**Целенаправленная организация и самоорганизации**

**Целенаправленная организация и самоорганизации**  
   
Познание взаимоотношений между процессами целенаправлен­ной организации и самоорганизации в социальных системах является важнейшей задачей организационной науки. В каждой компании, фирме наряду с целенаправленной организацией, которая осуществ­ляется с помощью указаний, документов, планов, нормативных ак­тов, инструкций всегда идут процессы «самоорганизации», связанные с системными свойствами организации как целого, с синергетическими эффектами. Сколько должно быть этой самой «самоорганиза­ции»? Что является оптимумом в соотношении «организация/само­организация»? Существуют ли какие-либо общие принципы, можно ли с помощью современного языка и практических знаний вырабо­тать рекомендации на сей счет?  
Известно, что чем жестче система управления, тем меньше про­стора для творчества и самоорганизации. Однако, отпустив элементы системы в «свободное плавание», мы можем не достичь намеченной цели. С одной стороны, эффекты самоорганизации достигаются с по­мощью неформального сотрудничества, несанкционированной деятель­ности, с другой — с помощью четко обозначенной цели и целеустрем­ленными, четко организованными действиями управляющих.  
Таким образом, эволюция самоорганизации социальных систем предполагает:

* наличие заранее определенной цели, к которой система стремится самостоятельно, самоорганизуется вокруг нее. Большую роль играют приоритеты творческого подхода, инновационного раз­вития, профессиональный рост и повышение престижа трудовой деятельности;
* гибкость, изменчивость и адаптивность структур управления. Административные методы вытесняются социально-психоло­гическими. Именно современные гибкие, сетевые структуры уси­ливают синергические связи, которые обеспечивают увеличение общего эффекта. Жесткие иерархические структуры оставляют малые возможности для самоорганизации. Самоорганизация проявляется в том, что небольшие самостоятельные подразделе­ния в повседневной деятельности не связаны бюрократически­ми структурами, которые препятствуют процедурам согласова­ния решений по горизонтали и вертикали;
* диверсификацию, децентрализацию, повышение производительно­сти каждого, сопричастность к принятию управленческих ре­шений и с новой трудовой мотивацией;
* многоцелевое использование производственных мощностей, передачу информации, знаний, ноу-хау и т.д.;
* сочетание управления и самоуправления. В случае жесткой рег­ламентации самоуправление переходит в обычное управление с потерей наиболее активных элементов системы;
* самообразование, самовоспитание, самоконтроль. Для этого на фирме должны быть созданы соответствующие условия;
* саморазвитие как переход на новый уровень организации (накопле­ние структурной информации, выработка новой цели и смена структуры.

Современная организационная наука исходит из того, что ни одно предприятие не может развиваться в условиях жесткого управления, без элементов самоорганизации и самоуправления. Целенаправлен­ная управленческая деятельность должна принимать решения, рас­ширяющие возможности саморегулирования системы. Повышение роли самоорганизации, самоуправления и саморегулирования в экономике — неизбежное следствие усложнения и ускорения ме­няющихся условий. Расширение и стимуляция процессов самоорга­низации и саморегулирования в общественных и хозяйственных системах может происходить на базе использования прогрессивных экономических нормативов, критериев. Например, при выборе но­вых технологий, новых проектов рассматриваются только те, которые отвечают требованиям по критериям материалоемкости, энергоемко­сти, природоемкости, трудоемкости, наукоемкости и т.п. Заданные параметры осуществляют отбор технологий. От чисто экономических критериев намечается переход к учету социальных, экологических кри­териев. Таким образом, в основе самоорганизации социальных сис­тем лежат законы, нормы, традиции, культура.  
Познание процессов эволюции самоорганизации сложных сис­тем связано с возможностью выбора будущего, путей развития. Уже не раз мы говорили о том, что развитие любой динамической сис­темы, неизбежно встречает на своем пути кризисные ситуации, по­следствия которых практически непредсказуемы. Это одно из важ­нейших системных свойств. Это свойство имеет глубокое практиче­ское значение: из него следует, что задача управления прежде всего состоит в предугадывании тенденций развития и отыскании спосо­бов, которые позволили бы избежать втягивания фирмы в очеред­ной кризис или уменьшить негативные эффекты. Исследование процессов самоорганизации позволят предугадывать и принимать соответствующие меры. Втягивание компании в кризис говорит о том, что руководство компании не способно реализовать принцип соразвития системы как целого с ее подсистемами и надсистемами.  
Закономерности развития современного инновационного бизнеса позволяют говорить о преобладании тенденции самоорганизации, стремлении компаний использовать механизмы самоорганизации, Самоорганизация и самоуправление занимают все большую роль в современных компаниях мирового класса. В современных корпора­циях высший менеджер, руководствуясь принципами самоорганизаентация на гибкие партнерские связи. Современная практика преус­певающих компаний («Сони», «Мацусита», «Моторола», «Сименс», «Техас инструменте», «Филипс», «ИБМ») доказала, что чем меньше регламентированы программа и структура объекта управления, тем выше способность его приспособления к реальным условиям, к са­морегуляции.  
Саморегулирование — это самостоятельное реагирование системы на внешние воздействия, нарушающие ее нормальное функциони­рование. Саморегулирование достигается с помощью оперативной информации, обратной связи и осуществляется в форме самона­стройки и самоорганизации.  
Самоуправление предполагает самостоятельное решение целевых задач, разработку средств и методов их решения, создание нефор­мальных синергических связей. Самоуправление реализует потреб­ность индивидуума и коллектива к творчеству, к свободе, к само­выражению.  
Высокая адаптация к внешней среде компаний мирового класса объясняется оптимальным соотношением между целенаправленным управлением и самоуправлением, управлением и саморегулированием. Принцип обратной связи позволяет автоматически учитывать новые сведения о состоянии объекта при его малых отклонениях от желае­мого состояния и менять соответственно управляющие воздействия без вмешательства управляющего субъекта.  
Использование феномена самоорганизации является необходи­мым условием поддержания конкурентоспособности и создания но­вых конкурентных преимуществ. Но самоорганизация сама по себе не приведет общество к высоким технологиям, к высокой организа­ционной культуре. Она невозможна без фундаментальной науки, без образованного и дисциплинированного персонала, без образованного руководства, способного понимать ситуацию и служить стране, а не только собственному благополучию.  
Важнейшей задачей современной организационной науки является исследование взаимоотношений между процессами целенаправленной организации и стихийной самоорганизации, поиск оптимума, меры ме­жду организацией и самоорганизацией.  
Стремление использовать эффекты оптимальных отношений «организации/самоорганизации» приводит к созданию новых органи­зационных форм, к различным видам предпринимательских ассо­циаций и межфирменных альянсов.  
Основоположники марксизма -ленинизм а не были знакомы с наукой кибернетикой и с эффектами самоорганизации и само­управления, сама идея жесткого регулирования экономической системы СССР стала тормозом ее развития. На долю нашей страны выпало непомерно тяжелое испытание: более 70 лет управляющая подсистема пыталась реализовывать идеи тоталитарной власти, ка­равшей любые проблески предпринимательства и самоорганизации. Поэтому вплоть до 80-х гг. XX в. проблемы самоорганизации почти не разрабатывались нашей наукой.