# Содержание

Введение 3

1. Понятие системы 6

2. Категории системного подхода. Принципы и закономерности организации как социальной системы 12

3. Социальное пространство 19

4. Открытые и закрытые системы 23

Заключение 27

Список использованной литературы 29

# Введение

Слово «организация» происходит от латинского organize — де­лать сообща, стройный вид, устраиваю[[1]](#footnote-1). Организация рассматрива­ется как процесс и как явление. Как процесс она представляет собой совокупность действий, ведущих к образованию и совер­шенствованию взаимосвязей между частями целого, например, процесс создания работоспособного коллектива.

В основе теории организации лежит теория систем. Система — это целое, созданное из частей и элементов для целенаправлен­ной деятельности. Иногда систему определяют как совокупность взаимосвязанных действующих элементов. Признаками системы яв­ляются множество составляющих ее элементов, единство главной цели для всех элементов, наличие связей между ними, целостность и единство элементов, наличие структуры и иерархичности, отно­сительная самостоятельность и наличие управления этими эле­ментами. Термин «организация» в одном из своих лексических значений означает также «систему», но не любую систему, а в определенной мере упорядоченную, организованную.

На протяжении относительно короткой истории становления теории систем представления о системах, закономерностях их построения, функцио­нирования и развития уточнялись и переосмысливались.

В конце XIX и в начале XX века в связи с увеличение объемов производства и комплексных проблем, возникающих в экономике, возникла потребность в обобщающем подходе рассмотрения и решения крупных, глобальных, взаимосвязанных проблем. Появилась потребность в специалистах «широкого профиля», обладающих знаниями в нескольких смежных областях, умеющих обобщать эти знания, использовать аналогии (общие законы или закономерности), формировать комплексные подходы, что на современном этапе невозможно без привлечения вычислительной техники и соответственно информационной моделей. Понятие системы, употреблявшееся как комплекс, общее, целое, превратилось в специальную общенаучную категорию.

В 30-е годы XX века в рамках философии возникло обобщающее направление, названное теорией систем. Л. фон Берталанфи, считающийся основоположником данного направления, сделал доклад на научном философском семинаре, используя понятия и термины философии. (Отметим, что сходные обобщающие были идеи изложены Богдановым А.А. еще в начале ХХ века).

Затем термины уточнялись, развивались концептуальные подходы по мере исследований закономерностей функционирования и развития сложных системных объектов. Необходимо отметить, что в нашей стране на данную тему было написано много, так как данная тема относилась к философии и технике, и не подвергал (или подвергалась в меньше степени) политической и идеологической цензуре.

В 50-60 годы при постановке и исследовании сложных проблем проектирования в управления довольно широкое распространение получил термин системотехники предложенный Темниковым Ф.Е., который затем стал использоваться в приложениях системных методов к техническим направлениям, а для других начали появляться друг термины - например, системология.

Применительно к задачам управления в определенный период времени имел распространение термин кибернетика, введенный Н. Винером.

Л. фон Берталанфи определял систему как «комплекс взаимодействующих ком­понентов» или как «совокупность элементов, находящихся в определенных отношениях, друг с другой и со средой»[[2]](#footnote-2).

Термины «элементы» - «компоненты», «связи» - «отношения» обычно используются как синонимы. Однако, следует считать, «компоненты» - понятие более общее, чем «элементы», т.е. оно может означать и элемент, и подсистему или другое образование из эле­ментов: относительна понятии «связь» и «отношение» существуют разные точки зрения: одни исследователи считают связь частным случаем отношения, другие - отношение частным случаем связей, третьи - предлагают понятие связь применять к статике системы, к ее структуре, а понятием отношение характеризовать некоторые действия в про­цессе функционирования (динамики) системы. Поэтому в разных определениях и исполь­зовались различные термины, помогающие их авторам уточнять конкретные характери­стики рассматриваемых ими систем: наличие в них составляющих (компонентов) раз­личной сложности, статику или динамику системы и т. п.

В понятии система объективное и субъективное составляют диалекти­ческое единство, и следует говорить не о материальности или нематериальности систе­мы, а о подходе (обобщенном методе) к объектам исследования как к систе­мам, о разном представлении их на различных стадиях познания или созда­ния.

Итак, целью данной работы является анализ организации как социальной системы.

В работе поставлены следующие задачи:

1) выявление содержания понятия «система»;

2) определение категорий системного подхода и исходя из этого, анализ принципов и закономерностей организации;

3) рассмотрение значения социального пространства;

4) анализ открытых и закрытых систем.

# 1. Понятие системы

Система - это некоторая целостность, состоящая из нескольких взаимосвязанных частей или законов, каждый из которых вносит свой вклад в результат деятельности целого (системы)[[3]](#footnote-3).

