Министерство образования и науки Российской Федерации

ГОУ ВПО "Чувашский педагогический университет им. И.Я. Яковлева"

Кафедра менеджмента и PR-технологии

**Курсовой проект**

**по дисциплине: Теория организации**

**на тему:**

***"Самоорганизация как процесс саморазвития"***

Выполнила: студентка Мишкеева И.Н.

Научный руководитель: Мирошнеченко О.Н.

Чебоксары - 2010

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические основы самоорганизации управленческого труда

1.1 Понятие самоорганизации управленческого труда

1.2 Виды самоорганизации

1.3 Самоорганизация в деятельности руководителей

Глава 2. Исследование самоорганизации персонала МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева"

2.1 Характеристика МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

2.2 Самоорганизация, как метод повышения эффективности работы персонала МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

2.3 Рекомендации по повышению самоорганизации персонала МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

# Введение

Сегодня в век высокой конкуренции люди должны саморазвиваться для достижения определенной цели в своем профессиональном деле. Для того чтобы стать лучшим, не обязательно ждать указаний от руководителей, можно сделать что-то и самому. Ведь, самоорганизация эффективна не только для предприятия, но и для человека, так как самоорганизация - это процесс саморазвития, а саморазвитие это еще одно составляющее личного успеха человека.

Актуальность работы состоит в том, что во все времена ценились умные и любящие труд люди, и главным составляющим этих людей был потенциал их самоорганизации. Это совершенно естественно, особенно если говорить о руководителях, поскольку, собираясь организовывать других, руководитель, прежде всего, должен организоваться сам, он должен показывать пример преуспевающего во всем начальника, он должен быть лидером, авторитетом.

Наука о самоорганизации и самоуправлении человека носит название самоменеджмент. Сюда же можно отнести и самодисциплину: умение держать себя в руках, управлять своим поведением; умение подчинять свои действия определенным требованиям, принципам.

Цель самоорганизации руководителя - наилучшим образом использовать собственные возможности, время, сознательно управлять жизненными процессами (уметь самоопределяться), легче преодолевать негативные обстоятельства (кризисные ситуации) как на работе, так и в личной жизни.

В самом человеке изначально заложено все необходимое для того, чтобы жить, развиваться, совершенствоваться, помогать самому себе справляться с постоянно возникающими проблемами. Нет и не может быть истинной помощи, кроме самопомощи. Разумная самоорганизация, достижение внутренней гармонии, следование своим жизненным ценностям и интересам (не противоречащим окружающему социуму) дает руководителю следующие преимущества: лучшую организацию личного труда, выполнение работы с меньшими затратами, меньшую загруженность работой, меньше спешки и стресса, меньше ошибок при выполнении своих функций, лучшие результаты труда, рост квалификации, высокую мотивацию труда, достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем.

Подсистема саморазвития в системе управления отражает возникновение таких качеств, как стремление к самосовершенствованию, гибкость и адаптивность к изменениям, ориентация на новшества, поиск и разработка прогрессивных идей и ускоренное введение их в практику функционирования системы управления. Более того, подсистема саморазвития является генератором этих качеств, она же несет в себе механизм их воспроизводства, закрепления, распространения и практического воплощения.

Важнейшим направлением функционирования подсистемы саморазвития является развитие кадров системы управления. Это обусловлено тем, что единственно возможным реальным движением системы управления может быть только движение ее кадров, по вертикали - должностное продвижение, по горизонтали - смена профиля работ и рабочего места и вглубь - улучшение поведения и способностей в общении, рост позитивного отношения к работе, повышение профессиональной квалификации, производственного кругозора и навыков работы, овладение смежными профессиями и современными средствами обработки и передачи информации.

Объектом исследования является самоорганизация работников МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева".

Цель работы рассмотреть теоретические основы на тему самоорганизация, исследовать самоорганизацию работников МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева" и предложить методы по повышению самоорганизации персонала.

В процессе работы использовались абстрактно-логический метод, графический метод, метод сравнений.

