**КУРСОВАЯ РАБОТА**

**ПО ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**тема: «САМОУПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

# СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ 2

1. Введение. 3

2. Видовые разнообразия самоуправления. 4

3. Особое место производственного самоуправления. 7

3.1. Основные формы производственной деятельности 9

3.2. Производственное самоуправление в развитых странах. 9

3.3. Тенденция развития самоуправления в системе управления. 11

4. Самоуправление в переходный период. 13

5. Используемая литература: 15

# 1. Введение.

**«Самоуправление»** как научная категория связана с понятием **«организация».** Более того, самоуправление предполагает хотя бы в силу акцентируемой сопряженности базовых понятий «управление») и «организация», также самоорганизацию. Самоорганизация позволяет упрощать управление (а значит, и самоуправление) просто тем, что и само способно изменяться в требуемом направлении».

Разумеется, самоорганизуемая система в качестве исходной предпосылки своего функционирования требует некоторой предварительной организации, а самоуправление имеет объективные пределы. И задача состоит в том, чтобы установить соответствующие границы самоуправления в иерархии систем, а затем выявить оптимальные формы и методы его организации. Идея самоуправления применительно к разного рода хозяйственным, правовым, социальным и другим проблемам оказывалась актуальной, к примеру, при налаживании управления в удельных княжествах на Руси, организации православной церкви и возникновения феномена, вольных русских городов, создании оуэновских общественных коммун, а также городов республик известных из истории многих стран. Как социальный институт самоуправление существовало даже в условиях абсолютной монархии. Скажем, в отечественной истории ХV-ХVI столетий «черные волости» были представлены самостоятельными общинами с полным самоуправлением Как видим, самоуправленческие традиции в России довольно сильны. К тому же нашей стране принадлежит приоритет в развитии отдельных форм трудовой демократии, наиболее ярким образцом которой была артель. Именно в России впервые в мире зафиксированы факты рабочего самоуправления на предприятии. Одно из известных, но отнюдь не самых давних свидетельств относятся в 1803 году, когда на Красносельской бумажной фабрике близ Петербурга рабочие заключили с владельцами договор, по которому фабрика в течение долгого времени находилась в их управлении; для руководства они выбрали из своей среды мастера, сами определили продолжительность рабочего дня, порядок работы, распределение заработка. Демократизация общества, конечно, актуализирует проблему самоорганизации и самоуправления его частей (в качестве части может рассматриваться и предприятие, к какой бы отрасли народного хозяйства оно не относилось). Демократия - это прежде всего и главным образом контроль общества за властью, тогда как управление и самоуправление выполняют и другие функции. Но самоуправление на предприятии, включая в состав своих функций как минимум контроль действий администрации, безусловно, знаменует собой и начало производственной демократии. Демократический стиль управления оставляет гораздо больший простор для неформального проявления самоуправления, чем авторитарный стиль руководства или тоталитарный общественный режим. Однако самоуправление и демократию отождествлять нельзя. Возможны случаи, когда самоуправление есть, а демократия отсутствует, или наоборот, признаки демократии налицо, а самоуправления нет. Из вышеизложенного вытекает, что изменения в организации управления, смена форм хозяйствования не могут не влиять и на организацию самоуправления. 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. Самоуправление неотделимо от управления Любой общественный уклад характеризуется определенным их сочетанием. Это понятие ассоциируется то с трудовым коллективом, то с воинскими подразделениями, 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 самоуправления на различных уровнях общественного устройства - решающий фактор, определяющий положение человека в обществе, его самореализация и саморазвитие.

# 2. Видовые разнообразия самоуправления.

Самоуправление имеет различные формы. Различия существует по субъектам, объектам и уровням самоуправления, его целям, методам и формам организации. Так, в условиях персонифицированного управления выделяют индивидуальное и групповое самоуправление.

**Индивидуальное самоуправление** - управление собой, то, что близко к понятию «самообладание», т.е. способность личности не менять своего «Я» в различных ситуациях. Индивидуальное самоуправление может по своему характеру быть либо исполнительским, либо связанным с установлением заданий для других индивидов. Способность именно к такому самоуправлению позволяет работнику быть как неформальным лидером, так и профессиональным управляющим (кто не может управлять собой, не способен управлять другими) В этом смысле при персонифицированном управлении самоуправление предшествуют управлению.