Существует достаточно много определений системы, но большинство исследователей сходится к тому, что отличительными характеристиками системы является структурность (наличие составляющих ее элементов и возможность разложения системы на составляющие) и процессность (или в некоторых, случаях цикличность, то есть возможность повторения процессов существования для сохранения системы). Как считают представители системного анализа, системные свойства присутствуют во всех явлениях. Наличие таких условий может быть проверено, если явление можно описать через следующую схему (Рис. 1): наличие составляющих, таких как вход, процесс и выход.

Рис. 1. Схема представления (изображения) системы

В любой системы вход состоит тоже из составляющих элементов, которые классифицируются (делятся) в зависимости от их роли в обеспечении процессов системы:

та часть, над которой осуществляются операции (процессы) системы материалы);

среда, воздействующая на операции (цена, договорные условия);

обеспечивает перемещение компонентов всей системы (структура производства, люди и т. д.).

Входы в системе делятся по содержанию на: материальные, информационные, энергетические или их сочетание (двух или трех).

Процесс - внутреннее содержание системы, которое изменяет свое состояние во времени, изменяя количество и взаимосвязь отдельных элементов.

Вход может рассматриваться как процесс, т.е. при этом система должна быть построена таким образом, чтобы необходимые процессы воздействовали каждую составляющую входа в строгом соответствии по времени и скоординирована для достижения желаемого результата. Выход должен обязательно соответствовать двум требованиям: а) обеспечивать стабильность; б) надежность.

Стабильность системы характеризуется непрерывностью выхода, а надежность выхода - это согласованность всех компонентов в деятельности системы. Для системы обязательным является наличие элементов или частей и связей между ними. Сама система характеризуется структурой (количеством элементов и их взаимным расположением) и поведением (результатом деятельности). Решающее значение для определения структуры имеют характер связи между элементами.

Изменения и преобразования, происходящие в сложных системах, как правило, не удается представить в виде математических формул и соотношений, алгоритмов (в виде упрощенных схем и порядка действий).

Модель - материальная или информационная (реальная или мысленная копия анализируемого объекта, явления, процесса действительности (С.А.).

Для представления и описания системы используют следующие понятия: состояние, поведение системы, равновесие, устойчивость

1. Состояние.

Этим понятием обычно характеризуют мгновенную фотографию, срез системы во времени (в какое-то время) или во время остановки в ее развитии. Состояние определяют (описывают) либо через входные воздействия: входные сигналы (результаты), либо через макропарамстры и макросвойства системы (давление, скорость, ускорение - для технических систем; рентабельность, объем продаж, объемы производства, численность персонала, основные фонды, темпы роста - для экономических систем). По этим показателям можно говорить о состоянии покоя - стабильности (т.е. постоянные входные воздействия и выходные сигналы) и о состоянии равномерного развития.

Если рассматривать систему в виде элементов (Э), блоков, компонентов, то входы (входные воздействия) можно разделить на управляющие (У) и возмущающие, дестабилизирующие (X) (неконтролируемые, отклоняемые), а выходы или результат деятельности системы могут быть записаны как

q = f(Э,У,X).

2. Поведение системы.

Если система способна переходить из одного состояния в другое, то говорят, что она обладает поведением. Поведение системы - это ее состоят (возможность преобразования, изменения) во времени. Этим понятие пользуются, когда неизвестны правила, закономерности перехода из одного состояния в другое.

Говорят, что система обладает поведением, и для ее описания и понима­ния необходимо выявить алгоритм, характер поведения системы.

3. Равновесие.

Это понятие определяется как способность системы в отсутствие внеш­них возмущающих воздействий (и при постоянных воздействиях) сохранять свое поведение сколь угодно долго.

4. Устойчивость.

Устойчивость - способность системы возвращаться в состояние равновесия после того, как она была из этого состояния выведена внешними возму­щающими воздействиями. Эта способность обычно присуща системам при постоян­ном У (управляющем входе) только в некотором диапазоне, не превышающем определенного уровня. Состояние равновесия, в которое система способна возвращаться сама, называется устойчивым состоянием равновесия.

Понятия «равновесие» и «устойчивость» в организациях как социальных системах гораздо более сложные и взаимодополняющие понятия, чем в технических системах.

Система может включать большой перечень элементов и ее целесообразно разделить на ряд подсистем. Подсистема — это набор элементов, представляющих автономную внутри системы область, например, технологическая, экономическая, организаци­онная, правовая подсистема.

К свойствам систем относят:

1. свойство связности. Элементы набора могут действовать только вместе друг с другом, в противном случае эффективность их дея­тельности резко снижается;
2. свойство эмерджентности: потенциал системы может быть большим, равным или меньшим суммы потенциалов составляю­щих его элементов;
3. свойство самосохранения. Система стремится сохранить свою структуру неизменной при наличии возмущающих воздействий и использует для этого все свои возможности;
4. свойство организационной целостности. Система имеет по­требность в организации и управлении.