# Глава 1. Теоретические основы самоорганизации управленческого труда

# 1.1 Понятие самоорганизации управленческого труда

В каждой организации имеются регламентирующие документы на систему управления организации (уставные документы, законодательные и нормативные акты и т.д.). Однако наряду со штатным управленческим процессом в организации происходят процессы, связанные с несанкционированным управлением и организацией, т.е. самоуправление и самоорганизация.

Самоуправление и самоорганизация свойственны живой и неживой материи. В ряде случаев самоуправление и самоорганизация более эффективны, чем искусственные управление и организация.

Самоорганизация может рассматриваться как процесс и как явление. Сущность ее как процесса состоит в формировании совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых реакций в системе. Сущность самоорганизации как явления состоит в объединении элементов для реализации программы или цели и действующих на основании внутренних правил и процедур.

Самоорганизацию как явление открытых систем изучает такая наука, как синергетика.

Самоорганизация проявляется в том, что в каждом человеке, в каждом работнике, члене трудового коллектива заложены огромные творческие возможности не только исполнения трудовых заданий, но и налаживания самого процесса организации работы, способность управления своим потенциалом не по указанию сверху, а исходя из собственных целей.

Самоуправление означает делегирование полномочий руководителей организации вниз по иерархической лестнице на уровень коллектива работников, вплоть до каждого рабочего места, и соответствующее принятие этих полномочий низовыми звеньями.

Самоорганизация и самоуправление - это единый процесс, благодаря которому управленческое воздействие получает новый источник, берущий начало изнутри объекта управления.

Самоорганизация и самоуправление основываются на многовековом человеческом опыте, свидетельствующем о том, что человека трудно заставить хорошо делать что-либо "из-под палки", что только пробуждение внутренней мотивации способно полностью реализовать творческий потенциал работника.

Сокращение объема управленческой работы руководителя путем делегирования части его полномочий на нижние уровни управления; разделение управленческих задач по функциональному признаку; придание управлению правового характера, регламентирование управленческого процесса; упорядочение управленческого процесса, наделение его признаками автоматизма; создание возможности связи управления и организации с мотивами трудовой деятельности работника; передача на нижние уровни управления не только части распорядительных функций, но и ответственности за их исполнение; расширение возможностей самоконтроля работника, который в ряде случаев становится единственным способом оценки эффективности и качества труда.

Успешность самоорганизации и самоуправления во многом объясняется тем, что работник все больше становится не только производителем продукции, но и ее потребителем. При этом качество управления процессом собственного труда обеспечивает качество потребляемых им товаров, т.е. качество жизни самого работника.

Построение самоуправления стало возможным лишь с началом демократических преобразований в жизни российского общества, появлением в нашей стране понятия "прав человека", создания механизма защиты этих прав. Развитие самоорганизации и самоуправления означает раскрепощение личности человека труда, превращение его из безликого "винтика" в самодействующего и ответственного субъекта производства[[1]](#footnote-1).

# 1.2 Виды самоорганизации

Выделяют техническую, биологическую и социальную самоорганизацию.

Техническая самоорганизация (как процесс) основана на программе автоматической смены алгоритма действия при изменении свойств управляемого объекта, цели управления или параметров окружающей среды (например, система самонаведения ракет). Как явление техническая самоорганизация - это набор альтернативных интеллектуальных адаптивных систем, обеспечивающих заданную работоспособность вне зависимости от условий функционирования. Среди них различают самонастраивающиеся, самообучающиеся и самоорганизующиеся системы.

Биологическая самоорганизация основана на генетической программе сохранения вида (как процесс), призванной обеспечить соматическое (телесное) построение объекта (как явление).

Социальная самоорганизация (как процесс) основана на общественной социальной программе гармонизации общественных отношений, включающей меняющиеся во времени приоритеты установок, интересов, ценностных ориентации, мотивов и целей относительно постоянных во времени законов организации. Самоорганизация реализуется путем самообучения, самовоспитания и самоконтроля. Как явление социальная самоорганизация - это конкретные поступки человека или организации, формы коммуникаций, выводы.