**Групповое самоуправление** может быть, реализовано 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. Такая разновидность самоуправления есть кооперационное самоуправление. Если же присущая последнему согласованность не достигается, то самоуправление становится по отношению к управлению конфронтационным, противостоит ему.

**Различают самоуправление профессиональное и самоуправление общественное.** В первом случае, согласно одной из известных трактовок, «система в процессе управления испытывает внешнее воздействие» и в тоже время «каждая система самоуправляема» Исходя их данного тезиса в 80-е годы в СССР «самоуправление» на предприятии обычно отождествлялось с демократией. Второй же отличительный вид самоуправления и его формы предлагалось относить к «полу формальным организациям»

В общественном самоуправлении выделяют подвиды, которые реализуются:

а) трудовыми коллективами государственных предприятий, действующими в управлении на «общественных началах»

б) инициативными группами граждан по месту жительства - территориальное самоуправление городских микрорайонов

в) учредителями и членами различного рода инициативных образований общественных организаций, фондов. Система общественного самоуправления, функционирующая как в обществе в целом, так и в его подсистемах имеет свои уровни иерархии. Отсюда следует, что ей присуще свое профессиональное самоуправление. Однако этот профессионализм, порождаемый иерархией общественного самоуправления и усиливаемый освобождением общественного деятеля от прежней работы по базовой специализации, носит вторичный характер, ибо реализуется в рамках самоуправляемой системы и ограничен ресурсами. Это подтверждается опытом советских государственных предприятий, где иерархия в общественных организациях и органах самоуправления прослеживалась достаточно четко.

**Профессиональное управление,** осуществляемое в недрах общественного самоуправления, обычно называют квазипрофессиональным. В этой связи важно отметить, что сравнительный потенциал профессионального и квазипрофессионального управления произведен от соотношения фундаментальности, основательности профессиональных знаний, получаемых персоналом при исходной базовой подготовке, с одной стороны, и при переподготовке, повышении квалификации, - с другой. Исходя из этого и надлежит, как подбирать работников, так и выявлять области самоуправления.

**В зависимости от целей и применяемости методов самоуправления, самоуправление может быть: политическим и экономическим, в том числе производственным.**

В свою очередь **производственное самоуправление** осуществляется либо собственником имущества, либо исходит от нанятого им и наделенного соответствующими полномочиями управленческого персонала. Самоуправление может осуществляться также от лица работников предприятия, занятых производственно - хозяйственной деятельностью и освобождается от нее ради выполнения управленческой работы. Они могут быть наемными работниками, а могут участвовать в управлении как собственники, т.е. являются владельцами предприятия и в этом качестве приглашать на роль исполнительного персонала управленцев - профессионалов.

В обоих случаях, т.е. когда работники выступают как владельцы, и когда они собственниками имущества не являются, самоуправление может быть непосредственным и представительным. При непосредственном самоуправлении субъект самостоятельно принимает решение, при представительном принятии решения опосредуется действиями других лиц, представляющих интересы полномочного субъекта, делегировавшего им определенные права и ответственность. Самоуправление, осуществляемое собственником, владельцем имущества или от его лица следует называть приватным самоуправлением. Дело в том, что, как и управление, самоуправление может идентифицироваться не только относительно управляемых объектов, но и по отношению к управляющим субъектам в их системной иерархии. Очевидно, что самоуправляемая система есть там, где имеется не только объект, которым надо управлять, но и «собственный» субъект управления, выступающий таковым лишь применительно к данному объекту.

Нельзя не остановиться и на местном самоуправлении. Трактовать его можно как продукт организации территориального управления в масштабе страны, возникающий в условиях, когда нужно разделить компетенцию между центральными и территориальными органами государственного управления. При этом вопрос о том, кто кому делегирует управленческие правомочия- «центр» «местам» или наоборот, видимо, произведен от формы государственного устройства: федеральной или конфедеративной. Как бы то ни было, местное самоуправление выступает следствием межуровневого распределение функций в иерархической системе, т.е. оно, является результатом определенного организацией сочетания централизации и децентрализации, что прежде всего, свойственно профессиональному управлению. В тоже время оно является социальным демократическим институтом, формой волеизъявления жителей той или иной административно - территориальной единицы. Первое характерно для органов исполнительной власти, второе больше присуще органам представительской власти.

