

Чиркунова Е.К.,
*кандидат экономических наук, доцент кафедры Региональной
экономики и управления,
Самарский государственный экономический университет
Россия, г. Самара*

Худынина М.А.,
*Студентка
2 курс, государственное и муниципальное управление,
Самарский государственный экономический университет
Россия, г. Самара*

Зиганшина А.Р.,
*Студентка
2 курс, государственное и муниципальное управление,
Самарский государственный экономический университет
Россия, г. Самара*

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК КООПЕРАТИВНАЯ СИСТЕМА

Аннотация. В данной статье рассматривается организация как кооперативная система. В настоящее время нельзя представить без групп, которые объединены одной целью. Самым простым примером являются рабочие отношения с руководителем и коллегами. Организации могут отличаться своими масштабами, признаками, знаниями и многим другим. В статье также рассматриваются признаки организации, определяется понятие «кооперации» и как оно связано с организацией. Рассмотрена теория Ч. Барнарда, где подробно рассматриваются формальные и неформальные организации.

Ключевые слова: организация, творческая инициатива, теория, функция, масштаб, адресность, структура, руководитель, подчиненный, мотивация, формальная группа.

Annotation. This article considers the organization as a cooperative system. Currently, it is impossible to imagine without groups that are united by one goal. The simplest example is a working relationship with a supervisor and colleagues. Organizations may differ in their scale, characteristics, knowledge, and many others. The article also examines the characteristics of the organization, defines the concept of "cooperation" and how it is related to the organization. The theory of Ch. Barnard, where formal and informal organizations are discussed in detail.

Keywords: organization, creative initiative, theory, function, scale, targeting, structure, manager, subordinate, motivation, formal group.

В современном мире существует большое количество различных объединений, которые формируются за счет каких-либо целей, задач. Это могут быть и организации творческой направленности, и государственной важности. Все эти объединения можно назвать организациями. В зависимости от того, какие потребности существует у каждой организации они могут отличаться масштабами, признаками и в целом строением. Однако организацию не так просто создать на самом деле. У человека должны иметься определенные знания, методики, которые он сможет применить к образования такого общества.

У каждой отдельной организации должны быть признаки, которыми она обладает. Перечислим важные из них:

- возможность контроля данного общества;
- адресность;
- временные рамки, которые позволяют определить сколько данное объединение готово существовать;
- способность к измеримости;

- наличие конкретных целей и задач;
- непротиворечивость.

Организацию можно в отдельных случаях рассматривать как кооперативную систему. Разберем, что такое кооперация. От латинского данное слово обозначает – «форма организации труда, при которой определенное количество людей совместно участвует в одном или в разных, но связанных между собой процессах труда, или система, состоящая из кооперативов и их объединений, целью которой является содействие членам кооперации в сфере производства, торговли и финансов» [2].

На самом деле понятие «кооперация» довольно обширное, его нельзя трактовать одним определением. Оно вбирает в себя интерес человека к трудовой деятельности и сотрудничеству с другими людьми. Организация как кооперативная система представляет собой слаженную структуру, которая основана на взаимовыгодном сотрудничестве. Каждый сотрудник должен чувствовать себя частью большой системы, в которой он имеет поддержку.

Задача организации как кооперативной системы должна в себя нести только справедливость и демократию. Руководитель должен не только применять свои властные полномочия на своих подчиненных, но и производить поощрения для того, чтобы замотивировать своих коллег.

Стоит отметить, что в тех организациях, где функционирует система с профессиональными кооперативными менеджерами они отличаются в управлении и результатами от других организаций. Менеджеры подобного формата становятся в рабочих группах лидерами, они контролируют все процессы и тем самым освобождают от многих обязанностей самих руководителей.

Разберем характеристики организации как кооперативной системы:

1) Уважение каждой личности, которая работает в группе. Соответственно идет равноценное распределение обязанностей между сотрудниками, чтобы ни один из них не чувствовал себя ущемленно. Также

уважительное отношение к другим организациям и признание их прав и возможностей.