# 1.3 Самоорганизация в деятельности руководителей

Основным инструментом становления профессионального руководителя является потенциал его самоорганизации. Это совершенно естественно, поскольку, собираясь организовывать других, профессионал, прежде всего, обязан организоваться сам. Понятие самоорганизации включает не только осознанные, но и инстинктивные, а возможно, и иные начала, что требует более подробного определения ее сущности, содержания и форм реализации. Вместе с тем наиболее контрастно самоорганизация руководителя проявляется в стиле руководства, которое реализуются руководителем на практике. И это во многом определяет как результат его деятельности, так и результат функционирования всей организации в целом.

Механизм самоорганизации генетически свойственен любому человеку. Такой механизм является основой обеспечения существования, построения и проведения действий, формирования мировоззрения и осуществления необходимого для человека взаимодействия. Обеспечивая собственное существование, ставя и достигая те или иные цели, каждый сначала самостоятельно организуется и только затем (в силу этой самоорганизации) целенаправленно мобилизует и использует собственные возможности построения взаимодействий с окружающими. Самоорганизация в этом смысле характеризует личность как конструктивно сложившегося, адекватно мыслящего, самообеспечивающегося и целенаправленно развивающегося субъекта, готового к эффективному взаимодействию с окружающими.

Первичная самоорганизация проявляется уже в неосознанных инстинктах, которые не только обеспечивают функционирование важнейших систем, например организацию дыхания, но и становятся прообразом разработки и осуществления целенаправленных, осознанных действий. Человек осмысливает инстинктивно осуществляемые эффективные действия и процессы, целенаправленно закладывая их логику в построение и осуществление содержания разрабатываемых процедур. Именно сознание, обеспечивая не только отбор, анализ, повторение, совершенствование, но и выработку принципиально новых процедур поведения личности, определяет необходимость, возможность, открытость и развитие самоорганизации. Оно становится конструктивной основой самоорганизации существования, ресурсом самореализации и инструментом позиционирования личности в обществе.

На этой основе человек последовательно осваивает и совершенствует процедуры самообеспечения, планирования, разработки и осуществления целенаправленных действий, анализ и оценку результатов, внесение корректив и мобилизацию возможностей. Постепенно у него вырабатывается достаточно четкое представление состава и содержания собственных потребностей, возможностей и процедур удовлетворения первого за счет второго. В этом смысле самоорганизацию можно квалифицировать как целенаправленную и осознанную систематизацию восприятия человека, осуществляемую на основе аналитической деятельности по упорядочению представлений и овладению действиями.

Особое значение самоорганизация приобретает для разработки и осуществления самого разнообразного взаимодействия руководителя в организации. Осознавая себя, свое место в организации и роль организации в целом, он ассоциативно представляет поведение окружающих в той или иной ситуации и вырабатывает на этой основе программу предстоящих действий. Иными словами, руководитель совершенствует самоорганизацию, анализируя поступки и прогнозируя поведение тех, с кем ему предстоит общаться.

Осуществляя руководство в организации, он широко и разнообразно использует этот подход, ставя себя на место того или иного из своих подчиненных, проецируя, таким образом, собственную самоорганизацию на их поведение. В конечном счете, это приводит к построению определенной модели формирования и взаимодействия самоорганизации руководителя условно представляющейся следующим образом (рис.1).

Индивидуальные факторы формирования самоорганизации руководителя

Самоорганизация

руководителя

Эталонное воздействие самоорганизации руководителя

Целенаправленное воздействие руководителя на подчиненных и организацию в целом

Основы обеспечения и построения модели взаимодействия руководителя в организации

Рисунок 1 - Формированиесамоорганизации руководителя.

Самоорганизация руководителя отражает модель, эталон, "кондуктор" анализа и оценки конкретных действий подчиненных или контрагентов. Такая модель позволяет адаптировать его понимание и реакцию на действия окружающих. Эта роль самоорганизации руководителя приобретает всеобщее значение и развитие в тех достаточно частых ситуациях, когда им реализуется приоритетно-субъективный подход. На практике это означает, что руководитель предлагает подчиненным собирать информацию так, как он это привык делать сам, аналогично анализировать и оценивать ее значение, вырабатывать и реализовывать решения.