Любая сложная система уже в силу своего иерархического строения предполагает наличие самоуправления. Система полностью самоуправляемая, если не имеет над собой ни одного вышестоящего органа. Она самоуправляемая частично, если представляет собой объект в более сложной иерархической структуре Степень этой самоуправляемости определяется мерой централизации, или соотношением между внешним управлением, реализуемым со стороны вышестоящего органа, и внутренним управлением исходящим от управляющего субъекта системы. И в том, и в другом случае речь может идти как об общественном, так и о профессиональном управлении. В ходе проводимых в России преобразований изменились политические, экономические, идеологические условия. Появились экономически свободные субъекты хозяйственной деятельности, развивается частная собственность, разрешено заниматься предпринимательской деятельностью. Предприниматель никому не подчинен, он сам управляет собой, своим делом и то, чем он занимается организуя свое предприятие и решая задачи, возникающие в процессе его функционирования, может быть названо предпринимательским самоуправлением.

***Итак******, управление - это внешнее воздействие*****, *«поступающие в систему в готовом виде извне, а самоуправление - внутреннее воздействие, вырабатываемое самой системой******»***

# 3. Особое место производственного самоуправления.

В ряде различных видов самоуправления особое место занимает производственное самоуправление и основные формы производственной деятельности.

Разнообразия форм предприятий в рыночной системе хозяйствования обуславливают многообразие возможностей и форм привлечения работников к управлению и даже возникновения такой формы участия в последнем, как самоуправление - производственное, трудового коллектива. Вопреки расхожему мнению, самоуправление отнюдь не является изобретением социалистического способа хозяйствования. Если возможность участия в управлении изначально детерминировано участием в собственности, то возможность экономического самоуправления - действием свободных субъектов хозяйствования. Так еще в начале XX века теоретик делового предпринимательства Т. Веблен писал: «как только обладание собственности становится основой для уважения людей, оно тем самым становится также необходимым для той удовлетворенности собой, которую мы называем самоуважением». « Самоуважение» же имманентно самоуправлению.

Главная черта хозяйственной организации заключается в том, что их основными элементами являются люди, которых связывает между собой совместная производственная деятельность. Воздействие людей на природу тоже есть управление, ибо чтобы управлять природой, человек должен управлять собой. Поэтому самоуправление может рассматривать как воздействие человека на самого себя в процессе его воздействия на природу. Процессы взаимодействия между человеком и природой начинаются с постановки сознательной цели.

Очевидно, что в современных условиях труд человека является не индивидуальным, а коллективным, и объект управления не совпадает с субъектом. Причиной несовпадения является разделение труда и как следствие качественный переход от самоуправления в первичном его понимании к управлению или отчуждение управления от основной массы работников. Противоречия такого отчуждения в современном производстве настолько велики, что становятся реальной преградой его дальнейшего развития. Наблюдается в последнее время тенденция усиления самоуправленческих начал деятельности предприятий в странах с развитой рыночной экономикой, порождена, в частности, обострением конкуренции и трудностями выживания предприятий, связанными с научно-техническим прогрессом и вызываемым им усложнением оборудования и технологии производства, требующими более высокого уровня подготовки персонала. Собственно происходит «переоценка ценностей»: приоритетное значение в функционировании предприятия приобретает «человеческий капитал», хотя его величина и не отражается в активах. В этих условиях участие работников в собственности и в управлении, а тем более в самоуправлении воспринимается не только как способ организации труда, обеспечивающий его лучшую мотивацию, но и как механизм социального партнерства, способствующий «социализации капитала». Исследования, проведенные в середине 80-х годов в Канаде показали, что в тех колониях, где работники вовлекаются в процесс управления, и имеют возможность влиять на принятие решений, они получают больше удовлетворения от работы, лучше относятся к управляющим, испытывают меньшее давление контроля и отчужденности, там лучше складываются межгрупповые отношения и легче разрешаются конфликты, более высокая индивидуальная самооценка персонала.

## 3.1. Основные формы производственной деятельности

## Основными формами производственной деятельности выступают:

**1. Соучастие -** право трудящихся на получение экономической информации о положении дел на предприятиях и планах администрации, на выражение своего мнения вплоть до протеста, на привлечение к управлению производством с совещательным голосом и на представительство в органах управления на условиях меньшинства.

**2. Самоуправление -** право на участие в принятии решений, наложении вето на определенные постановления, принимаемые администрацией, самостоятельного решения некоторых вопросов производственного и социального характера, на равное представительство в органах управления предприятием.