2) Плюрализм. Все акционеры, которые имеют владение над определенной организацией имеют возможность на влияние развития событий. Каждый руководитель должен учитывать мнение и других, тем самым кооперация предотвратит множество ошибок.

3) Взаимопонимание. Дело касается и денежной составляющей. Каждый член должен иметь равноправие экономического характера.

4) Упор на человеческий ресурс. Работники организации как кооперативной системы – это не объекты бизнеса, а субъекты, которые вносят свой вклад в развитие дела.

5) Многогранная роль трудовой деятельности и рабочего процесса.

Довольно известную теорию организации предложил Ч. Барнард. «Под организацией он понимал систему осуществления скоординированных действий, целью которых является предоставление индивидам возможности достичь таких результатов, которых они не смогли бы добиться поодиночке. Выделяется два типа организаций: формальные и неформальные» [1].

В настоящее время довольно распространенной формой является все-таки формальное объединение. При этом известный экономист указывал на то, что такие объединения все же терпят неудачи. В теории получается все идеально. Люди уважают потребности друг друга, помогают в любой ситуации, получают равные доходы и т.д. При этом на самом деле это практически невозможно. Есть множество человеческих факторов, которые просто не позволяют людям по-настоящему кооперироваться и идти на уступки друг другу. Получается, что задуманное сотрудничество терпит крах.

Формальная организация – это «осознанный, сознательный, целенаправленный вариант человеческой кооперации... Многое из того, что представляется нам достоверным, предсказуемым и стабильным, имеет столь

очевидную связь с формально организованными попытками, что организованная попытка обычно воспринимается как своеобразный залог успеха, а неудачи организации считаются своеобразным исключением из правила» [3].

Помимо того, что есть внутренние причины, по которым организации могут распадаться, есть и множество внешних факторов, которые также имеют влияние на состояние и развитие сообщества. В связи с последними событиями мир также ориентируется на обстоятельства, которые ему диктует пандемия. Объединениям нужно адаптироваться под новые условия существования.

Значит можно выделить задачи организации как кооперативной системы:

- понимание всем персоналом целей организации, заинтересованность кадров в сотрудничестве;

- учет различных внешних и внутренних обстоятельств, которые могут повлиять на развитие компании;

- вертикальная и горизонтальная система передачи информации.

Руководители должны оповещать всех своих сотрудников о любой важной новости.

В центре организации всегда стоит человек, а точнее его взаимоотношения с коллективом, руководством, внешними обстоятельствами и так далее. Поэтому любой распад формальной организации можно отнести к несогласованию интересов между людьми. Ведь человеческие взаимоотношения движут процессом. Личные интересы могут быть совсем не такими, какие диктует организация. Тем самым у сотрудника уже нету огромного желания быть полезным компании, так как возникает несовместимость.

Успех организации как кооперативной системы базируется на очень простых принципах: действенность и результативность. Причем

эффективность не определяется какими-либо личными целями. Задачи могут быть направлены на общественные потребности (социальные). Эффективность организации как кооперативной системы измеряется в исполнении поставленных целей и задач. Если получилось их достичь – объединение можно считать успешным, если этого не происходит об эффективности речи может не идти.

Результативность или действенность уже касается личных интересов сотрудника. Он либо прилагает усилия для того, что достичь и свои результаты, либо нет. Здесь уже речь идет о совместимости интересов компании и интересов самого человека – совпадают они или нет.

Если компания неэффективна, то она скорее всего в ближайшее время прекратит свое существование. Если каждый сотрудник будет свои цели ставить на последнее место, у него не будет возможности развиваться, тем самым потенциал развития самой организации снижается. То есть результативной и потенциально развивающейся она может быть только тогда, когда и личные и организационные цели совпадут.

Получается, что в настоящее время организация как кооперативная система удовлетворяет потребности не только свои, но еще и личные интересы своих сотрудников.