В системе формируется сложная зависимость от свойств входя­щих в нее элементов и подсистем (система может обладать свойст­вами, не присущими ее элементам и может не иметь свойств, первоначально присущих большинству ее элементов). Например, директорат компании вынужден подчиняться определенным пра­вилам взаимоотношений, хотя отдельные руководители предпочи­тали бы более неформальные отношения; при проведении совеща­ния может быть выработана идея, которая не пришла бы в голову ее участникам при индивидуальной работе. Каждая система имеет входное воздействие, систему ее обработки, конечные результаты и обратную связь. Входное воздействие складывается из воздейст­вий внешней среды и собственных воздействий.

Системы могут включать большое число группировок, однако основной является группировка их в трех подсистемах: техничес­кой, биологической и социальной.

Техническая подсистема включает станки, оборудование, ком­пьютеры и другие работоспособные изделия, имеющие инструк­ции для пользователя и используемые им. Биологическая подсистема включает флору и фауну планеты, в том числе относительно замкнутые биологические подсистемы, например, муравейник, человеческий организм, относительно ко­торых человек принимает решения. Эта подсистема обладает большим разнообразием функционирования, чем техническая.

Социальная (общественная) подсистема характеризуется нали­чием человека в качестве объекта управления. В качестве харак­терных примеров социальных подсистем можно привести семью, производственный коллектив, неформальную организацию и даже одного человека (самого по себе). Эти подсистемы существенно опережают биологические по разнообразию функционирования. Набор решений в социальной подсистеме характеризуется боль­шим динамизмом. Это объясняется достаточно высокими темпами изменения сознания человека, а также нюансов в его реакциях на одинаковые и однотипные ситуации. Социальная подсистема может включать биологическую и техническую подсистемы, а био­логическая — техническую подсистему

Крупные подсистемы обычно называют системами. Социаль­ные, биологические и технические системы могут быть: искусст­венными и естественными, открытыми и закрытыми, полностью и частично предсказуемыми, жесткими и мягкими.

С понятием системы связана широта подхода при анализе и синтезе различных организационных образований.

Системный под­ход требует учета всех ключевых элементов (внутренних и внеш­них), влияющих на принятие решений.

Система, в набор элементов которой входит человек или пред­назначенная для человека, называется социальной. Например, кол­лектив отдела кадров, автомобиль. В зависимости от целей, поставленных в системах, они могут иметь политическую, образовательную, эко­номическую, медицинскую, технологическую направленность. На­иболее распространены социально-экономические системы. В ре­альной жизни социальные системы реализуются в виде организа­ций, компаний, фирм и т. д. Продукция таких организаций — это товары, услуги, информация или знания. Таким образом, в теории организации выделяют социально-политические, социально-об­разовательные, социально-экономические и другие виды органи­заций. Каждый из этих видов имеет приоритет собственных целей. Так, для социально-экономических организаций главной целью является получение максимальной прибыли в интересах учредите­лей. Для социально-культурных — основной целью является до­стижение эстетических целей, а получение максимальной при­были является вторичной целью, для социально-образовательных главная цель — удовлетворение потребностей клиентов в инфор­мации и знаниях, а получение прибыли — вторичная цель.

Социально-экономическая организация характеризуется нали­чием социальных и экономических связей между работниками. К социальным связям относятся: межличностные, бытовые отно­шения; отношения по уровням управления, отношения к человеку общественных организаций. К экономическим связям относятся: материальное стимулирование и ответственность, прожиточный уровень, льготы и привилегии. Соотношение этих связей играет решающую роль при создании или диагностике состояния органи­зации.

Социальные организации объединяют деятельность людей в обществе. Взаимодействие людей через социализацию создает условия и предпосылки для совершенствования общественных и производственных отношений.

# 2. Категории системного подхода. Принципы и закономерности организации как социальной системы

Прежде чем определить принципы и закономерности организации как социальной системы, необходимо выявить содержание основных категорий системного подхода.

Элемент.

Это предел членения системы с точки зрения аспекта рассмотрения системы, решения конкретной задачи, по­ставленной цели. Систему можно расчленять на элементы различными способами в зависимости от формулировки задачи, цели и се уточнения в процессе системного анализа.

Компоненты и подсистемы.

Иногда термин элемент используют в более широком смысле, даже в тех случаях, когда система не может быть расчленена сразу на составляющие, являющиеся пределом ее членения. Однако при многоуровневом членении системы лучше использовать другие термины, предусмотренные в теории систем: сложные системы принято вначале делить на подсистемы, а если последние также сразу трудно разделить на элементы, то составляющие промежуточных уровней (если неизвестен их харрактср) называют компонентами системы.

Связь.

Понятие связь входит в любое определение системы и обеспечивает возникно­вение и сохранение целостных ее свойств. Это понятие одновременно характеризует и строение (статику), и функционирование (динамику) системы. Связь определяют как ограничение степени свободы элементов. Действительно, элементы, вступая в связь друг с другом, утрачивают часть своих свойств, которыми они потенциально обладали в свободном состоянии.