**3. Рабочий контроль** - право контроля за действиями администрации с правом вето без прямого привлечения работников к управлению производством.

**4. Самоуправление** - право на прямое управление предприятием по главным направлениям на основе принципа «один человек -один голос» и на косвенное (через избранных представителей) по всем остальным направлениям, при этом высшей законодательной властью является общее собрание всех работников, а исполнительная власть делегируется администрацией предприятия.

## 3.2. Производственное самоуправление в развитых странах.

Существенно, что определенные возможности производственного самоуправления в странах с развитой рыночной экономикой гарантированы законодательно, поскольку деятельность предприятий имеет правовую рекомендацию. Так, в ФРГ Закон о правовом режиме предприятия определяет его внутреннюю организацию, что позволяет регулировать отношения между предпринимателем и персоналом. Возможность работника участвовать в управлении реализуются посредством его правом подавать сообщения администрации и быть выслушанным, а также права на разбирательство всех обстоятельств, касающихся его рабочего места и положения на предприятии. Помимо этого работник может действовать через производственный совет (даже не будучи его членом), через молодежный комитет. А право на участие в управлении на предпринимательском уровне реализуется работником благодаря вхождению в наблюдательный совет. Производственный совет может иметь право доступа к важнейшим видам данных, необходимых при управлении предприятием: планам производства, экономическим показателям, сведениям о персонале. Совет следит за соблюдением норм, правил техники безопасности, коллективных договоров. Он правомочен в принятии решений по таким вопросам, как использование рабочего времени, увольнение и прием на работу, внедрение и использовании технических средств, изменения форм оплаты труда, распределение и освобождение заводских квартир. Производственный совет предприятия является представительным органом, избираемым от всех работников предприятия тайным голосованием на 4 года (однако в него не могут входить руководители предприятия, ибо в соответствии с Законом о правах и обязанностях предпринимателя и коллектива, рабочих и служащих этот орган создается в противовес администрации). Совет регулярно отчитывается перед коллективом на общих собраниях. Чем больше персонала занято на предприятии, тем большим по численности может быть совет и тем больший в его составе может быть доля «освобожденных» работников. Заседания производственного совета предприятия проводятся в рабочее время, как и собрания, на которые представители администрации не допускаются Согласно законодательству, предприниматель и производственный совет должны работать на основе полного взаимного доверия. Поэтому без согласия предприниматель не может устанавливать трудовой распорядок, время начала и окончания работы, планы отпусков, определять тарифные разряды, направлять на профобучение. Не следует думать, что поскольку под контролем производственного совета находятся главным образом повседневные производственные дела, его участие в управлении предприятия оказывается весьма ограниченным. Получая информацию о политике фирмы в области экономики, финансов, советы могут рекомендовать свои варианты стратегии развития. Различные советы предприятий создаются в других развитых странах, хотя естественно, могут иметь свою специфику. Наблюдательные советы получили распространение и в ряде акционерных обществ во Франции. Здесь, как и в ФРГ наблюдательный советы назначают членов правления, в других странах члены правления избираются общим собранием акционеров. В акционерных обществах во Франции члены правления из своего состава выбирают председателя на срок действия его полномочий как члена правления; председатель может быть, переизбран на новый срок или отозван в любой момент. В помощь председателю правления назначает Генерального директора, который может не быть ни членом правления, ни членом акционерного общества. Сами члены правления должны быть акционерами. Специфической чертой шведской модели производственного самоуправления является существенная роль профсоюзов, закрепленная законом о праве совместного принятия решений, согласно которому ни одно важное решение не может приниматься без участия местного комитета профсоюзов. В США участие рабочих в управлении промышленными предприятиями первоначально выражалось в объединении в группы, решавшие проблемы, возникающие на рабочих местах.

Следующим этапом стало появление групп, для решения проблем, затрагивающих интересы всех рабочих и служащих фирмы, и, наконец самоуправляющих бригад. Особенно хорошо себя зарекомендовали системы производственного самоуправления, основывающиеся на собственности работников. Доказательством эффективности этих систем стал рост производительности труда в применяющих их фирмах. К концу 80-х годов в США число фирм, принадлежащих трудовым коллективам, достигло 2-х тыс., а количество в них работников - 10-ти млн. человек. По прогнозам, к 2000 году число работающих в компаниях, более 15% собственности которых принадлежит их персоналу, превысит общую численность членов профсоюза Америки. Аналитики в связи с этим считают, что «права собственности» станут куда более важным средством давления на администрацию, чем трудовое законодательство.

