

УДК 65.01

## ПРИМЕНЕНИЕ ТЕОРИИ САМОРАЗВИВАЮЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НА МАЛЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Жигунова И.А., студентка гр. ОУб-191. II курс  
Научный руководитель: Муромцева А.К., к.э. н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
им. Т.Ф. Горбачева  
Кемерово

Экономические условия в современном мире требуют изменения подходов к организации бизнеса. Основываясь на безответственном поведении участников рынка, получение краткосрочной прибыли ведет к разрушению мировой экономики. Макроэкономическая модель требует изменений, и человечество сейчас ищет новые экономические механизмы. Поиск этих новых моделей согласуется с эволюционно-революционными идеями развития общества и лежит в области изменения типов человеческого поведения. Это оправдывает общую область исследования: изменение типов поведения людей в организациях с целью изменения самой организации. В этой статье мы переходим к изучению малых предприятий (МП). Поставив перед собой цель изменить поведение людей на небольшом предприятии, мы должны создать определенные механизмы, которые больше полагались бы на убеждение человека работать достаточно эффективно и активно на этом предприятии, чтобы почувствовать чувство принадлежности к компании, присоединиться к нему. Такие компании называют саморазвивающимися.

Проблема в том, что современные способы изменения поведения сейчас недостаточно эффективны. Административных методов управления - штрафов, приказов, инструкций - недостаточно для того, чтобы работа была эффективной, перестают работать и экономические методы управления [1]. Экономическому сообществу становится ясно, что необходимо применять новые принципы, основанные на саморазвитии.

Принципы саморазвития легко описать:

- каждый сотрудник должен понимать, что его работа имеет смысл;
- каждый сотрудник должен чувствовать ответственность за свои решения;
- каждый сотрудник должен понимать, что его вознаграждение зависит от долгосрочного результата. Однако легко заявить, что бизнес сейчас следует этим принципам.

Ознакомившись с работой ученых во всех этих областях, можно понять, что существующая трактовка проблемы имеет ограничения: в традиционных подходах к управлению организациями сотрудник рассматривается как элемент, зависящий от системы. Можно сказать, что сотрудник встроен в систему, является ее частью и также выполняет определенные функции.

На основе понимания предлагается новое понятие - определение деятельности сотрудника, состоящее из двух функций:

- 1) технологический элемент системы;
- 2) активный элемент системы, изменяющий эффективность системы и самой системы.

Таким образом, сохраняя все механизмы и методы традиционного управления, мы добавляем к ним новый элемент: человек должен выполнять все традиционные обязанности и роли. Рассматривая возможности применения практики саморазвивающихся организаций в малом бизнесе, необходимо учитывать несколько факторов, влияющих на эффективность функционирования малого бизнеса и общие риски, присущие данному виду предпринимательства. По данным Министерства торговли США, около 80% независимых частных предпринимателей терпят неудачу в первые три года своей работы, и одна из причин этого - недостаточный учет специфики малого бизнеса его менеджерами и неадекватная передача принципов классического менеджмента к организации малого бизнеса.

Обратим внимание на следующие важные особенности, характерные для любого малого бизнеса:

- в малом бизнесе важность определенных задач совершенно другая по сравнению с большим бизнесом;
- для главы депутата неприемлема роскошь использования метода проб и ошибок и других методов управления, столь же расточительных с точки зрения ресурсов. Проблема уровня затрат стоит очень остро из-за низкой серийности услуг и небольшого масштаба в целом;
- структуры управления должны быть низкоуровневыми, желательно двухуровневыми.

Задача руководителя МП сводится к уравниванию необходимых функций, совмещению или совмещению их для одного человека, времени и места, а также поиску собственных, нетрадиционных подходов к выполнению функций. Эти задачи включают анализ и выявление наиболее значимых взаимосвязей. В основном речь идет о деловых связях и контактах, но иногда это могут быть и некоммерческие отношения.

Время и другие ресурсы ограничены, а поддержание контактов «на всякий случай» нецелесообразно, непрактично и обременительно с финансовой точки зрения. Что касается стратегического управления применительно к большинству малых предприятий, стратегия, основанная на определенных компетенциях, может быть наиболее подходящей для малых предприятий [2]. Во-первых, это связано с тем, что обычно малые предприятия не полностью диверсифицированы и не проводят много управленческих и коммерческих процессов.

Сам по себе малый бизнес - это не что иное, как несколько ключевых компетенций, связанных, соответственно, с одной или двумя небольшими рыночными нишами. Другими словами, наличие таких возникающих компетенций и рыночных ниш в свое время было основной причиной создания малых предприятий, вызывая возможность и даже определенную необходимость существования этого типа бизнеса как такового. Также для депутата чрезвычайно важна проблема формирования и развития

организационной культуры, особенно ее этической стороны. Как известно, сегодня важную роль в росте и поддержании конкурентоспособности фирм играет такой вид капитала, как организационный капитал - разновидность интеллектуальных и информационных ресурсов. По мнению большинства современных авторов [3; 4; 5], это ресурсы, создающие наиболее устойчивые конкурентные преимущества и саморазвивающиеся, не подверженные износу, т.е. намного более эффективные по сравнению с материальными активами.