Цель.

Понятие цель и связанные с ним понятия целесообразности, целенаправлен­ности лежат в основе развития системы. Цель - заранее мыслимый результат сознательной деятельности человека («заранее мыслимый», - но все же «результат», воплощение замысла).

Структуры, их виды и формы представления.

Система может быть представлена простым перечислением элемен­тов или «черным ящиком» (моделью «вход-выход»). Однако чаще при исследовании объ­екта такого отображения недостаточно, так как требуется выяснить, что собой представ­ляет объект, что в нем обеспечивает выполнение поставленной цели. В этих случаях сис­тему отображают путем расчленения на подсистемы, компоненты, элементы с взаимосвя­зями, которые могут носить различный характер, и вводят понятие структуры. Структура (от латинского «structure», означающего строение, расположение, поря­док) отражает определенные взаимосвязи, взаиморасположение составных частей системы, ее устройство (строение). При этом в сложных системах структура отража­ет не вес элементы и связи между ними (в этом предельном случае, когда пытаются при­менить понятие структуры к простым, полностью детерминированным объектам, понятия системы и структуры практически совпадают), а лишь наиболее существенные компонен­ты и связи, которые мало меняются при текущем функционировании системы и обеспе­чивают существование системы и ее основных свойств. Иными словами, структура харак­теризует организованность системы, устойчивую упорядоченность ее элементов и связей. Структурные связи обладают относительной независимостью от элементов и могут выступать как инвариант при переходе от одной системы к другой, перенося закономер­ности, выявленные и отраженные в структуре одной из них, на другие.

При отображении сложных систем основная проблема состоит в том, чтобы найти компромисс между простотой описания, позволяющей составить целостное представле­ние об исследуемом или проектируемом объекте, и детализацией описания, позволяющей отразить многочисленные особенности конкретного объекта. Один из путей решения этой проблемы - задание системы семейством моделей, каждая из которых описывает по­ведение системы с точки зрения соответствующего уровня абстрагирования. Для каждого уровня существуют характерные особенности, законы и принципы, с помощью которых описывается поведение системы на этом уровне.

Таким образом: начальные понятия системного подхода и системного анализа явля­ются достаточно общими и уточняются по мере проведения исследований и в зависимо­сти от объекта исследования. Сам системный анализ как обобщенный метод исследования возник в ответ на требования практики, поставившей нас перед необходимостью изучать и проектировать сложные и разнообразные системы (отражающие объекты реального мира), управлять ими в условиях неполноты информации, ограниченности ресурсов, дефицита времени.

Однако необходимо признать, что существующие сегодня модели описания организации неудовлетворительны, поскольку в них не учтена социальная компонента.

Да и процессный, и системный подходы к управлению организацией предусматривают, что организация состоит из людей. Например, в процессном подходе каждый процесс управления содержит в себе социальный аспект. Однако люди, составляющие организацию, рассматриваются как необходимые атрибуты или ресурсы процессов. В итоге при разработке концепции управления организацией социальная компонента организации  явно рассматривается либо учитывается только в рамках процесса мотивации. На мой взгляд, это приводит к искажению общей модели управления.

В системном/ситуационном подходе социальная компонента выражена лучше в виде подсистемы «люди», включающей такие элементы, как:

1. поведение отдельных людей;
2. поведение людей в группах;
3. характер поведения руководителя;
4. функционирование менеджера в роли лидера и его влияние, которые выражаются через способности, потребности, ожидания, восприятие, точку зрения, ценности, лидерство[[4]](#footnote-4).

Однако границы подсистем «люди» и, например, «цели» вызывают сомнение. Очевидно, что цели организации находятся в тесной связи с ценностями, потребностями и ожиданиями конкретных членов организации, в результате чего границы между этими двумя подсистемами в действительности оказываются условными.

Неформализуемость социальной компоненты приводит к тому, что ею просто пренебрегают в остальных подсистемах. Взаимосвязи подсистемы «люди» с остальными становятся пренебрежимо малыми: выделение социальных факторов в отдельную подсистему создает иллюзию «очистки» всех остальных подсистем от их влияния. В результате учет социальной компоненты полностью отдается на откуп исследователю в соответствии с его личными представлениями и системой ценностей.

В итоге люди отождествляются с какими-то механизмами, обеспечивающими функционирование организации. Робкий отказ от такого восприятия породил термин «человеческий фактор», призванный отражать отклонение поведения людей от стандартизированных норм.

Основные принципы, присущие любой системе - это целостность (эмерджентность), структурность, взаимозависимость (коммуникативность), иерархичность, аддитивность, необходимое разнообразие.