Изучение зарубежного опыта самоуправления предприятий безусловно, полезно. Однако к его заимствованию следует подходить взвешенно. Прежде всего, нужно учитывать, что имеющая многолетнюю историю развития рыночная экономика сформировала не толькосоответствующую экономическую, но и общественно - политическую, и социальную среду. Она способствует формированию таких человеческих качеств как воля, ответственность и законопослушание, ни отвечающих лигитивности самоуправления. Немаловажно и то, что население западных стран уже давно живет в атмосфере гласности, означающей и то, что любая информация, включая архивы и банки данных предприятий, доступна для любого гражданина. Наконец, в условиях рыночной конкуренции сотрудники приучены соблюдать коммерческую и служебную тайну, хранить секреты фирмы, а став собственниками, сами принимают меры защиты информации, противостояния промышленному шпионизму.

## 3.3. Тенденция развития самоуправления в системе управления.

Управление было и остается в условиях постиндустриального общества властной деятельностью. При этом считается, что аппарат управления представлен слоем людей, которые лучше других понимают и выражают общие интересы, а поэтому и наделены властью, т.е. способностью подчинить чужую волю. Противоречивость управления заключается в том, что его организационно-техническая сторона объективно требует ограничения воли отдельных исполнителей, а социально экономическая связана с активизацией, развитием индустриальных возможностей, самостоятельности, инициативы работников т.е. основных составляющих самоуправления. Чем большее количество людей привлекается к участию в процессе поиска принятия решений, тем выше вероятность возникновения противоречивых трактовок и оценок, расхождений позиций и мнений, тем труднее и длиннее путь к консенсусу. Однако и постоянное «единомыслие» может оказаться вредным для бизнеса. Формируя цели, установки и стратегии развития фирмы, администрация должна внимательно прислушиваться не только к мнению тех, кто одобряет ее решения, но и к их противникам. Своевременное управление производством предполагает соучастие руководимого персонала. Поэтому «направляющий волевой импульс не может больше идти исключительно сверху вниз. Предпочтение однозначно заслуживает тот уровень,, с которым исходит инициатива. Но в этом процессе ведомые не должны оставаться пассивными. Нельзя прийти к самоуправлению без участия работников в управлении, иначе говоря, нельзя научиться управлять, не занимаясь этим практически. Участие персонала в управлении должно оцениваться через призму производственного самоуправления. Любая сложная система уже в силу своего иерархического строения предполагает наличие самоуправления: ее подсистемы испытывают не только внешние управляющие воздействия, но и в меру своей самостоятельности, внутренние воздействия за счет локального воздействия элементов. Действительно, взаимодействие элементов системы составляет важную основу для внутренних воздействий элемента, подсистемы или всей системы, являясь потенциалом самоуправления. Тенденция такого взаимовлияния весьма перспективны особенно в условиях будущего информационного общества. Следует иметь в виду, что выходной управленческий сигнал воздействует не только на подчиненный объект, но и на вышестоящие органы и на смежников по горизонтали, взаимосвязан с процессом самоуправления. Каждая организация имеет свой лидерский потенциал, поскольку каждый ее член способен оказывать влияние на других ее членов. К слову, каждый из нас является носителем управленческого потенциала, но только заняв определенное место в управлении можно реализовать его через формальную власть Разумеется, на практике дело обстоит сложнее. Можно сказать, что искусство быть лидером не является либо данным от рождения либо приобретенным. Оно одновременно и дается от рождения и приобретается. Даже обладание самым оптимальным набором качеств лидера не гарантирует индивидууму лидерство. Важен удобный случай, шанс продемонстрировать такие качества. Отсюда следует вывод о необходимости создания благоприятных возможностей для самореализации сотрудников и проявления ими своих способностей, т.е. их самоуправления. Жизнь также свидетельствует, что реализация потенциала индивида в значительной мере зависит от ситуации. Нынешняя реальность такова, что лидерами в политике, экономике не только люди, обладающие соответствующими качествами, но и те, кто, не обладая ими, уже приобретя власть, демонстрируют эти качества, начиная сами верить в то, что они действительно ими обладают.

