю на недосконалість організації праці зокрема, та недоліків суспільного ладу в цілому.

Самоорганізація трудових колективів, таким чином, може мати своєю метою покращення матеріальних умов праці, забезпечення прав працівників тощо. Отже, самоорганізація може виявляти себе як рефлексія трудового колективу на незадоволення його потреб та порушення прав, що стає причиною соціальних конфліктів в організації, які стають або джерелом вдосконалення організації, або дестабілізуючим фактором.

На одному із комунальних транспортних підприємств авторами був проведений соціальний експеримент.

В даній організації була здійснена спроба утворення альтернативної профспілки (за умов наявності первинної профспілкової організації) деякими членами трудового колективу, що призвело до стану соціальної напруги. Працівники намагалися дискредитувати керівництво та звинуватити його у присвоєнні коштів. У відповідь на дану обставину, адміністрація вирішила залучити до вирішення конфлікту третю сторону.

Проаналізувавши ситуацію, яка склалася, і врахувавши особливості організаційної структури та характер управління, авторами були запропоновані ряд заходів, які виступали в першу чергу як низові ініціативи працівників по підношенню до підвищення рівня прозорості діяльності керівництва, актуалізації позитивних зрушень у діяльності самого підприємства та демонстрації покращення соціокультурної сфери його функціонування. Це стало першим кроком до другої хвилі самоорганізаційних процесів трудового колективу в межах однієї організації.

Другим кроком стало утворення самоорганізаційного ядра, до якого входили поважні члени колективу із великим соціальним капіталом, навколо яких почали об'єднуватися інші

члени колективу. В першу чергу вони виступили як протидія ініціаторам утворення нової профспілки, висунувши їм недовіру та наголошуючи на їх сумнівній репутації, а також на нових проблемах, пов'язаних із утворення нової профспілки.

Найбільшого загострення конфлікт набув в рамках стихійних мітингів (які носили анти- та про-керівний характер), на яких чітко окреслились межі конфліктуючих груп та їх чисельне співвідношення, що було не на користь альтернативній профспілці.

Провівши ряд глибоких інтерв'ю із представниками колективу, стало очевидним, що на підприємстві існували передумови конфліктної ситуації. Зокрема, керівна група була дещо закритою, що утруднювало циркуляцію інформації, яка, втім, не замовчувалась та не приховувалась. Але з практики управління були вилучені щотижневі обговорення з колективом справ на підприємстві. У поєднанні із скрутним становищем дотаційних планово-збиткових організацій, виникла складна соціокультурна ситуація недовіри.

Таким чином, відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних (трудових) спорів (конфліктів)», авторами було запропоноване створення примирної комісії із представників конфліктуючих сторін. Основними функціями комісії були моніторинг роботи усіх підрозділів підприємства та створення відкритої бази інформації щодо діяльності керівництва та стану справ на підприємстві.

Для реалізації цієї мети було ініційоване зібрання трудового колективу за участю усіх конфліктуючих сторін, на якому і була винесена пропозиція про створення комісії, яка, втім, підтриманою не була. Але в результаті групового обговорення проблеми, конфлікт вичерпав потенціал до подальшого розгортання.

Варто наголосити, що основною вимогою авторів до керівництва, було виключення їх адміністративного впливу на процес. Таким чином, роль адміністрації полягала у стимулюванні самоорганізаційних процесів, внесенні конструктивних ініціатив та контролі.

