**Введение**

В американской социологической литературе в 1960–70-х гг. появилось много авторов, большинство из которых в основном опирались на взгляды «первопроходцев» школы «социальных систем», различаясь с ними лишь в нюансах и акцентах. Фамилии отдельных авторов периодически приобретали популярность, а затем постепенно предавались забвению. Но подход этой школы к разнообразным формам предприятий и организаций прежде всего как к «социальной системе» бесспорно утвердился в качестве одного из ведущих направлений в становлении теории организации. Представители «системной» школы характеризуют организацию как большую, сложную социальную систему, взаимодействующую с другими системами как вовне, так и внутри данной системы. Понятие «современная организация» отождествляется с системой, требующей комплексного, всестороннего подхода, учитывающей ее многофакторное и многоцелевое значение.

**1. Теория школы «социальных систем»**

Под коммуникацией обычно понимают метод, посредством которого в различных частях системы вызывается действие. Но коммуникация призвана не только побуждать к действию, а быть также средством контроля и координации. Система коммуникаций образует строение, конфигурацию организации.

Равновесие как связующий процесс рассматривается в качестве механизма стабилизации организационного целого, его адаптации к изменяющимся условиям. Назначение этого механизма состоит также в «гармонизации» потребностей и установок индивидуумов с требованиями организации [5].

Процесс принятия решения школа «социальных систем» считает важнейшим средством регулирования и «стратегического руководства». В соответствии с этим и сама организация нередко трактуется как инструмент принятия решений.

Главным интегрирующим фактором организации обычно признается цель. При этом зачастую проводится различие между целями, поставленными перед данной организацией, и целями, присущими всем организациям как таковым. Последние цели считаются обусловленными внутренними потребностями роста и выживания.

Исходя из анализа социальной организации, представители школы «социальных систем» пытаются выявить всеобщие, постоянные элементы всякой организации вообще («организационные универсалии»), присущие как часовому механизму, так и социальному. Такое стремление к созданию универсальной теории организационного процесса сочетается с попытками применить при решении этой же задачи достижения кибернетики, математические методы и т.д. Но, в конечном счете, все эти исследования подчинены частной задаче создания теории организационного управления, которая, прежде всего, применяется к промышленным предприятиям.

Итак, «школа социальных систем» рассматривает организацию как комплексную систему с рядом составляющих ее отдельных подсистем. К таким подсистемам обычно относят индивидуума, формальную структуру, неформальную структуру, неформальную организацию, статусы и роли, а также физическое окружение. Все вместе они определяются как организационная система. Центральным методологическим понятием оказывается понятие «связи», или «связующие процессы». Выделяют три основных связующих процесса: «коммуникация», «равновесие», «принятие решения».

Как уже отмечалось, на школу «социальных систем» сильное воздействие оказало структурно-функциональное направление в американской социологической теории, и прежде всего труды Т. Парсонса и Р. Мертона [5].

Возникновение школы «социальных систем» – своеобразная реакция на проблемы, которые были порождены методологическим кризисом как «классической» теории, так и доктрины «человеческих отношений». Но в то же время формирование этого направления отражает прогрессирующее усложнение всей хозяйственной и духовной жизни современного общества, возрастающее участие государства во многих общественно необходимых программах, рост значения гигантских корпораций, тесно связанных с государственными органами, регулирующими экономическое развитие и определяющими его общую политику. В теоретическом отношении формирование школы «социальных систем» шло под преимущественным влиянием концепций структурно-функционального анализа, развиваемого Т. Парсонсом, Р. Мертоном и их продолжателями, а также прародителями общей теории систем Л. Берталанфи, А. Рапопортом и др. Школа «социальных систем» пыталась с позиций новейших социологических концепций критически проанализировать предшествующие взгляды на природу и методы управления и обобщить новый практический опыт в области организации и управления.

Остановимся вначале на некоторых общих теоретических положениях этого направления. Прежде всего его характеризует стремление рассматривать социальную организацию как комплексную систему с рядом составляющих ее отдельных подсистем. К таким подсистемам обычно относят индивидуума, формальную структуру, неформальную структуру, неформальную организацию, статусы и роли, а также физическое окружение. Все вместе они определяются как организационная система.