Далеко не всегда недостатки и просчеты такого подхода адекватно оцениваются как самим руководителем, так и его подчиненными, что приводит к субъективизму, волюнтаризму и в конечном счете к дезорганизации. В связи с реальностью такой угрозы в условиях сложившегося менталитета отечественного руководителя необходимо четко представлять и конкретно позиционировать место и роль самоорганизации руководителя в системе управления организации. Ее единственной прерогативой и непосредственным исполнителем является собственно руководитель, но ни в коем случае не вся организация в целом.

Разъяснение подхода к самоорганизации вместе с освоением комплекса профессиональных знаний должно обеспечиваться в процессе обучения руководителя основам управленческих систем и процедур. При этом мы подчеркиваем особое значение, придаваемое программам прикладной профессиональной подготовки, развитию и применению ассоциативных основ самоорганизации руководителя. Вместе с тем приведенный выше пример убедительно показывает, что самоорганизация, реализуя ее субъективную составляющую, свойственна не только начальному, но и любому периоду профессиональной деятельности руководителя.

Развитие конструктивной самоорганизации позволяет руководителю быстрее и реальнее проявить себя, оформить и закрепить свой статус, обеспечить прозрачный механизм собственного взаимодействия с другими работниками и организацией в целом. На этапах воспитания, обучения, становления и адаптации работника, данные задачи ставятся и решаются руководством, администрацией, организацией. В последующем модернизация состава и содержания конструктивных составляющих и эмоциональных побуждений в значительной степени переходит к самому руководителю. Адекватное понимание и эффективное осуществление этих процессов требуют четкого представления состава и содержания самоорганизации руководителя.

Сущность самоорганизации руководителя, характеризующаяся индивидуальным подходом и персональным позиционированием и развитием, необходимо раскрывается и детализируется ее содержанием. Здесь скрытые и уже потому сложные, индивидуальные процессы предстают широким спектром достаточно понятных и конкретных составляющих. Их планирование, освоение, построение и использование во многом определяют содержание профессиональной деятельности, непосредственно осуществляемой руководителем. Ее разнообразие свидетельствует об исключительно широком диапазоне действий самоорганизации руководителя и достаточно индивидуальном подходе к их выбору и применению.

Итак, самоорганизация руководителя сегодня подразумевает спектр составляющих, из которого выделяются следующие наиболее важные позиции:

исследование и формирование собственных представлений;

осмысление и обеспечение удовлетворения потребностей;

накопление, систематизация и развитие необходимых знаний;

оценка, освоение и совершенствование деловых качеств;

обучение конкретным организационным навыкам и процедурам;

овладение культурой взаимоотношений в организации и обществе;

достижение уровня развития личности, адекватной данной

организации;

получение и закрепление формального инеформального статуса.

В конкретном процессе организации каждая из этих позиций открывает целое направление, в рамках которого формируются и реализуются составляющие самоорганизации руководителя. Представляя собой ее непосредственные проявления, такие составляющие наполняют содержание самоорганизации прикладными ресурсами, применяемыми руководителем во взаимодействии в организации.

# Глава 2. Исследование самоорганизации персонала МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева"

# 2.1 Характеристика МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

Практическая часть курсового проекта "Самоорганизация как процесс саморазвития" была изучена на преподавателях и сотрудниках МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева".

Расположение данной школы во многом способствует тому, что персоналу постоянно приходится пребывать в состоянии саморазвития и самоорганизации.

А именно являясь, ресурсным центром Мариинско-Посадского района, где ведется профильное обучение по трем направлениям - естественнонаучному, физико-математическому и социально-гуманитарному.

В школе постоянно проходят совещания, семинары, мастер классы как республиканского, так и всероссийского уровня, часто приходится принимать зарубежных гостей т.к. с. Шоршелы - это родина космонавта А.Г. Николаева.