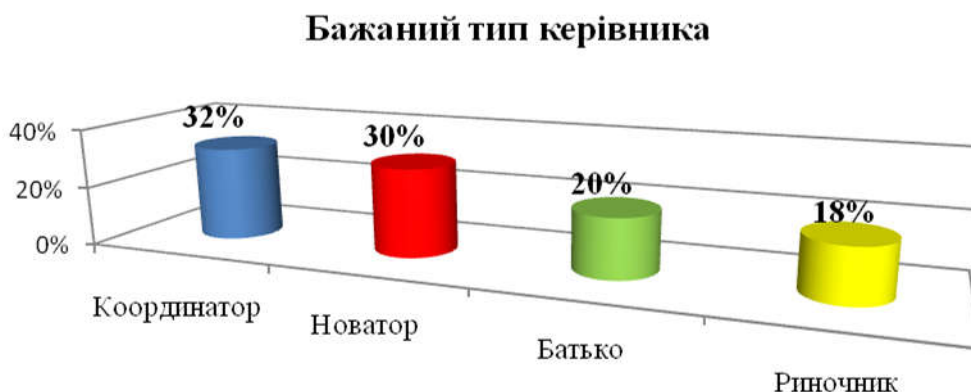
У ході розгортання конфлікту виявились важливі характеристики культури підприємства. Так основною ціллю лояльної до керівництва більшості у цьому конфлікті була зупинка дестабілізуючих підприємство процесів.

Після проходження активної фази конфлікту було проведене експертне опитування працівників (опитано 30 респондентів із різних функціональних підрозділів та рівнів організаційної ієрархії. Опитування проводилось шляхом стандартизованого інтерв'ю) та розроблені рекомендації щодо усунення умов для виникнення подібних конфліктних ситуацій у майбутньому.

Опитування виявило значну орієнтованість колективу на стабільність та контрольованість. Так, важливість цього фактору для ефективного функціонування у складних соціально-економічних умовах, були оцінені експертами у 4 бали, за 5-ти бальною шкалою, де 5 – найвищий рівень важливості.

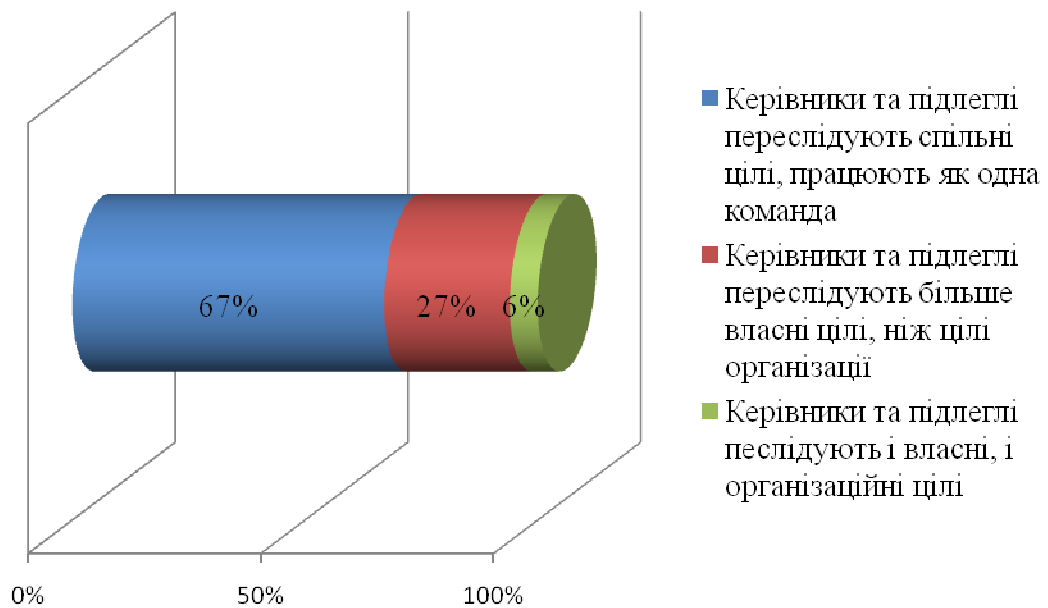
Бажаним типом керівника для членів персоналу, став «координатор» - керівник, що уміє налагодити контрольовану та стабільну роботу організації.

Рис. 1. Бажаний тип керівника (% вибору характеристики із сукупності виборів)



Крім цього, дослідження продемонструвало певні проблеми із інтегрованістю системи. Одним із дослідницьких завдань на підприємстві була ідентифікація співвідношення групових цілей у процесі функціонування підприємства. Отже, були отримані наступні результати.