Сложность ее структуры выдвигает на первый план необходимость изучения взаимодействия подсистем. Соответственно этому центральным методологическим понятием оказывается понятие «связи», или «связующие процессы». Выделяют три основных связующих процесса: «коммуникация», «равновесие», «принятие решения» [4].

**2. Представители школы социальных систем и их труды**

## **Герберт Саймон**

Значительный вклад в развитие американской и мировой школы «социальных систем» внес Герберт Саймон (р. 1916). Среди его главных трудов: «Административное поведение» (1947) и «Общественная администрация» (1950), написанное совместно с Дональдом Смитбургом и Виктором Томпсоном; «Модели человека» (1957), «Организации» (1958) всоавторстве с Джеймсом Марчем; «Новая наука управленческих решений» (1960) и др.

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». Саймон рассматривает 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 [3].

Первое решение, которое принимает любой член организации, – это решение участвовать или, напротив, не участвовать в ней. Следуя барнардовскому «принципу равновесия», Саймон полагает, что каждое лицо, вкладывая в данную организацию свой труд или капитал, исходит из того, что удовлетворение, которое он извлечет из «чистого перевеса побуждений над вкладом», «измеренными применительно к их полезности для него», больше того удовлетворения, которое он получил бы, отказавшись участвовать в этой организации. Таким образом, «нулевой пункт» в подобной «функции удовлетворения» определяется применительно к «возможной стоимости участия».

Если, рассматривая вопрос о своем участии в организации, индивидуум руководствуется личными соображениями, то после принятия им положительного решения личные цели постепенно отходят на второй план и подчиняются целям организации. Если «механизм влияния» в организации установлен таким образом, что создает равновесия между побуждением и вкладом, при котором все члены организации готовы активно участвовать в ее деятельности, отдавая всю свою энергию задачам организации, такая организация имеет, по определению Саймона, «высокий моральный уровень».

Саймон подробно рассматривает различные составляющие «механизма влияния», в ряду которых важнейшее место отводит авторитету, а также исследует и другие внешние влияния: обучение, рекомендации, привлекающие внимание сообщения и т.д. Суть концепции Саймона заключается в том, что управляющие должны эффективно использовать все формы внешних влияний для воздействия на личность работника, для трансформации человека в такой степени, чтобы он совершал желаемые действия «скорее вследствие своей собственной мотивации, чем под влиянием инструкций, получаемых в данный момент».

Отдавая дань доктрине «человеческих отношений», Саймон пытается соединить ее с системным подходом к организации управления. Он рисует идеальную схему функционирования организации, в которой 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 необходимость его применения в виде санкций потеряет сколько-нибудь существенное значение. Саймон делает еще более далеко идущий вывод, заявляя, что современное общество придает все больше и больше авторитета «функциональному статусу» и все меньше и меньше – иерархии. С этой точки зрения члены организации во все большей степени

привыкают принимать предложения функциональных специалистов, поскольку имеются, с одной стороны, «вера в компетентность», а с другой – «добрые намерения власть имущих» [3].

Значительное внимание уделяет Саймон проблеме связи в организационной системе. Он определяет связь как «любой процесс, посредством которого предпосылки для принятия решений передаются от одного члена организации к другому». При этом указывается на двусторонний характер связи: поток информации к центру, где принимаются решения, и передача решений от центра в другие части организации, иными словами, процесс передачи решения совершается не только по вертикали, но и по горизонтали, или, как выражается Саймон, «латерально по всей организации». В отличие от Барнарда, Саймон придает меньше значения «формальной сети авторитета», подчеркивая важность неформальных каналов передачи информации.