Кроме того, Шоршелская средняя общеобразовательная школа - "Школа года - 98" (РФ), лауреат республиканского конкурса "Школа года" (3 место в номинации "Школа - хранительница села"), дипломант Всероссийского конкурса "Организация воспитательного процесса в образовательных учреждениях" (октябрь 2006 г.).

В 2007 г. выиграла Грант Президента России (в размере 1 млн. руб.).

Педагогических работников 25 из них:

3 учителя получили грант Президента России;

каждый пятый учитель работает по авторской программе;

82 % учителей имеют высшую и первую квалификационные категории.

Ресурсы**:**

Информационные:

1 компьютер приходится на 6 учеников;

выход в Интернет;

мультимедийное оборудование;

сайт школы в Интернете;

мобильный класс.

Учебно-методические:

в рамках ПНПО получено оборудование и мебель для учебных кабинетов и столовой, интерактивный комплект;

произведен ремонт на 2,5 млн. рублей. [[2]](#footnote-2)

# 2.2 Самоорганизация, как метод повышения эффективности работы персонала МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

Педагог - прежде всего личность, способная не только передавать определенную сумму знаний и умений, но и управлять процессом обучения и воспитания.

Эффективность педагогической деятельности и качество обучения зависят как от профессиональной подготовки преподавателя, так и от его личного благополучия, так и от умения самоорганизовать свой труд.

Со стороны социума к педагогам в большей степени, чем представителей других профессий, предъявляются повышенные требования к качеству деятельности в условиях заниженной социальной и материальной оценки труда, что приводит к падению престижа профессии, поэтому руководитель должен всем своим примером показать, как сотрудники должны уметь самоорганизовать себя.

Цель исследования - выявить, уровень самоорганизации у сотрудников МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева".

Задачи:

1. выявить источники и уровни самоорганизации у преподавателей МОУ "Шоршелская СОШ", в составе которых 25
2. определить методы самоорганизации сотрудников МОУ "Шоршелская СОШ".



Рис. 1

1. высокий уровень самоорганизации;
2. средний уровень самоорганизации;
3. низкий уровень самоорганизации.

Являясь выпускницей МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева", было не сложно провести опрос в преподавательском составе школы.

Первым этапом исследования являлось изучение уровня стресса у преподавательского состава, было выявлено, у какого количества высокий, средний и низкий уровень самоорганизации. Данное исследование показало, что из 25 работников школы у 50% - средний уровень стресса, у 28% - высокий уровень стресса и у 15% - низкий уровень стресса

Второе, был проведен опрос о том, как самоорганизация влияет на эффективность работы преподавателей высокого, среднего и низкого уровня самоорганизации. В ходе анализа данного опроса было выявлено, что самым популярным ответом, среди преподавателей среднего уровня самоорганизации, на вопрос "Как на вашу работу влияет самоорганизация?" были следующие утверждения:

1. "Делаю ту работу, которая хорошо оплачивается, не прочь и от хороших, дополнительных з/п. "
2. "Саморазвиваюсь только тогда, когда это необходимо"

Преподаватели, обладающие высоким уровнем самоорганизации, выбрали следующие утверждения:

1. "Я всегда нахожусь в процессе развития, мне все интересно, берусь за любую работу"
2. "Не жду указаний, прихожу пораньше и делаю то, что считаю полезным для развития школы".

Преподаватели, у которых низкий уровень самоорганизации, выбрали утверждение:

1." У меня есть руководитель, и жду задания, только от него. Выполняя только ту работу, за которую мне платят!"[[3]](#footnote-3)

В соответствии с полученными данными, вызывает интерес и методы по повышению уровня самоорганизации, у определенной группы людей, т.к. преподавательский состав в основном состоит из женщин, было выявлено, что при собственной самоорганизации, им помогают такие методы, как "представления того блага, которое им предоставит руководитель за хорошо проделанную работу". Некоторые, для повышения самоорганизации составляют список того, как они себя наградят за какую - либо заслугу (море, санаторий, новые вещи, новая машина, у кого что…). Но есть и те, кто стремительно идет к своей цели стать руководителем, и они делают работу и самоорганизовывают себя только для того чтобы "стать выше всех на голову".