Рис. 2. Інтеграція цілей(які із тверджень відповідають стану справ на підприємстві)



Хоча більшість експертів впевнена у спільності цілей керівників та підлеглих, все ж майже третина експертів притримується іншої думки. Таким чином, на підприємстві інтеграція цілей не носить абсолютного характеру. Також був виміряний рівень довіри персоналу до керівної ланки підприємства.

Рис. 3. Інтеграція цілей



На підприємстві спостерігався досить посередній рівень довіри до керівництва. Це свідчить про певну невизначеність персоналу щодо довіри до керівної ланки, що можна інтерпретувати як сумнів відносно керівництва.

Отже, результати дослідження продемонстрували існування об'єктивних передумов виникнення конфліктної ситуації, що виражались у певній відмежованості груп у системі підприємства та не досить високому рівні довіри до керівництва. Також була виявлена орієнтація культури підприємства на стабільність та контрольованість, що виявилось у відповідних самоорганізаційних процесах.

Основними рекомендаціями стали: повернення у практику управління щотижневих обговорень із трудовим колективом стану справ на підприємстві, а також створення вільної у доступі бази інформації. Основним завданням даних заходів є зниження закритості керівної ланки та часткове задоволення вимог членів неформальної профспілки, наслідком чого є також попередження маргіналізації відповідної групи працівників.

Крім того, були запропоновані й інші організаційні заходи, спрямовані на покращення кадрової політики та створення умов для розвитку та відтворення корпоративної культури.

Проведений аналіз дозволяє запропонувати такі висновки: 1. Самоорганізаційний потенціал трудової діяльності виявляє себе у двох основних формах: по-перше, як засіб підвищення ефективності трудової діяльності та організаційного розвитку трудового колективу в цілому, а по-друге, як засіб реалізації трудового потенціалу та соціальних прав працівників.

2. Ефективність самоорганізаційних процесів залежить не тільки від типу організаційної структури та характеру системи управління, але й від особливостей організаційної культури та процесу організації праці. Натомість важливими «рушійними силами» розкриття самоорганізаційного потенціалу трудової діяльності виступають такі фактори, як характер відносин між працівниками, сила їх неформальних взаємозв'язків, позиція лідерів «колективних думок» та наявність або відсутність негативного іміджу у соціальних суб'єктів, задіяних у активізації самоорганізаційних процесів у трудовому колективі.

3. Виникнення дестабілізуючих процесів у трудових організаціях пов'язані насамперед із станом культури організації, інтеграцією соціальної системи та загальним економічним станом організації. Самоорганізація таким чином може мати виражений діалектичний характер, так як самоорганізовані групи можуть не тільки перебувати у стані конфлікту, але й протидіяти одна одній. У таких ситуаціях суб'єкти управління мають оперативно вживати відповідних заходів щодо спрямування соціальної енергії на вдосконалення управлінської практики та культури організації, а також на зниження субкультурності в межах єдиної соціальної системи, тобто надавати функціонального характеру самоорганізаційним процесам.

4. Потужність неформальних зв'язків між працівниками трудового формування, а також відповідні умови для трудової діяльності та певний рівень професійної свободи, що ініціюється керівництвом організації членам трудового колективу у процесі здійснення управлінської діяльності є не тільки ефективними, але й необхідними соціальними механізмами розкриття самоорганізаційного потенціалу трудового колективу в умовах глобальних змін і суспільних трансформацій.

Література:

1. Гайдаржи Е. С. Влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности коллективных субъектов труда [Текст] / Е. С. Гайдаржи // Автореферат дис. канд. психол. наук. М., 2007. – 20 с.
2. Закон України «Про порядок вирішення колективних (трудових) спорів (конфліктів)» [Текст] // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, N 34, ст.227
3. Пригожин А. И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003. – С. 656.
4. Щедровицкий Г. П. Организационно-деятельностная игра. Сборник текстов [текст] (1) / Из архива Г. П. Щедровицкого. Т9. (1). – М.: Наследие ММК, 2004. – С. 74.