

Школа социальных систем

Подготовили: Студенты I курса
экономического факультета

РТА

Юсов Алексей и Сафонов Михаил М1126

2012

*Теоретики этой школы рассматривали организации как социальное целое, исследовали вопросы мотивации, стимулирования, авторитета и власти, коммуникаций в организации, принятия решения человеком, моделируя внутриорганизационные процессы и их комбинации, выясняя, какие из этих комбинаций наиболее эффективные с точки зрения целей организации.

* Духовным отцом школы социальных систем считается Ч. Барнард.



Честер Барнард

Chester Barnard

День рождения: 07.11.1886 года

Место рождения: **Молден, штат Массачусетс, США**

Дата смерти: 07.06.1961 года

Место смерти: **Нью-Йорк, США**

Гражданство: США

* **Представитель ШСС**

* Барнард определял организацию как систему сознательно координируемой деятельности двух или более лиц. При этом имелась в виду координация различных видов деятельности людей, в силу чего каждая часть связана с каждой другой частью каким-либо значимым образом: «Целое всегда больше суммы его частей». Исходя из этого, Барнард полагал, что измерение данного соотношения («больше») и составляет основной показатель эффективности организации.

* Основные идеи

* Все организации (за исключением государства и церкви) Барнард характеризовал как частные случаи больших систем, поскольку они зависят от этих больших систем. Существуют и объемлющие формальные организации, которые включаются в неформальную, незавершенную и туманную систему, обычно именуемую обществом.

* Характеристика организаций

Для формальной организации характерны:

* Скалярный, или иерархический, тип, где координация достигается посредством подчинения частей единой центральной власти. Такой тип системы позволяет, по мнению Барнарда, снизить число дисфункций, уменьшить трения внутри организации, укрепить и сохранить ее мощь пусть даже ценой уменьшения свободы.

* Латеральная организация, где в отличие от скалярной координация в системе достигается лишь посредством соглашения. Латеральная система организации не обладает собственными формальными средствами для предотвращения трений, споров и дезорганизаторских действий.

* Типы систем Барнарда

- 1) материальные стимулы (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, альтруистическое служение семье или другим целям, лояльность по отношению к организации, патриотизм, эстетические или религиозные чувства и т. п.).

* **Рассматривая множественность различных видов удовлетворения человека в организации, Барнард выделяет 4 группы конкретных побуждений {стимулов} к деятельности 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.

*** Кроме конкретных стимулов, Барнард выделял 4 типа общих стимулов, влияющих на поведение человека в организации:**

* В отличие от многих своих предшественников и современников, например Тейлора, Эмерсона, Фоллетт, Мэйо и др., Барнард пытался придать новое содержание понятию эффективность, определяя ее как способность организации предоставлять эффективные побуждения в количествах, достаточных для поддержания равновесия социальной системы.

* Эффективность Барнарда

- 1. Каналы связи должны быть точно определены и хорошо известны всем членам организации, что может быть достигнуто путем точного фиксирования обязанностей и прав каждого должностного лица и широкого оповещения об этом с указанием конкретных лиц, занимающих определенные посты.
 - 2. Необходимо определить формальные каналы связи между всеми членами данной организации. Иными словами, каждое лицо в организации должно иметь определенную формальную связь в виде субординации или суперординации с каким-либо другим лицом в организации.
 - 3. Линия связи должна быть по возможности максимально прямой и короткой. Чем она короче, тем быстрее решаются задачи, тем меньше ошибок при их решении.
- Барнард предпринял попытку определить ряд формальных принципов связи и передачи информации в организационных системах.**

- 4. Линия связи всегда должна использоваться целиком. Обход промежуточных пунктов приводит к противоречивым сообщениям, неправильному истолкованию и подрыву ответственности.
- 5. Компетенция лиц, являющихся коммуникационными центрами (т. е. руководящий состав), должна быть адекватной. В центрах коммуникации крупных организационных систем нельзя ожидать от одного ответственного лица компетентного отношения ко всему многообразию сложных сообщений. Отсюда необходимость в помощниках, заместителях и штабных экспертах. В наиболее сложных и крупных организациях высшая административная власть осуществляется скорее какой-либо организованной группой, чем отдельным руководителем.
- 6. В процессе функционирования организации нельзя допускать прерывания линии связи. Для этого нужны тщательно разработанные меры, автоматически обеспечивающие временное замещение должностей в период недееспособности или отсутствия официальных лиц.
- 7. Каждое сообщение должно быть аутентичным. Это означает, что каждое лицо, отдающее распоряжение или указания, обязано действовать в пределах своей компетенции, а лица, которые будут выполнять указания, должны иметь ясное представление о том, каковы компетенция руководящего лица, его обязанности и полномочия.