Самоорганизация персонала в МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева" позволяет упрощать управление, тем самым повышает эффективность работы. Так как персонал нацелен на продвижение себя по карьерной лестнице, он старается саморазвиваться.

По словам директора МОУ " Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева", в управлении человеческими ресурсами он использует демократический стиль управления, так как данный стиль управления оставляет гораздо больший простор для неформального проявления самоуправления, чем авторитарный стиль руководства или тоталитарный общественный режим.

Расширение самостоятельности предприятия резко повышает значение самоуправления: предприятие должно само "думать" о неизмеримо более широком круге вопросов своей деятельности, самостоятельно выбирать в зависимости от конкретных условий ее приоритетное направление и принимать решения по организации коммерческой и производственной деятельности, не ожидая "подсказок" или прямых указаний сверху. В этом конкретном случае предприятия являются самоуправляющимися и в ней широко развита самоорганизация работников.

Самоорганизация неотделимо от управления, любой общественный уклад характеризуется определенным их сочетанием. Это понятие ассоциируется то с трудовым коллективом, то с положением дел по месту жительства или работы, то с состоянием государственного управления, развитием образования, культуры, медицины, экономики. Иначе говоря, они могут касаться любой сферы жизни человека, социальной группы или общества. Есть основание считать, что формы, методы, условия и степень сочетания управления и самоорганизации на различных уровнях общественного устройства - решающий фактор, определяющий положение человека в обществе, его самореализация и саморазвитие.

Индивидуальная самоорганизация - управление собой, то, что близко к понятию "самообладание", т.е. способность личности не менять своего "Я" в различных ситуациях. Индивидуальная самоорганизация может по своему характеру быть либо исполнительским, либо связанным с установлением заданий для других индивидов. Способность именно к такой самоорганизации позволяет работнику быть как неформальным лидером, так и профессиональным управляющим (кто не может управлять собой, не способен управлять другими).

Групповая самоорганизация может быть, реализована на основе внутренней дисциплины, консенсуса и консолидации, достигаемых членами группы самостоятельно или под влиянием лидера. Оно может сообразовываться по целям и мотивам с идущими сверху воздействиями "помогать" им.

Все большее распространение получает кооперативный стиль руководства, предполагающий выработку решения "в кооперации" предпринимателя или менеджера, с одной стороны, и персонала, занявшего на предприятии, - другой. Такой стиль руководства позволяет полнее использовать интеллектуальный потенциал персонала, но в свою очередь требует от управляющего коммуникабельности, доверительного общения.

Таким образом, деятельность любой организации базируется на уставных документах, законодательных и нормативных актах, должностных инструкциях. Наряду с формальной деятельностью в любой организации происходят процессы, связанные с появлением неформальных лидеров и эти процессы называют самоорганизацией.

Самоорганизация может пониматься как процесс и как явление. Как процесс, самоорганизация заключается в формировании и поддержании или ликвидации совокупности действий, ведущих к созданию устойчивых отношений на основе свободного выбора. Как явление самоорганизации - это набор явлений, ведущих к реализации действий.

самоорганизация персонал руководитель управленческий

# 2.3 Рекомендации по повышению самоорганизации персонала МОУ "Шоршелская СОШ им. А.Г. Николаева"

Итак, перед персоналом - дело, не слишком легкое, которое совсем не хочется делать. С чего начать, как с воодушевлением двигаться дальше и прийти к финишу победителем?

Подумайте о том хорошем, что вы получите, если сделаете это. Пусть это будет нечто конкретное и желанное. Представьте это в деталях, подробно: цвет, размер, запах и т.д. Для стимула можно повесить изображение желаемого объекта на стену перед собой, например, фото автомобиля или Багамских островов, на поездку к которым вы заработаете. Некоторых, наоборот, подстегивает представление тех ужасов, которые случатся, если не выполнить намеченное; например, окажешься без работы.

