

# **Школа социальных систем**

**Поронник Елена  
Жарикова Полина  
М111Б**



Школа социальных систем – это совокупность социологических подходов в менеджменте, рассматривающих организацию как динамичную целевую многофункциональную систему, состоящую из разнородных и взаимосвязанных элементов (подсистем). Базовой подсистемой является *социальная организация.*



Социальная организация – в широком смысле любые организованные человеческие сообщества или совокупность взаимосвязанных социальных групп, в узком – наименование специфической, собственно социальной подсистемы регуляции поведения, наличие которой и позволяет рассматривать организацию как социальную систему.





# Герберт Саймон





В центре внимания Саймона – проблемы подготовки, принятия и реализации управленческих решений, что составляет содержание управленческой деятельности. Решение – это выбор одной из возможных альтернатив поведения работника. Организация – это система принятия решений. Решения подразделяются на программируемые и непрограммируемые.

Программируемые – это решения, для выполнения которых применяется формально-логическая методология. Непрограммируемые решения охватывают большую часть решений, принимаемых менеджерами в повседневной практике. Этот тип решений связан с задачами, возникающими на основе принципиально новых, впервые встречающихся в практике менеджеров сложных проблем. Они не имеют четкого алгоритма решения, не связаны с логикой оптимизации, не ориентированы на эффективность.

Саймон ввел понятие ”идентификация работника с организацией”, обозначающее процесс, в результате которого работник, вновь поступивший в организацию, через определенное время принимает ее цели, начинает рассматривать индивидуальные задачи через их призму и проявляет готовность добровольно, самостоятельно и без принуждения извне предпринимать действия (принимать решения), направленные на удовлетворение интересов и достижение целей организации. При этом принятые им решения он воспринимает не как навязанные, а как соответствующие его побуждениям и собственной мотивации.

**Концепция ограниченной рациональности Саймона – система теоретических положений, обосновывающих принципиальную невозможность принятия оптимальных управленческих решений административным управленцем (менеджером) в организации.**





Смысл положений концепции может быть сформулирован в виде двух тезисов:

1) лицо, принимающее решение, уже в силу своей человеческой природы не способно принять оптимальные решения в лучшем случае будет довольствоваться удовлетворительными;

2) поведение человека в организации не может быть квалифицировано как рациональное или иррациональное, оно определяется как ограничено или вынужденно рациональное.



Критикуя распространенный взгляд на менеджера как на рациональное существо, принимающее решение согласно логике, Саймон считал, что при этом принимается ряд ошибочных утверждений, например: лицо, принимающее решение, все знает и понимает, оно может все подсчитать и в состоянии оценить последствия принятого им решения.

Таким допущениям Саймон противопоставлял следующие утверждения:

- 1) Менеджер из бесконечного числа альтернатив видит лишь немногие и, следовательно, его выбор неоптимален;
- 2) Менеджер не может предвидеть всех последствий принимаемого решения;
- 3) Менеджер основывается на весьма приблизительных представлениях об объекте, которым управляет;
- 4) Менеджер склонен делать ошибки;
- 5) Менеджер работает в режиме дефицита времени и не имеет необходимого объема информации;



- 6) Менеджер руководствуется бессознательными целями, мотивами, установками, влияющими на содержание решений;
- 7) Менеджер не способен воспринимать всю сложность тотального окружения как целостности;
- 8) Менеджер не может быть экспертом во всех вопросах, которые ему приходится обсуждать с функциональными специалистами;
- 9) Принятие и реализация решений во многом обусловлены позицией менеджера, системой его ценностей, отношением к содержанию решений.





Вывод: поведение менеджера, принимающего решение, не есть рациональное или иррациональное, а скорее ограничено или вынужденно рациональное.



# Алвин Гоулднер и Амитай Этциони



Гоулднер предложил две модели организации, описывающие ее природу (которая, в свою очередь, носит двойственный характер):

Естественную

Рационально-  
искусственну  
ю

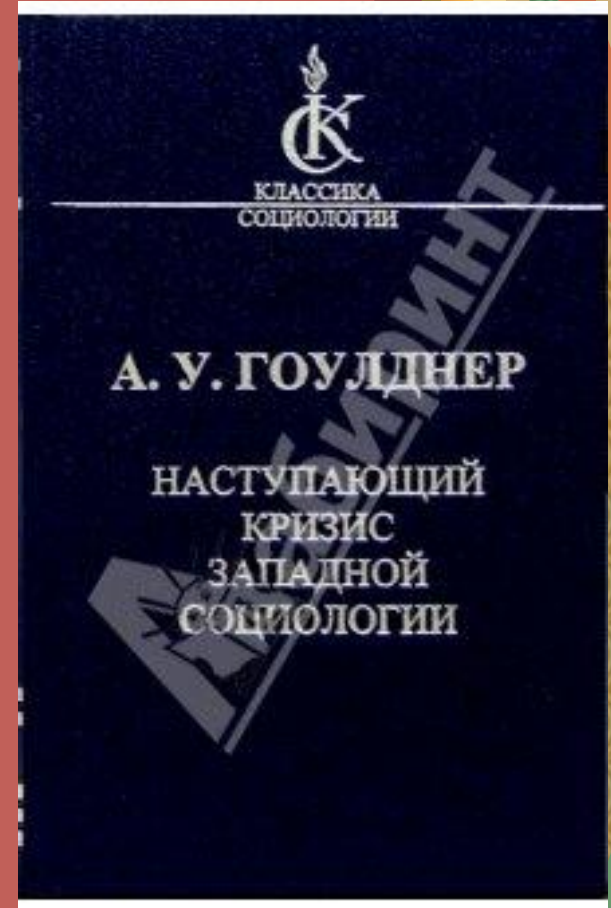


В естественной модели организация рассматривается как социальный организм, эволюционно и поэтапно развивающийся и функционирующий по своим законам, центральной проблемой которого, как и в биологических организмах, является его выживание.