Даже несмотря на то, что сотрудники являются немаловажным звеном в организации, их нужно мотивировать для того, чтобы работа была эффективной. Без стимула они не будут прилагать особых усилий. В организациях, где затраты на труд превышают оплату за показатели, обычно происходит очень большая текучесть, что негативно сказывается на организации. Сотрудники, которые обучают тратят каждый раз больше времени на новичка, при этом им должны оплачивать подобные мероприятия с обучением.

Помимо материального вознаграждения, приветствуется и стимулирование морального плана. Это похвала, вручение грамоты, другие способы повысить самооценку сотруднику.

Помимо формальной организации, также можно выделить неформальную. Ее сущность заключается в том, что взаимодействие происходит с людьми, которые напрямую не связаны с тем или иным объединением. Чем же отличается неформальная организация от формальной? У неформальной нету как таковой цели, несмотря на это она может просуществовать достаточно продолжительное время. Так как ее объединяет самое главное – это одинаковые проблемы, интересы, взаимные симпатии друг с другом. Когда дело не касается сугубо рабочих отношений, организация может быть более сплоченной, нежели формальная группа. Зачастую такая группировка возникает совершенно неожиданно даже для самих участников. Такие компания могут также сплотиться в рабочем процессе, когда обсуждают для себя что-то интересующее их. При этом они могут внести свои правила поведения и общения в формальную компанию, как бы странно это не казалось, несмотря на то, что, например, руководитель внес свои правила поведения. При этом в будущем такая группа имеет возможность превратиться из неформальной в формальную.

Функции неформальной группы заключаются в следующих характеристиках:

- поддержание ощущения сплоченности и дружбы;
- взаимопонимания и поддержка;
- коммуникативные связи, которые далее могут перерасти в дружеские связи;
- уважительные отношения в коллективе.

Таким образом, организация как кооперативная система представляет собой целостную структуру взаимоотношений, которые стоятся на сотрудничестве между людьми, взаимовыгоде и помощи. Каждый участник

кооперативной системы должен быть единым целым с командой, только тогда будет достигнут результат, который определяется целью созданной группировки.

Одним из теоретиков организации как кооперативной системы являлся Ч. Барнард. Он был уверен, что у каждой организации, прежде всего, должны быть цели и задачи, которые должно преследовать руководство, чтобы прийти к конечному результату. Организации он подразделяет на формальные и неформальные. В формальных есть лидер изначально, и ему подчиняются коллеги, однако не всегда они преследуют те же цели, что и сам руководителей, тогда происходит разлад в организации.

И также есть неформальные группы, где все укрепляют отношения на добровольной основе – по интересам, взаимным симпатиям и многим другим причинам. Поэтому данная тема является актуальной и интересной в наши дни, так как все люди состоят либо в формальных, либо в неформальных организациях, либо в тех и в тех одновременно.

Список литературы:

1. Barnard C. The Functions of the Executive. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1938. P. 60; Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. Санкт-Петербург: Питер, 2020. С. 207–208.
2. Классики менеджмента: пер с англ. / под ред. М. Уорнера. Санкт-Петербург: Питер, 2019. С. 92.
3. Кооперация страницы истории: В 3 т. Т. 1. Избранные труды Российских экономистов, общественных деятелей, кооператоров- практиков: В 3 кн. кн 1. 30-40-е годы XIX - начало XX в. - М.: Наука, 2021. - 768 с., ил. - (Серия» Памятники экономической мысли»).
4. Манцуров Ю.А. Кооперация: история и судьбы. - Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2020. - 256 с. Молодые ученые -

потребительской кооперации: Сб. материалов студ. научн. конф./ ВФ МУПК
Волгоград: Волгоградское научное изд-во, 2020. 204 с.

5. Харева Р.П. Развитие кредитных отношений в аграрном секторе
России: история и современность // Экономическая история России:
проблемы, поиски, решения: Ежегодник. Вып. 3. Волгоград, 2019. С.325-335.

6. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации
/ пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. Санкт-Петербург: Питер, 2021. С. 201.