

**Самоуправление работников и развитие «бирюзовых организаций» в мире:
есть ли ответ у российского менеджмента?**

Научный руководитель – Клейнер Георгий Борисович

Хабибуллин Рифат Ильгизович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия
E-mail: khabibullin16@gmail.com

Рассмотрение сотрудников в качестве ключевого фактора успешности и эффективности предприятий, на которых они трудятся, формирование их лояльности к этим компаниям, положение о необходимости максимально возможной реализации человеческого потенциала работников являются составляющими современных концепций управления [5]. Участие работников в управлении выступает как одна из базовых тенденций развития организаций в постиндустриальную эпоху, естественноисторический процесс развития основного звена хозяйственных институтов - экономических организаций (корпораций) [1, 3].

Наиболее органично вовлеченность работников происходит на самоуправляемых предприятиях. В условиях самоуправления все работники свободно и самостоятельно осуществляют все рабочие процессы создания новых знаний в организации. Основной целью самоуправления является обеспечение полной вовлеченности сотрудников в рабочий процесс на основе внутренней мотивации [4]. Все чаще современные исследователи в сфере экономики и менеджмента высказывают мнение, что организациями будущего являются именно самоуправляемые фирмы, базирующиеся на принципе хозяйственной власти трудового коллектива. Например, Ф. Лалу в работе «Открывая организации будущего» описывает так называемую «бирюзовую организацию», ядром организационной культуры которой является самоуправление [6].

Изучив практику функционирования таких компаний, Лалу приходит к выводу: подобным самоуправляемым фирмам удастся успешно преодолевать вековую проблему неравного распределения власти при помощи организационной структуры производственной демократии («в которой никто не обладает властью над другими»), способной максимально задействовать человеческий потенциал работников. Основой культуры самоуправления выступают следующие институты внутрифирменной демократии: а) внутреннее консультирование (The advice process); б) механизм разрешения конфликтов (A conflict resolution mechanism); в) оценка результатов деятельности и определение размеров заработной платы работников на основе коллективного обсуждения (Peer-based evaluation and salary process).

Необходимость вовлечения работников в сферу принятия управленческих решений обусловлена не только концом эры «массового производства» и гуманистическими идеями в обществе, но и тем, что вовлеченность работников непосредственно влияет на результативность и эффективность компаний, способствует достижению высокой производительности труда и, как следствие, получению ими финансовых выгод [2, 9, 10, 11]. На основании изучения данных по более чем 400 компаниям в 20 странах Европы было выявлено, что вовлеченность имеет сильную корреляцию (0,7 - 0,8) с ключевыми результатами бизнеса [7]. Установлено, что в 93% случаев самоуправляемые фирмы показывают финансовые результаты лучше, чем конкуренты. В 92% количество инноваций в самоуправляемых

компаниях выше, чем у их конкурентов. Наиболее яркими представителями самоуправляемых организации в мире можно назвать The Morning Star Company, W.L.Gore Associates Inc, Valve и др. Самоуправляемые группы встречаются в таких компаниях, как Proctor Gamble, Federal Express, AT&T, General Electric, Xerox, Volvo [4].

Отчет LRN Corporation свидетельствует о росте числа самоуправляемых организации в мире. По их оценкам, если в 2012-м году в мире насчитывалось 3% фирм, основанных на отношении самоуправления, то по итогам 2016-го года их число выросло до 8% [12].

В России данная тенденция практически не проявляется, что подтверждается современными результатами исследований, свидетельствующими о сохранении авторитарной модели хозяйствования, высоком уровне отстранённости российских работников от управленческих решений, а также доминировании недемократических форм организаций российского бизнеса [2, 8]. Однако в нашей стране есть небольшое число самоуправляемых предприятий в форме акционерных обществ работников. Особенностью таких организаций является то, что работники являются собственниками таких фирм, а система управления выстроена таким образом, что даёт возможность работникам не быть пассивными и «покорными», а позволяет им широко задействовать свой потенциал.

В данной работе предпринята попытка обобщить современную практику функционирования имеющихся в нашей стране немногочисленных демократически управляемых компаний. Что же происходит внутри таких предприятий? Какова роль трудового коллектива, в руках которого теоретически находится вся реальная хозяйственная власть? Какова корпоративная культура таких предприятий? Чем она отличается от корпоративной культуры обычных частнокапиталистических фирм? Эффективно ли самоуправление в российских условиях? На базе собственных социологических опросов работников российских самоуправляемых фирм автором даны ответы на поставленные вопросы.

Источники и литература

- 1) Алпатов, А.А. (2016). Эффективная (антикризисная) структура корпоративной собственности. М.: Юрлитинформ.
- 2) Балабанова, Е.С., Эфендиев, А.Г. (2015). «Голос» работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России (Социология. Этнология). Т. 24. № 3.
- 3) Барков С.А. (2009). Теория организации (институциональный подход). М.: КДУ.
- 4) Болтрукевич В.Е., Взоров В.Н., Наумов А.И. (2014). Модель мотивации в управлении знаниями // Вестник Московского университета. Сер. 24: Менеджмент. №1-2.
- 5) Зеркалий, Н.Г. (2015). Использование новых концепций для формирования инструментария современного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. № 6.
- 6) Лалу. Ф. (2016). Открывая организации будущего. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- 7) Особенности экономического развития США: тенденции второго десятилетия XXI века (2016). Под редакцией д.э.н., профессора Супяна В.Б. М.: Институт США и Канады РАН.
- 8) Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. (2012) «Человеческое измерение» российского бизнеса: к демократически-гуманистическому типу социальной организации фирмы // Социологические исследования. №7.
- 9) Carr, M.D., Mellizo, P. (2013). The Relative Effect of Voice, Autonomy, and the Wage on Satisfaction with Work // International Journal of Human Resource Management. Vol. 24. № 6.

- 10) Handel, M.J., Levine, D.I. (2004). Editors' Introduction: The Effects of New Work Practices on Workers // Industrial relations. Vol. 43. No. 1.
- 11) Ohana, M., Meyer, M., Swaton, S. (2013). Decision-Making in Social Enterprises: Exploring the Link Between Employee Participation and Organizational Commitment // Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. Vol. 42. No. 6.
- 12) Отчет LRN Corporation (2016). Электронный ресурс: <http://howmetrics.lrn.com/> (дата обращения: 27.01.17).