Целостность - это принципиальная не сводимость свойств системы к сумме свойств составляющих ее элементов и не выводимость из свойств элементов свойств системы в целом. Данный принцип связан с принципом аддитивности - при распаде (разложении) системы на независимые эле­менты свойства системы равны сумме свойств ее элементов. При этом проявляются две тенденции: 1. Повышение целостности, сниже­ние самостоятельности; 2. Повышение самостоятельности (аддитивность).

Структурность - это возможность описания системы через установле­ние ее структуры, т.е. количества элементов и взаимосвязей между ними. С данным принципом и свойством системы связана коммуникативность (взаи­мозависимость) - то есть связи и влияние системы и внешней среды.

Взаимозависимость системы и среды - это возможность системы фор­мировать и проявлять свои свойства в процессе взаимодействия с внешней средой, являясь при этом ведущим активным компонентом. В открытых сис­темах взаимное влияние.

Иерархичность - когда каждый компонент системы в свою очередь мо­жет рассматриваться как система, а данная система может представлять со­бой элемент другой большой системы. Характеристиками иерархичности являются: пирамидальность, многоуровневость, ветвистость, связи только с ближними уровнями, связь с внешней средой контролируется верхним уровнем.

Принцип необходимого разнообразия - разнообразие видов и типов сис­тем ограничивается количеством и типом элементов, количеством и видами связей, в том числе с окружающей средой,

При работе с системой, при проектировании организационных структур используют следующие методы: анализа системы; синтеза; «черного ящика»; композиции.

Задача анализа состоит в определении поведения системы и его связи с организационной структурой, т.е. зная структуру, определяют ее поведение.

Суть синтеза является обратной по отношению к анализу, т.е. зная по­ведение системы, можно определить ее структуру. Во многих случаях про­блема синтеза не имеет однозначного решения или определенное поведение может быть реализовано различными структурами (из разных элементов или из одинаковых элементов по разному взаимодействующих). В этом случае задача синтеза сводится к нахождению из возможных структур оптимальной, т.е. отвечающей определенным требованиям. Поэтому при задаче синтеза пользуются более сложными методами расчета.

Метод «черного ящика» используется применительно к системе, у ко­торой неизвестно ни поведение, ни структура, но с которой можно прово­дить эксперименты и регистрировать их результаты, т.е. этот принцип пред­полагает недоступность внутреннего содержания системы для ее изучения.

Внешнему наблюдению доступны лишь входные и выходные величины. Суть этого метода в том, что сложная динамичная система изучается в це­лом без проникновения внутрь и этим экономится время и ресурсы экспе­риментатора, а взаимодействия или закономерности реагирования системы определяются на основе аналогий. Выводы относительно результатов дела­ют (поправки) на основании величин выходных и входных параметров.

Метод композиции используется при составлении некоторой системы из множества подсистем.

Для того, чтобы некоторое множество систем стало S - множеством (или системным множеством) должны выполняться два условия:

- все системы должны принадлежать или иметь одну модальность (при­надлежать одному уровню, быть совместимыми и сопоставимыми);

- все входящие в одно множество малые системы должны быть разделены на два вида композиций (свойств объединения): а) концептуальную; б) мате­риальную.

Под материальной композицией подразумевается объединение в S -множество малых систем, которые будут обладать новыми свойствами, от­сутствовавшими до объединения.

При концептуальной композиции не происходит вмешательство ни в систему, ни во взаимоотношения между системами, в этом случае S - мно­жество рассматривается как единая система, но эта система не является единой, а отношение между системами - элементами тождественны тем, что были до объединения.

Методы исследования и управления объектами, таким образом, реализу­ют присущие объектам управления внутренние закономерности (тенденции) их существования.

Системные принципы и закономерности с одной стороны являются само­стоятельными (так как системе метод изучения и познание реальной дейст­вительности) с другой стороны повторяют (копируют) законы и закономер­ности реального (изучаемого) объекта (всего мира или его части).

# 3. Социальное пространство

Если рассматривать организацию как социальную систему, то где и как именно она проявляет себя в качестве системы?

Рассматривая географическое расположение организации в физическом пространстве, мы обнаруживаем, что организация представляет собой комплекс помещений, рабочих мест, техники, людей, которые могут быть собраны в одном месте, а могут быть разбросаны по разным городам и странам. При этом в контексте физического пространства все эти люди, здания, сооружения не представляют собой системы физических объектов.

Если бы наблюдатель мог ограничивать свое внимание только областью физического пространства, он увидел бы просто набор объектов, физически никак не связанных друг с другом.

Как отмечают специалисты, связи, делающие эти объекты частями единой социальной системы (организации) пролегают не в физическом пространстве, а в некотором другом пространстве, которое называется социальным[[5]](#footnote-5).

Таким образом, в ходе исследования проблем организации необходимо допустить существование социального пространства, в котором организация проявляется именно как социальная система. Она проявляется в нем как целостность, состоящая из элементов, каждый из которых прямо или косвенно связан с другими элементами. При этом социальная система имеет интегральные характеристики, которые не совпадают со свойствами элементов. Эти интегральные характеристики также проявляются не в физическом, а в социальном пространстве.