Одной из главных причин ориентации менеджмента на участие работников в управлении стало осознание людьми своей роли в производстве под воздействием перехода от удовлетворения потребностей более низкого уровня к потребностям более высокого уровня. Люди не желают больше быть придатком механизма, будь то механизм управленческий или производственный.

# 4. Самоуправление в переходный период.

*Развитие самоуправления,* *его эффективность в конкретной хозяйственной организации во многом определяется степенью реализации лидерского потенциала всех работников.*

Таким образом, мера сочетания управления и самоуправления в любой организации зависит как от общего стиля поведения в ней, от поведения отдельных индивидов и их групп, так и от индивидуального стиля руководства и ситуации в конкретной организации. Можно согласиться со следующей позицией: «эффективность предприятия как системы зависит прежде всего, от главного вида его ресурсов - человека. Важный момент нового подхода к управлению - в признании того, что в условиях информационной эры в производстве формируется новая социальная группа - когнитариат, ее мощь основывается на знании, на использовании интеллекта, а не мускульной силе» Условия рыночной экономики формулируют преобладающую установку руководителей предприятий на осуществление организационных нововведений - прежде всего интеграционного характера. Склонность к организационным изменениям ощутимее у руководителей, предприятия, которых в наибольшей степени адаптировались к условиям рынка. Рассмотрим место человека в период, обусловленный переходом России к рыночным отношениям. Несмотря на различие концепций перестройки нашего общества всем им присущ подход, ставящий в центр человека с его интересами. Однако всем перестроечным программам присуща известная односторонность: перед различными субъектами управления ставятся задачи прежде всего по обеспечению человеку более достойных условий жизни, улучшению питания, т.е. человек опять выступает лишь в роли объекта управления. Но истинная роль человека, его самоутверждение не равнозначно только сытой и комфортной жизни. Высшая цель состоит в реализации истинного предназначения человека, в его самореализации, самовыражении, т.е. самоуправлении. Роль человека в обществе не сводится только к роли производителя и потребителя. Человек должен подняться до высочайшей роли управляющего.

Управленческим отношениям в рыночной экономике также свойственно это противоречие. Действительно, по мере развития общественного производства расширяется участие работников как в управлении предприятием так и прибыли, капитале. В тоже время ясно, что этим рассматриваемая проблема кардинально не решается, ибо социально экономическая основа отчуждения управления от работников сохраняется.

*Положение - быть в роли лишь субъекта управления - уже не устраивает работников,* *они хотят все больше выступать врали субъектов управления. Для России**, делающей первые шаги в рыночную* *экономику очень важно видеть перспективы становления самоуправления в системе управления с позиций места и роли в нем конкретного работника.*

Как известно, выделение управления производством в особую сферу деятельности, привело к отделению субъекта управления от объекта управления. За субъектом остались только коммуникационные связи. Это привело к отчуждению человека от его труда, к объединению последнего. И хотя по мере развития общества делались шаги по смягчению негативных сторон этого отчуждения уровень производительных сил не позволял кардинально решать противоречия разделения труда, воссоздать целостность труда человека.

***Развитие самоуправления персонала хозяйственной организации требует прежде всего! изменения стиля руководства, отказа от авторитарности проявляемой руководящим персоналом! поскольку она не благоприятствует деловой активности и инициативности сотрудников.***

Ныне в развитых странах представления о работнике предприятия как марионетке готовой бездумно исполнять приказы и распоряжения управленцев уходят в прошлое. 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, работы с последним. Увеличивается число и разнообразятся кадровые задачи и методы, применяемые для их решения. Последние включают информирование работников, постоянное улучшение их мотивации, делегирование полномочий, развитие коммуникаций, поощрение группового сотрудничества, гуманизацию рабочих мест, обучение и повышение квалификации. Все это свидетельствует об усложнении функций профессионального управления персоналом. Только качественные преобразования производительных сил и коммуникаций в середине XX в позволили предпринимать конкретные шаги к демократизации управления производством, решению проблемы превращения человека в субъект управления. Так, первые законодательные акты, закрепляющие участие трудящихся в управлении производством, были приняты в большинстве капиталистических стран сразу же после второй мировой войны, что свидетельствует об интернациональном характере процесса демократизации управления.

# 5. Используемая литература:

1. «Российский экономический журнал». Издательство «Финансы и статистика», 1996 г. № 10.
2. «Российский экономический журнал». Издательство «Финансы и статистика», 1997 г. № 1.