*Первым эстафету от Барнарда принял другой известный представитель школы социальных систем — Г. Саймон (р. 1916).



Герберт Саймон

Herbert Simon

День рождения: 15.06.1916 года

Место рождения: **Милуоки**, США

Дата смерти: 09.02.2001 года

Место смерти: **Питтсбург**, США

Гражданство: США

*Представитель ШСС

- Саймон изучал проблемы принятия решений и искусственного интеллекта
- Признанием его чрезвычайно важных заслуг стало избрание в Национальную академию наук и присуждение наград Американской ассоциации психологов, Американской ассоциации экономистов и Института инженеров-электриков и электронщиков
- В 1978 г. он получил Нобелевскую премию по экономике. Вероятно, более, чем кто-либо другой, Саймон обогатил науку управления и наше понимание того, как решаются человеческие проблемы и принимаются решения

* Основные идеи

- * «Административное поведение» (1947) и «Общественная администрация»
- * (1950), написанные
- * совместно с Д. Смитбургом и В. Томпсоном; «Модели человека» (1957)
- * «Организации» (1958) в соавторстве с Дж. Марчем;
- * «Новая наука управленческих решений» (1970).
- * Если первые труды Саймона в значительной степени представляли собой развитие взглядов Барнарда, то последующие посвящены психологическим и теоретико-познавательным аспектам процессов, связанных с принятием решений.

Главные труды Герберта Саймона

* Саймон рассматривал организации как системы, в которых люди являются механизмами, принимающими решения. Сущность деятельности управляющих, администраторов, их власти над подчиненными заключается в создании фактических или ценностных предпосылок, на которых основываются решения каждого члена организации.

* Характеристика организации

* Если механизм влияния в организации установлен таким образом, что создает равновесие между побуждением и вкладом, при котором все члены организации готовы активно участвовать в ее деятельности, отдавая всю свою энергию для решения задач организации, то такая организация имеет, по определению Саймона, высокий моральный уровень.

- * Их суть заключается в том, что управляющие должны эффективно использовать все формы внешних влияний для манипулирования личностью работника, для трансформации человека в такой степени, чтобы он совершал желаемые действия скорее вследствие собственной мотивации, чем под влиянием инструкций, получаемых в данный момент. Саймон определял авторитет как власть принимать решения, направляющие действия других.
- * При этом он возражал против рассмотрения авторитета как юридического феномена, базирующегося только на формальных санкциях

* Концепции Саймона

- * деятельность всех ее членов
- * мотивируется стремлением внести вклад в эффективность организации вследствие оптимальной идентификации личных и
- * общих целей. Это, убежден он, сведет необходимость авторитета лишь к внесению коррективов, так как его применение в
- * виде санкций потеряет сколько-нибудь существенное значение.

***идеальную схему
функционирования
организации**

Все концепции базируются на нереалистических допущениях:

1. что лицо, принимающее решения, обладает всезнанием
2. что это лицо обладает неограниченной способностью к подсчету;
3. что в его сознании содержится полное и последовательное предпочтительное расположение всех возможных последствий.

***Уязвимые места всех
концепций**

- * Саймон считал возможным построение математических моделей рационального выбора решений только при условии принятия отмеченных выше ограничений.
- * Саймон стремится исследовать возможности применения идей Теории сервомеханизмов для моделирования процессов принятия решений, но вводит при этом ряд специфических ограничений.
- * Он разграничивал понятия:
 1. «программируемые решения» и
 2. «непрограммируемые решения»

* Саймон был убежден, что дальнейшая разработка теории управления организациями должна идти по пути изучения процесса принятия организационных решений, а такого рода исследование, в свою очередь, непосредственно связано с познанием самого процесса мышления.