Дело начинайте сразу, не дожидаясь более подходящей рабочей обстановки. Опыт показывает, что дела, с началом которых мы тянем, потом приходится делать в два раза дольше. К тому же, завершив, понимаешь, что не такое уж и сложное дело было и спрашиваешь себя: "Чего тянул?"

Все должно иметь свою последовательность, для начала посидите перед столом и подумайте об этом деле: с чего бы хорошо начать, как можно его сделать, где поискать информацию. Вас будет греть приятное сознание того, что вы уже начали, а не грызть чувство вины, что вы еще и не начинали.

Наметьте план действий и четкие сроки выполнения. Если необходимо, разбейте весь процесс на промежуточные стадии и установите сроки для них. В процессе поощряйте и хвалите себя. Положительные эмоции - лучший стимул в работе.

По возможности приходить на работу раньше, а уходить позже, для основательного выполнения работы.

Подстройте ваше окружение под вас - чтобы было приятно работать и вам и им. Пишите вашей любимой ручкой, стирайте порошком с любимым запахом, работайте под любимую музыку. В процессе работы делайте паузы и отдыхайте, разомнитесь.

Данные рекомендации не новы, но эффективны, все это повышает самоорганизацию работников, никто как вы сами, не сможет сделать вашу работу приятной и интересной.

# Заключение

В работе руководителей много привлекательного. Они имеют возможность развивать свои умения и сильные стороны, а также получать удовольствие от новых ситуаций и нового опыта.

Руководитель в первую очередь занимается постановкой целей*.* Он определяет, какими должны быть эти цели. Он решает, что нужно делать, чтобы достичь этих целей. Он делает эти цели достижимыми, излагая их людям, от эффективности которых и зависит достижение этих целей. Затем руководитель занимается организаторской работой*.* Он анализирует необходимые действия, решения и отношения. Он классифицирует работу в целом. Он делит ее на виды деятельности, которыми можно эффективно управлять. Эти виды деятельности он делит на поддающиеся управлению работы. Определенным образом группируя эти виды деятельности и работы, он представляет их в виде организационной структуры, состоящей из ряда подразделений. Он подбирает людей для управления этими подразделениями. Он должен уметь подвести работника к самоорганизации.

Третьей важнейшей обязанностью руководителя является мотивация работников и общениес ними. Из множества людей, отвечающих за выполнение различных работ, он должен создать команду единомышленников. Он делает это на основе собственного практического опыта управления людьми. Он делает это на основе своего собственного отношения к людям, которыми он управляет. Он делает это, применяя те или иные методы стимулирования и вознаграждения за хорошую работу. Он делает это, используя возможность повышения по службе наиболее отличившихся работников. Он делает это, постоянно общаясь с подчиненными, причем это общение обязательно должно носить двусторонний характер. Руководитель анализирует эффективность каждого работника, оценивает и интерпретирует ее. И, как и в любой другой сфере своей деятельности, руководитель излагает своим подчиненным и руководству суть этих измерений и анализирует полученные с их помощью результаты.

Работа жаждет всей энергии человека, полной поглощенности ею и может выжать из руководителя всю его непосредственность, творческую силу, лишить его жизнь радости. Кому-то удается управлять собой, несмотря на трудности, другие же не выдерживают борьбы. Руководители часто не следят за собой с тем же рвением, с каким они отдаются достижению своих рабочих целей. Внимание отдельных работников, может настолько быть поглощено важностью их работы, что на службе своего предприятия они подрывают собственное здоровье и жизненные силы. Даже если работник вынужден пренебрегать собой, долгосрочный эффект от этого часто серьезен. Возникает угроза разрушения здоровья, ухудшения отношений в семье, возрастания стрессов, личной неудовлетворенности и неудач в работе.

Из проделанной мною работы, можно сделать следующие под выводы:

1. Самоорганизация важно не только для жизни организации, но и для собственного саморазвития, ведь, человек никогда не должен находится на одном месте, он постоянно должен двигаться, притом только вперед!
2. Самоорганизация каждого сотрудника упрощает руководство ими, т. к руководитель может с полной уверенностью положиться на персонал, и заняться чем-нибудь, более важным для организации, другими словами он может делегировать свои полномочия.
3. Самоорганизация это проверенный и верный путь к достижению своей цели, это один из составляющих карьерной лестницы. Хочешь быть успешным и независимым, начни работать с себя, самоорганизуй себя при выполнении любого дела. Саморазвивайся, никогда не будет лишней важная для твоей профессии информация.