В рационально-искусственной модели организация рассматривается как сознательно проектируемая под цель искусственная система, как инструмент, формируемый для достижения определенных целей и решения задач.

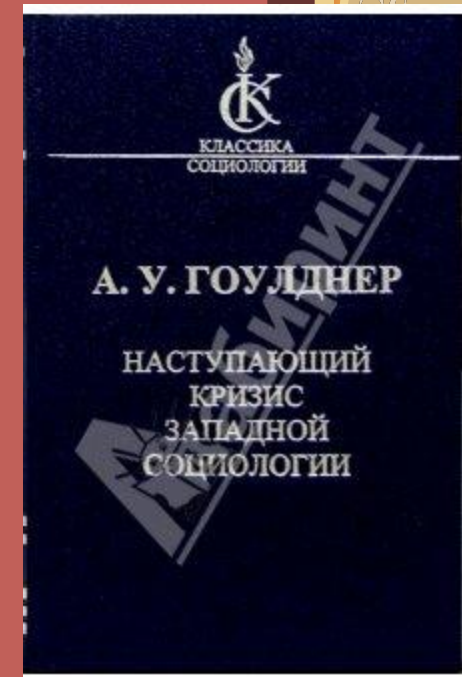


Этциони: Организация – это сложный социальный агрегат, в котором действует множество социальных и профессиональных групп, имеющих как общие, так и несовместимые интересы”; “конфликт между администрацией и подчиненными принципиально неустраним, поскольку его источником является разное отношение этих групп к собственности”.



Этциони: существуют две принципиально возможные модели рациональности менеджера, соответствующие двум компонентам организации: модель эффективности и модель выживания. Модель эффективности связана с ориентацией менеджера на реализацию исключительно целевой функции и максимизацию результативности деятельности; данная модель имеет смысл лишь при сравнении нескольких организаций и сопоставлении результативности их деятельности.

Модель выживания  
соответствует типу  
рациональности менеджера,  
направленной на повышение  
способности организации к  
функционированию, сохранение  
ее как специфического  
коллективного субъекта  
деятельности.



# Честер Барнард

Наиболее известная его книга «Функции администратора» (1938) до сих пор считается классическим произведением американской административной литературы. Другая работа Барнарда – «Организация и управление» (1948) – представляет собой сборник его докладов и лекций, прочитанных в разные годы. Довольно популярна еще одна книга Барнарда – «Элементарные условия деловой морали»



«системного  
подхода» Барнард  
стремится создать  
целостную теорию  
организации  
управления. Свой  
метод исследования  
он определяет как  
комплексный,  
основанный на  
применении  
философии,  
политических наук,  
экономики,  
социологии,  
психологии, физики,

По мнению же  
Барнарда, наиболее  
существенной  
характеристикой группы  
является «система  
взаимодействий».  
Соответственно этому  
организация  
определяется им как  
«система сознательно  
координируемой  
деятельности двух или  
более лиц».

Все организации (за исключением государства и церкви) Барнард характеризует как «частные системы», поскольку они зависят от более крупных систем. Существуют и «объемлющие» формальные организации, которые включаются в «неформальную, незаконченную, туманную и ненаправляемую систему, обычно именуемую «обществом».



В своем анализе механизма функционирования организации Барнард значительное внимание уделяет вопросам мотивации деятельности людей и, в частности, проблеме «равновесия между вкладом и удовлетворением». Он начинает с мысли, что индивидуум, внося свой вклад в деятельность какой-либо организации, хотя и обладает, как правило, ограниченной свободой выбора, делает это эффективно лишь тогда, когда ему обеспечены максимальное личное удовлетворение и выгода.



Рассматривая множественность различных видов «удовлетворения человека в организации», Барнард выделяет четыре «конкретных побуждения»:

1) материальное побуждение: «деньги, вещи или физические условия»;

2) личные нематериальные возможности для отличия, престижа и личной власти;

3) желаемые физические условия работы;

4) духовные побуждения: гордость мастерством, чувство соответствия



Анализируя отношение этих конкретных побуждений, Барнард приходит к выводу, что материальное вознаграждение имеет решающее значение лишь до определенных пределов.

Барнард выделяет четыре основных типа «общих стимулов», влияющих на поведение человека в организации: 1) привлекательность, присущая работе; 2) условия труда и их соответствие взглядам и навыкам работы данного лица; 3) возможность ощущать личное участие в ходе события; 4) возможность общения с другими лицами, соответствие условий работы представлениям данного лица относительно норм товарищества и взаимной поддержки

На основе концепции формальной и неформальной организации Барнард подходит к проблеме авторитета в организации, вводя понятие «принятого авторитета».

Чтобы приказы были приняты как авторитетные, продолжает Барнард, они должны быть: а) понятными; б) соответствующими цели организации; в) сопоставимы в целом с личными интересами тех, кому они адресованы; г) осуществимыми.

В исследованиях Барнарда некоторое место занимают проблемы планирования. По Барнарду, подлинное планирование – это «процесс разработки и применения знания и ума к нашим делам». Он вычленяет следующие, основные с его точки зрения, типы планирования: стратегическое, функциональное, эволюционное. Каждый план должен включать в себя следующие элементы: 1) цели, которые необходимо достичь; 2) осуществимость; 3) данные ситуации; 4) выделяемые средства; 5) позитивные мероприятия на случай непредвидимых обстоятельств; 6) ответственность за действия.