Таким образом, наблюдать организацию как социальную систему можно только в контексте социального пространства.

Каждый из нас, будучи человеком, пребывает одновременно и в физическом и в социальном пространстве. Это позволяет нам видеть свойства того и другого пространства. Кроме того, человек, по-видимому, находится еще в нескольких пространствах, в частности, в ментальном, в котором он мыслит, и в котором действуют совершенно иные законы, нежели в социальном и физическом.

Социальное пространство по своим свойствам значительно отличается от физического пространства, в котором расположены объекты изучения естественных наук. Известно, что свойства пространства (его непрерывность, изоморфность, искривленность) могут оказывать значительное влияние на идущие в нем физические процессы. В этом смысле физика является следствием геометрии.

Социальное пространство имеет несколько иную геометрию, чем физическое. Скажем, социально близкие (в любом контексте) люди могут быть разнесены в физическом пространстве на любое расстояние. Но расстояние между ними в социальном пространстве от этого не изменится. В социальном пространстве есть иерархия, знаки различия, которые задают структуру социального пространства через систему социальных знаков и символов.

Таким образом, сравнивая социальное пространство с физическим, мы можем сделать вывод о том, что социальное пространство неоднородно. Оно имеет структуру, и эта структура напрямую связана с теми знаками и символами, которыми субъекты социального пространства его маркируют.

Кроме того, социальное пространство является своеобразной ареной, на которой субъекты и социальные системы взаимодействуют друг с другом. Именно в социальном пространстве осуществляются те виды деятельности, которые связаны с управлением кооперацией, взаимодействием субъектов, именно в социальном пространстве осуществляется деловая коммуникация между субъектами (в физическом пространстве коммуникация выглядит всего лишь как картина интерферирующих друг с другом акустических волн).

Если четко различать те аспекты рассмотрения субъектов и социальных систем (в том числе организаций), которые проявляются в социальном пространстве от тех, которые проявляются в ментальном, физическом и в других пространствах, то можно четко вычленить те законы социальной физики, которые определяют динамику, взаимодействие и расположение социальных систем и субъектов.

В частности, деловая коммуникация в физическом пространстве проявляется как картина накладывающихся друг на друга акустических волн, в ментальном пространстве она представляет собой комплекс значений и смыслов, порождаемых мыслящими субъектами, а в социальном пространстве деловая коммуникация становится одним из инструментов воздействия субъектов друг на друга. Иными словами, в социальном пространстве слово становится действием, в ментальном оно получает значение и смысл, а в физическом слово - просто пакет акустических волн.

Когда участники коммуникации используют слово именно в качестве действия (концентрируя значительную часть своего внимания в социальном пространстве), эффективность деловой коммуникации повышается во много раз. Потому что в этом случае участники коммуникации уже не перекрикивают друг друга (физическое пространство) и не концентрируют основное внимание на том, чтобы понять некие значения и смыслы (ментальное пространство), а начинают целенаправленно воздействовать друг на друга, получая или не получая нужный эффект, нарабатывая мастерство в технике взаимодействия.

Таким образом, социальное пространство в рамках организации представляет собой взаимодействия субъектов.

Кроме того, сам феномен управления может быть описан только в контексте социального пространства. Поскольку управление является одной из разновидностей межсубъектных взаимодействий.

Таким образом, законы эффективного управления оказалось возможным вывести из свойств того пространства, в котором оно осуществляется.

Деятельность также распылена по многим пространствам. В физическом пространстве деятельность может быть описана как оперирование с предметами физического пространства (рабочий обрабатывает деталь на станке), в социальном пространстве деятельность - это прежде всего кооперация одного человека с другим или управление субъектов друг другом (деталь делается с учетом технологических требований, составленных инженерами и технологами и передается для дальнейших операций другому рабочему в указанные сроки), в ментальном пространстве деятельность - это принципиальная схема оперирования с предметами физического пространства или принципиальная схема взаимодействия субъектов друг с другом.

Выделяя только тот аспект деятельности, который относится к социальному пространству, мы получаем возможность оперировать теми условиями, которые делают взаимодействие, кооперацию и управление наиболее эффективными.

# 4. Открытые и закрытые системы

Существует два основных типа систем: закрытые и открытые. Закрытая система имеет жесткие фиксированные границы, ее действия относительно независимы от среды, окружающей систему. Часы — знакомый пример закрытой системы. Взаимозависимые части часов двигаются непрерывно и очень точно, как только часы заведены или поставлена батарейка. И пока в часах имеется источник накопленной энергии, их система независима от окружающей среды.

