УДК 330

**ВЗГЛЯДЫ Г. САЙМОНА НА ПРИРОДУ ФИРМЫ**

**Белобородова Елизавета Геннадьевна,**

**Кулешова Лана Игоревна,**

**Надыргулова Регина Ришатовна**

Студенты

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»

***Научный руководитель: Славина Марина Сергеевна***

*канд. социологических наук, ведущий специалист-эксперт, доцент*

*ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»*

***Аннотация:*** *в статье рассматриваются проблемы становления и формирования социальных систем под влиянием внутренних и внешних факторов. Также анализируются проблемы принятия решений, которые занимают главное место в исследованиях Саймона.*

***Ключевые слова:*** *социальные системы, лицо, принимающее решение (ЛПР), централизация, децентрализация, ограниченная рациональность.*

***Key words:*** *social systems, decision-maker (DM), centralization, decentralization, limited rationality.*

Огромный вклад в развитие американской и мировой школы «социальных систем» внес лауреат нобелевской премии, выда­ющийся американский ученый в области социальных, политических, экономических и математических наук, специалист по проблемам организаций и управления Герберт Саймон, первые труды которого были посвящены воп­росам подготовки, принятия и реализации управленчес­ких решений.

Герберт Саймон рассматривает организации как системы, где люди играют роль «механизмов, принимающих решения». Суть деятельности управляющих и администраторов состоит в создании фактических или ценностных предпосылок, на основе которых принимаются решения каждым членом организации [2, с. 55-60].

Первое решение любого члена предприятия является решением участия или не участия в организации. Если, решая данный вопрос, индивидуум руководствуется личными соображениями, то, приняв для себя положительное решение, ему приходится подчиниться целям организации.

Рассматривая «механизм влияния» в организации, управляющий должен понимать, что организация будет иметь, по определению Саймона, «высокий моральный уровень» лишь в том случае, когда все члены организации будут готовы отдавать свою энергию задачам и целям предприятия, принимая активное участие в ее деятельности.

Сущность большинства концепций Саймона состоит в эффективности использования управляющими форм внешних влияний, воздействующих на личность работника. В данном случае задача управляющего состоит в трансформации индивидуума до такой степени, чтобы он действовал вследствие собственной мотивации, чем под влиянием навязанных ему инструкций.

Понятие «авторитет» определяется Саймоном как «власть принимать решения, направляющие действия других», при этом возражается рассмотрение авторитета с точки зрения «юридического феномена», основанного лишь на формальных санкциях. Саймон подчеркивает, что человек в организации должен с готовностью принимать приказы, желая обеспечить достижение целей организации.

Уделяя особое внимания доктрине «человеческих отношений», Саймон старается соединить ее с системным подходом к организации управления. Герберт Саймон предлагает идеальный план функционирования организации, согласно которому мотивация деятельности всех ее членов проявляется в стремлении внести вклад в эффективность организации вследствие оптимального отождествление личных и общих целей.

С точки зрения Саймона проблема связи в организационной системе является актуальной во все времена. Речь идет о двустороннем характере связи, когда поток информации идет к центру, где принимаются решения, и происходит передача решений от центра в другие части организации. Другими словами, процесс передачи решения происходит не только по вертикали, но и по горизонтали, или, по выражению Саймона, «латерально по всей организации».

В последнее время вследствие сложности обеспечения организационной связи многие организации чувствуют увеличение потребности в создании специальных «коммуникационных служб», которые занимаются сбором и передачей внутренней и внешней информации, а также ее хранением в виде организационной «памяти»: архивах, библиотеках или ЭВМ [4, с. 67-74].

Проблема принятия решений также занимает главное место в исследованиях Саймона, где он к тому же анализирует различные организационные принципы и математические методы принятия решений. Наряду с высокой оценкой их значения и специальной их разработкой с элементами специфики менеджмента, Герберт Саймон не допускает полную рациональность решений на основе теории выбора в экономике, теорий игр и статистических решений.

Развивая тему дальше, Саймон предполагает, что рациональность человека в организации ограниченна и у него элементарно «не хватает ума» для максимизации собственных решений, индивидууму приходится довольствоваться удовлетворительными решениями. В этом и заключается значение существования предприятия, одной их самых ключевых функций которого считается «компенсация ограниченной рациональности индивидуумов» [3, с. 124-126].

Что касается «классической» теории управления, то здесь Саймон проявляет немалую долю скептицизма, подвергая критике концепции Гьюлика – Урвика и характеризуя их как «доморощенные притчи, мифы, лозунги, напыщенную бессмыслицу». Признавая, что организационной работе недостает конкретной формализации, Саймон, как и Барнард, выступает против механицизма «традиционной» школы, продолжая гуманистический вызов.

С ростом организации, увеличение количества структурных подразделений становится все сложнее обеспечивать маневренность ими. Беря во внимания это обстоятельство, Саймон и Марч советуют меры, повышающие эффективность коммуникации, которые позволят допустить терпимость руководства к независимости отдельных подразделений [1, с. 57-60]:

1. производство программ для управления однообразных процессов
2. создание классификационных схем, которые будут предопределять стимулы, «вызывающие нужное действие».
3. внедрение комплекса оценок, мероприятий и прогнозов, которые позволят обеспечить «модель реальности» для всех подразделений организации.

Принятие заключений, имеющих отношение к организации, отображает суть централизованного управления, так как любое лицо, принимающее решение, владеет только «ограниченной рациональностью», иными словами, ограничен собственными ценностями и концепциями цели, которые могут не соответствовать целям организации [3, с. 99-118].

В своей работе «Организации» Марс и Саймон исследуя более детально дилемму централизации и децентрализации в связи с вопросами мотивации и проблемой конфликтов, выносят заключение, что децентрализация, несмотря на возможность ее дисфункциональных результатов, неминуема, так как это обосновано природой процессов принятия организационных решений [1, с. 121].

Тем более принципиально переходить на децентрализацию с участием множества подразделений и иерархии в случае принятия принципиально свежих заключений при поиске альтернативных вариантов решения проблем. Потребность в децентрализации и привлечения к подготовке решений большого количества участников объясняется «границами познавательных способностей человека» и невозможностью охвата всего комплекса разновидных проблем, которые требуют соответствующий анализ. Проблемы этого рода должны быть разделены на подчасти, а затем распределены между подразделениями.

Данный принцип, согласно воззрениям Марча и Саймона, стоит принимать во внимание в том числе и при производстве детальных программ, если учитывать, что с одной стороны программы не имеют возможности такой детализации, при которой устранятся шансы самостоятельных действий. А с другой стороны, программы нужно составлять так, чтобы они выполнялись «в полунезависимости» друг от друга, оставаясь «лишь слабо связанными одна с другой».

**Список литературы**

1. Марч Дж. и Саймон Х.А. Организации. Нью-Йорк: Wiley, 1958.
2. Маршак Дж. И Раднер Р. Экономическая теория команд. Новый рай; Лондон: Издательство Йельского университета, 1972.
3. Саймон Х.А. Поведенческая модель рационального выбора // Quarterely Journal of Economics, февраль 1955 г., т.69, с.99–118.
4. Саймон Х.А. Административное поведение. Исследование процесса принятия решений в административных организациях. 3-е изд. Нью-Йорк: Свободная пресса; Лондон: Collier, Macmillan, 1976a.

© Е.Г. Белобородова, 2020