Таким образом, можно сделать следующий вывод, чтобы управлять другими, нужно сначала научиться управлять собой. В результате исследования была достигнута цель, т.е. были рассмотрены теоретические основы самоорганизации управленческого труда, исследована самоорганизация работников МОУ "Шоршелская СОШ им.А.Г. Николаева", предложены рекомендации по повышению эффективности работы персонала.

# Список использованной литературы

1. Латфулин Г.Р. Теория организация - СПб.: Питер, 2005. - 395с.
2. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учеб. пособие. - М.: КНОРУС, 2004.
3. Бусыгин А.В. Менеджмент: введение в специальность; учебное пособие. - М.: Бусыгин, 2007. - 168 с.
4. Акимова Т.А. Теория организации: Учебное пособие для вузов. - М.: Юнити-Дана, 2003.
5. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009. - 504 с.
6. Видкок М. Раскрепощенный менеджер для руководителя-практика / М. Видкок, Д. Френсис; перевод с англ. - М.: Дело, 2006. - 320 с.
7. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. / О.С. Виханский, А.И. Наумов - М.: Гардарики, 2006. - 528 с.
8. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 5-е издание, переработанное и дополненное - М.: ИНФРА-М, 2005.
9. Герчикова И.Н. Менеджмент: Учебник для вузов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 511с.
10. Дафт Р. Менеджмент / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2006. - 864 с.
11. Друкер П.Ф. Практика менеджмента / П.Ф. Друкер; перевод с англ.; учебное пособие. - М.: Издательский дом "Вильямс", 2005. - 398 с.
12. Ермаков В.В. Менеджмент организации / В.В. Ермаков. - М.: МОДЕК, МПСИ, 2005. - 208 с.
13. Зайверт Л. Ваше время - в Ваших руках. - М.: Интерэксперт, ИНФРА-М, 2005. - 60 с.
14. Иванов, А.П. Менеджмент: учебник - СПб.: Изд-во Михайлова В.А. 2009. - 440 с.
15. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учеб. пособие / Н.И. Кабушкин. - 8-е изд., стереотип. - М.: Новое знание, 2005. - 336 с.
16. Колокнева М.В. Теория организации в вопросах и ответах: Учеб. пособие. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.
17. Курганов В.М. Современный менеджмент: теория и практика управления / В.М. Курганов. - М.: Книжный мир, 2006. - 182 с.
18. Максимцов М.М. Менеджмент: учебник / М.М. Максимцов, М.А. Комаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2005-359 с.
19. Одинцов А.А. Менеджмент организации. Введение в специальность: учеб. пособие для вузов / А.А. Одинцов. - М.: Экзамен, 2006. - 320 с.
20. Переверзев М.П. Менеджмент: учебник / М.П. Переверзев, Н.А. Шайденко, Л.Е. Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 288 с.

Источники:

1. http://edu-support.ru
2. www.gov. cap.ru

# Приложения

Был задан следующий вопрос, "Как на вашу работу влияет самоорганизация", обработав ответы, в работе я использовала наиболее популярные ответы:

* 1. "Делаю ту работу, которая хорошо оплачивается, не прочь и от хороших, дополнительных з/п. "
  2. "Саморазвиваюсь только тогда, когда это необходимо"
  3. Я всегда нахожусь в процессе развития, мне все интересно, берусь за любую работу"
  4. "Не жду указаний, прихожу пораньше и делаю то, что считаю полезным для развития школы".
  5. " У меня есть руководитель, и жду задания, только от него. Выполняя только ту работу, за которую мне платят!"

1. http://edu-support.ru [↑](#footnote-ref-1)
2. www.gov.cap.ru [↑](#footnote-ref-2)
3. Приложения [↑](#footnote-ref-3)