Таким образом, выделим, на наш взгляд, наиболее важные факторы существования депутата:

- низкоуровневая структура;
- одна-две ключевые компетенции;
- гибкое управление набором внутренних ресурсов, а не внешней средой;
- в управлении набор внутренних ресурсов, интеллектуальные и информационные ресурсы саморазвиваются.

Определим важные особенности управления поведением людей на МП:

- на изменение поведения сотрудников влияют медленные, постепенно развивающиеся организационные процессы;
- сотрудники должны постоянно расширять свои возможности, создавать собственное будущее.

Будущее не должно ассоциироваться с простой концепцией «как выжить», вам нужно научиться выживать (адаптация, адаптация), и затем это адаптивное обучение необходимо дополнить генеративными, повышающими творческий потенциал.

Пути изменения организационной культуры:

- не пытаться определять общие долгосрочные планы на основе стратегического планирования;
- запустить процесс, который превращает личные взгляды всех сотрудников в общую цель;
- выяснить намерения всех сотрудников МП, в том числе сотрудников, далеких от руководства;
- сделать укрепление общего видения центральным элементом повседневной работы лидера.

Способы изменения структуры МП:

- выявить тех, у кого есть воображение, целеустремленность, и выдвинуть их на роль руководителей центров ответственности (ЦО);
- наделить руководителей центрального центра полномочиями и ответственностью. Например, чтобы позволить менеджеру по продажам определять, как выстраивать отношения с клиентом, определять уровень наценки, условия оплаты и доставки. При этом необходимо предусмотреть ответственность менеджера за нарушение сроков поставки, подписание и оформление документов, например, договоров;
- вовлечь руководителей АК в программу изменений на предприятии.

В начале статьи была предложена новая концепция, которая говорит о двух составляющих деятельности сотрудника. Изменение организации через изменение поведения сотрудников строится на основе различных принципов

организационных систем [6]. Разработанная модель основана на принципах построения саморазвивающейся организации через обучение по методике Питера Сенге. Реализован классический принцип саморазвивающейся системы: чем сложнее порядок, к которому мы стремимся, тем больше мы должны полагаться на стихийные силы для его достижения. Таким образом, функционирование предприятия, построенного на принципах саморазвития, предполагает наличие условий для саморазвития и самосовершенствования его центров ответственности через их внутреннюю и внешнюю открытость и независимость, а также укрепление прямых и обратная связь между компонентами системы. Центры ответственности управляются на основе постоянного анализа их взаимодействия [5].

В заключение хотелось бы отметить один из основных выводов статьи: в настоящее время целью организации является не только достижение максимальной прибыли, но и ответственность за адаптацию и развитие сотрудников организации в долгосрочной перспективе. Таким образом, цели организации сочетаются с жизненными целями и поведенческими характеристиками сотрудников.

#### Список литературы:

1. Шутько Л.Г., Муромцева А.К., Малюгин А.Н. Развитие конкуренции, монополизм и монополизация в пореформенной России: теоретические и практические аспекты // Научные исследования и разработки. Экономика. 2020. Т. 8. № 4. С. 61-68.
2. Комаров С.В., Молодчик А.В., Пустовойт К.С. На грани смены парадигмы управления: саморазвивающиеся, самоорганизующиеся системы // Журнал экономической теории. - 2012. - №3. - С. 132–142.
3. Малюгин, А.Н. Стратегические направления обеспечения конкурентоспособности / А. Н. Малюгин, О. В. Сербегешев // Сборник материалов XI Всероссийской научно-прак. конференции с международным участием "Россия молодая", 16-19 апр. 2019 г., Кемерово [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВО "Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева"; - Кемерово. - 2019. - URL:<http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2019/RM19/pages/Articles/80334.pdf>
4. Муромцева, А. К. Особенности организационного поведения персонала промышленных предприятий / А. К. Муромцева, Т. В. Черных // Сборник материалов XI Всероссийской научно-прак. конференции с международным участием "Россия молодая", 21 - 24 апр. 2020 г., Кемерово [Электронный ресурс] / ФГБОУ ВО "Кузбас. гос. техн. ун-т им. Т. Ф. Горбачева"; - Кемерово. - 2019. - URL: [science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2020/RM20/pages/Articles/84635.pdf](http://science.kuzstu.ru/wp-content/Events/Conference/RM/2020/RM20/pages/Articles/84635.pdf)
5. Молодчик А.В. Теория и практика формирования саморазвивающейся организации / А.В. Молодчик. – Екатеринбург: УрО РАН, 2011.

6. Высотина М.М., Третьякова И.Н. Бенчмаркинг как метод развития предприятия (на примере фирменной розничной сети "Мясные шедевры Алтая"). // *Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире*. 2017. № 17-2. С. 63-68.