Открытая система характеризуется взаимодействием с внешней средой. Энергия, информация, материалы — это объекты обмена с внешней средой через проницаемые границы системы. Такая система не является самообеспечивающейся, она зависит от энергии, информации и материалов, поступающих извне. Кроме того, открытая система имеет способность приспосабливаться к изменениям во внешней среде и должна делать это для того, чтобы продолжить свое функционирование[[6]](#footnote-6).

Для закрытых характерна детерминированность и линейность развития. Открытые системы предполагают обмен веществом, энергией, информацией с внешним миром в любой точке, а также стохастический характер процессов, подчас выводящий случайность на определяющие позицию. Управление такими системами предполагает выработку оптимального варианта на основании проработки множества вариантов принятия управленческих решений.

Руководители в основном занимаются системами открытыми, потому что все организации являются открытыми системами*.* Выживание любой организации зависит от внешнего мира. Подходы, развиваемые ранними школами в управлении, не могли удовлетворить всем ситуациям, поскольку в них предполагалось, по крайней мере неявно, что организации являются закрытыми системами. Они активно не рассматривали среду в качестве важной переменной в управлении.

Крупные составляющие сложных систем, таких как организации, человек или машина, зачастую сами являются системами. Эти части называются подсистемами*.* Понятие подсистемы это важное понятие в управлении. Посредством подразделения организации на отделы, о котором говорится в последующих главах, руководством намеренно создаются подсистемы внутри организации. Системы, такие как отделы, управления и различные уровни управления, - каждый из этих элементов играет важную роль в организации в целом, точно так же как подсистемы вашего тела, такие как кровообращение, пищеварение, нервная система и скелет. Социальные и технические составляющие организации считаются подсистемами.

Подсистемы могут, в свою очередь, состоять из более мелких подсистем. Поскольку все они взаимозависимы, неправильное функционирование даже самой маленькой подсистемы может повлиять на систему в целом. Работа каждого отдела и каждого работника в организации очень важна для успеха организации в целом.

Понимание того, что организации представляют собой сложные открытые системы, состоящие из нескольких взаимозависимых подсистем, помогает объяснить, почему каждая из школ в управлении оказалась практически приемлемой лишь в ограниченных пределах. Каждая школа стремилась сосредоточить внимание на какой-то одной подсистеме организации. Бихевиористская школа в основном занималась социальной подсистемой. Школы научного управления и науки управления главным образом, техническими подсистемами. Следовательно, они зачастую не могли правильно определить все основные компоненты организации. Ни одна из школ серьезно не задумывалась над воздействием среды на организацию. Более поздние исследования показывают, что это очень важный аспект работы организации. Сейчас широко распространена точка зрения, что внешние силы могут быть основными детерминантами успеха организации, которые предопределяют — какое из средств арсенала управления может оказаться подходящим и, вероятнее всего, успешным.

Рис. 2 представляет собой упрощенное изображение организации как открытой системы. На входе организация получает от окружающей среды информацию, капитал, человеческие ресурсы и материалы. Эти компоненты называются входами*.* В процессе преобразования организация обрабатывает эти входы, преобразуя их в продукцию или услуги. Эта продукция и услуги являются выходами организации, которые она выносит в окружающую среду. Если организация управления эффективна, то в ходе процесса преобразования образуется добавочная стоимость входов. В результате появляются многие возможные дополнительные выходы, такие как прибыль, увеличение доли рынка, увеличение объема продаж (в бизнесе), реализация социальной ответственности, удовлетворение работников, рост организации и т.п.

 **Входы Преобразования Выходы**

Продукция или услуги

Прибыль

Социальная ответственность

Доля рынка

Рост

Удовлетворенность работников

Обработка и преобразование входов (зависит от эффективности управления)

Информация

Материалы

Капитал

Трудовые ресурсы

Рис. 2. Организация – открытая система.

Поскольку это довольно новый подход, мы еще не можем полностью оценить истинное воздействие данной школой на теорию и практику управления. Тем не менее, уже сейчас можно сказать, что его влияние велико и, мне кажется, будет расти в будущем. По словам профессоров Розенцвейга и Каста, теория систем обеспечила дисциплину управления основой для интеграции концепций, разработанных и предложенных более ранними школами . Многие из этих более ранних идей, несмотря на то, что они не могут рассматриваться как полностью правильные, имеют большую ценность. На системной основе вероятно можно будет синтезировать новые знания и теории, которые будут разрабатываться и появляться в будущем.

Однако, теория систем сама по себе еще не говорит руководителям, какие же именно элементы организации как системы особенно важны. Она только говорит, что организация состоит из многочисленных взаимозависимых подсистем и является открытой системой, которая взаимодействует с внешней средой. Эта теория конкретно не определяет основные переменные, влияющие на функцию управления. Не определяет она и того, что в окружающей среде влияет на управление и как среда влияет на результат деятельности организации. Очевидно, что руководители должны знать, каковы переменные организации как системы, для того чтобы применять теорию систем к процессу управления. Это определение переменных и их влияния на эффективность организации является основным вкладом ситуационного подхода, являющегося логическим продолжением теории систем.

