

[https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_57394/](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_57394/). – Дата доступа: 11.02.2023.

4. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник. [Электронный ресурс] / Национальный статистический комитет Республики Беларусь / Режим доступа: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/?PAGEN\\_1=2](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/?PAGEN_1=2). – Дата доступа: 11.02.2023.

**УДК 005.334:658**

**Никита Забело**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель С. Н. Беликов, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

## **РОЛЬ САМООРГАНИЗАЦИИ В РОСТЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА РИСКА ПРЕДПРИЯТИЯ**

При возрастающем общем динамизме внешней среды в противовес традиционному совершенствованию организационной структуры управления птицеводческими предприятиями ученые и специалисты все чаще акцентируют внимание на функциональных методах, в основе которых лежат принципы самоорганизации, росте автономности отдельных подразделений и звеньев с усилением роли так называемых мягких связей между ними.

Самоорганизация возникает в неравновесных системах на границе двух хаосов. Под первым хаосом понимают неравновесность предприятия, под вторым – неравновесность внешней среды. В процессе самоорганизации упорядоченность системы увеличивается, что возможно только за счет роста энтропии собственных элементов (внутренних структурных образований предприятия) и роста энтропии внешней среды. При этом четко просматривается два признака, свидетельствующих о самоорганизующем характере систем. В первом случае самоорганизации рассматривается как разновидность процесса управления. Во втором – присутствуют признаки автономности, самоподдержания и активности [1].

Ключевыми слагаемыми модели самоорганизации, согласно Г. Шрайегу, противостоящей логике жесткого регулирования, являются:

- создание относительно независимых рабочих групп с широкой свободой действий и автономией в области координации и принятия решений;

- использование рабочих в межфункциональном процессе принятия решений;

- ослабление жестких формализованных связей между частями системы с целью обеспечения условий для саморегулирования процессов, включая локальную адаптацию внутренних структур предприятия друг к другу;

- минимизация отношений, основанных на иерархических признаках, и упор на самоуправляемую координацию

В настоящее время при рассмотрении риска как научной и правовой категории ведется широкая дискуссия по поводу соотношения двух полярных способов распределения полномочий: иерархия и гетерархия. Иллюстрацией первого может служить план действий персонала в чрезвычайных ситуациях в соответствии с регламентированными инструкциями в иерархии подчинения и индивидуальной ответственностью каждого из них при наступлении, например, форс-мажорных ситуаций на предприятии

Пример гетерархического распределения полномочий – коммерческое подразделение, где каждый руководствуется правилами ведения бизнеса и ситуацией, определяемой внешними и внутренними факторами предпринимательской среды.

Социологические исследования свидетельствуют, что демократический стиль руководства, в отличие от авторитарного, позволяет не только решать сложные задачи, но и быстрее находить общий язык для этого. Так, определяющей целью устойчивого развития различных бизнес-структур, бизнес-систем является гармонизация взаимоотношений общества и природы на основе реализации бизнес-проектов в пределах воспроизводственных возможностей биосферы, перенесения акцента в приоритетах человеческих ценностей с материально-вещественных на духовно-нравственные. В перспективе будут разрабатываться и реализовываться в бизнесе менее затратные технологии с новым технологическим базисом,

обеспечивающим переход к ресурсосберегающему типу производства. Экономическое развитие субъектов бизнеса должно обеспечиваться за счет создания зрелых институтов рыночной экономики, активизации структурных преобразований, расширения частного бизнеса, широкого внедрения достижений науки и техники, создания экологически чистых производств, ускорение интеграционных процессов со странами ближнего и дальнего зарубежья, сбалансированного развития территорий и населенных пунктов. Совершенствование социальных процессов в бизнесе будет базироваться на принципах зрелой демократии и гражданского общества [2].

Однако многие руководители отечественных предприятий считают, что создание гетерархически взаимодействующих групп является рискованным процессом, дающим негативные результаты

Тем не менее гетерархия, согласно нашим исследованиям, является необходимым элементом самоорганизующей системы. Она направлена на создание временных иерархий для решения проблем, выявленных и сформулированных гетерархической сетью, где каждый работник участвует в принятии решений. А выработка решений в плохо формализуемых проблемных ситуациях – что и является задачей управления на нынешнем этапе развития экономики предприятий, включая птицеводческие, а также необходимым элементом адаптационного процесса, который чаще позитивно завершается в гетерархической среде.

Здесь следует отметить, что в науке имеются разные подходы к признанию за системой качества самоорганизующейся. Классический кибернетический подход, акцентируя внимание на управлении, признает самоорганизующейся ту систему, в которой структурирование управляется изнутри и задано процессом целедостижения. Изучение литературных источников показало, что встречаются главным образом два варианта самоорганизации, основывающихся на двух вышеприведенных подходах: спонтанное формирование на основе инициативной кооперации сотрудников; целенаправленное образование относительно автономных структурных единиц, управление которыми осуществляется самими их участниками без вмешательства представителей власти.