Большое значение в управлении сложными системами приобретает гомеостат, механизм саморегулирования и самообразования системы, позволяющий ей противостоять возмущению извне или перестраиваться в целях самосохранения. В связи с чем управление должно опираться на естественные процессы саморегулирования социума.

Гомеостат – модель живого организма, имитирующая его способность поддерживать некоторые величины в физиологически допустимых пределах, т.е. приспосабливаться к условиями окружающей среды.

# Заключение

Итак, на основании представленного материала и проведенного анализа, мы можем заключить следующее.

Организация представляет собой открытую систему, и она подчиняется всем законам и принципам, характерным для других открытых систем.

Организация, развивающаяся социальная система, и к ней применимы все законы и принципы групповой динамики.

В организации всегда существуют, реализуются 2 вида активности: деятельность, направленная на решение базовой задачи, и активность по развитию отношений, возникающих между людьми.

Люди в организации неосознанно реализуют модели поведения, сформировавшиеся у них в опыте функционирования в семье, в первой для каждого человека организации.

Системный подход делает акцент на несводимость характеристик системы к сумме качеств ее элементов. Так характеристики молекулы не выводимы из суммы качеств составляющих ее атомов.

В открытой системе действует закон фон Бертоланфи, о наличии множества различных путей достижения одного и того же состояния системы или получения одного и того же результата.

Системный подход к организации позволил представить организацию как открытую систему, связанную со средой, зависимую от изменений среды, включающую в себя людей в качестве элементов, но несводимую к сумме их устремлений, способностей, желаний. Объединенные общими целями, реализующие привычные модели поведения члены организации не всегда способны увидеть то множество возможных путей и способов, которые могут привести к необходимому результату.

Организация как группа проходит ряд стадий развития. Как и этапы развития ребенка эти стадии имеют не только количественные, но и качественные различия. Стадии развития организации как группы определяют ее возможности, влияют на ее продуктивность, задают тот круг проблем, который оказывается в центре внимания ее членов.

Итак, организация- одна из наиболее развитых социальных систем. Ее важнейшим признаком является синергия. Синергия - организационный эффект. Суть этого эффекта - прирост дополнительной энергии, превышающей сумму индивидуальных усилий. Источник эффекта - одновременность и однонаправленность действий, специализация и комбинирование труда, процессы и отношения разделения труда, кооперации и управления. Организацию как социальную систему отличает сложность, поскольку ее главным элементом выступает человек, обладающий собственной субъективностью и большим диапазоном выбора поведения. Это создает значительную неопределенность функционирования организации и пределы управляемости.

# Список использованной литературы

1. Доблаев В.Л. Теория организации. М.: Наука, 1995.
2. Закс С. Эволюционная теория организации // Проблемы теории и практики управления. – 1998. - №1.
3. Кузнецова М. Дезорганизация и организация как свойства социальных систем // Проблемы теории и практики управления. - 1994. № 6.
4. Лавизина О.В. Некоторые аспекты управления жизненным циклом организации, понимаемой как социальная система // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. - №5.
5. Менеджмент организации / под редакцией Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. / М.: ИНФРА - М., 1996.
6. Месарович М., Мако Д., Такахара И. Теория иерархических многоуровневых систем. - М.: Мир, 1973.
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. М.: Дело, 1992.
8. Системный анализ и научное знание// Сб. ин-та философии АН СССР - М.: Наука, 1978.
9. Мильнер Б.З. и др. Системный подход к организации управления. – М.: Экономика, 1983.
10. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1999.
11. Смирнов Э.А. Основы теории организации. – М.: ЮНИТИ, 1998.
12. Смирнов Э.А. Теория организации. М.: ИНФРА-М, 2000.
13. Смольков В. Тектология А.Богданова и современность // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №3.
14. Солдатов А.М. Основы теории адаптивной организации. Йошкар-Ола, МарГТУ, 2001.
15. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. – М.: Экономика, 1991.
1. Мильнер Б.З. Теория организаций. – М.: ИНФРА-М, 1999. С. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Солдатов А.М. Основы теории адаптивной организации. Йошкар-Ола, МарГТУ, 2001. С. 86. [↑](#footnote-ref-2)
3. Франчук В.И. Основы построения организационных систем. – М.: Экономика, 1991. С. 6. [↑](#footnote-ref-3)
4. Менеджмент организации / под редакцией Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. / М.: ИНФРА - М., 1996. С. 45. [↑](#footnote-ref-4)
5. Системный анализ и научное знание// Сб. ин-та философии АН СССР - М.: Наука, 1978. С. 56. [↑](#footnote-ref-5)
6. Доблаев В.Л. Теория организации. М.: Наука, 1995. С. 76. [↑](#footnote-ref-6)