Значительное внимание представители школы «социальных систем» уделяют проблеме «дивергенции или дифференциации целей» организации, обусловленной усложнением организационной структуры и увеличением числа подразделений. Применяя системный анализ к процессу «дифференциации целей» организации, Марч и Саймон разграничивают четыре «переменные», непосредственно воздействующие на этот процесс и определяющие его: 1) система и процедура отбора кадров и «типы взаимодействия», порождающие общность целей членов данной группы, подгруппы или подразделения; 2) «избыточные организационные ресурсы», «слабости организационной структуры», которыми группы или подгруппы могут воспользоваться для формирования своих подцелей, отличающихся от целей организации в целом; 3) действенность («операциональность») или возможная недейственность общих целей организации в целом, в результате чего возникает необходимость их уточнения и внесения ясности посредством применения различных стимулов, в том числе и системы вознаграждений; 4) различия в индивидуальном восприятии, которые частично зависят от следующих факторов; а) количества источников информации; б) доли полученной информации; в) познавательных способностей, лежащих в основе процесса принятия организационных решений [4].

Значительное место в исследованиях школы «социальных систем» занимает проблема выбора критериев конструирования подразделений в организации. Отвергая выдвинутый «классической» теорией принцип департаментализации. Саймон полагает, что разделение организации на подразделения должно осуществляться на основе тех типов решений, которые будут приниматься, причем главным критерием оценки структуры должно быть ее воздействие на поведение. «Анализируя предпосылки важнейших решений, – пишет Саймон, – можно предсказать основные контуры процесса принятия решения… а исходя из процесса принятия решений – главные особенности организационной структуры».

Предметом социальных исследований школы «социальных систем» является также проблема, которую «классическая» школа определяла как «координацию посредством иерархии». Задача координации деятельности организации неразрывно связана с существованием в ней различных подразделений, с дифференциацией функций, специализацией. Сторонники системного подхода полностью признают важность этого «классического» принципа.

Саймон подчеркивает значение централизованного принятия решений как средства координации, профессиональной компетентности и ответственности. Вместе с тем он указывает и на некоторые недостатки централизации, проявляющиеся в задержке принятия решений, «закупорке каналов коммуникации», отвлечении внимания высшего руководства от важных вопросов к незначительным и т.п. Наиболее существенным недостатком централизации Саймон и Марч (как представители школы «человеческих отношений») считают ее дисфункциональные воздействия на мотивацию. Поскольку мотивация определяется многими факторами помимо системы и руководства, «преобладание силовых связей» и «отсутствие ощутимого участия» членов организации в принятии решений оказывают, по мнению обоих социологов, значительное дисфункциональное воздействие на поведение людей в организации и на их отношение к ней» (5.С. 14).

С точки зрения Саймона, проблемы централизации и децентрализации не существуют безотносительно к процессу принятия решений. Принятие решений, относящихся к организации в целом, отражает сущность централизованного руководства. Поскольку каждый человек, принимающий решения, обладает лишь «ограниченной рациональностью», т.е. «ограничен своими бессознательными навыками, привычками и рефлексами… своими ценностями и концепцией цели, которая может расходиться с целями организации… (а также) степенью своего знания и информации», то лица, находящиеся в подчиненном положении, вероятно, в меньшей степени, чем руководители, способны принимать рациональные с точки зрения всей системы решения [4].

При определении уровня принятия решения Саймон отмечает важность учета такого фактора, как соответствие этого уровня с точки зрения формальной системы уровню «групповых ценностей», «групповой социальной среды». Другим критерием определения места процесса принятия решений в организации Саймон называет соответствие этого уровня наличию необходимой информации и рациональной координации определенных функций.

Рассматривая перспективы развития организации управления в свете все более широкого применения экономико-математических методов и использования компьютерной техники, сторонники данного направления стремились предвидеть влияние подобного рода нововведений на «человеческие отношения». Саймон полагает, что, хотя новая техника управления и усиливает централизацию, она тем не менее существенно изменяет ее формы в сравнении с традиционными методами, поскольку в новых условиях централизация приобретает, безличный характер. Более того, всесторонняя механизация и автоматизация определенных управленческих функций будут способствовать, по мнению Саймона, изменению характера работы управляющих среднего звена как в смысле ее упорядочивания на основе централизации, так и в плане осуществления этого наиболее благоприятным путем (нивелируя противоположно направленные воздействия, обычно испытываемые этим звеном управления, и обеспечивая тем самым более здоровую психологическую обстановку).

Итак, Саймон рассматривает организации как системы, в которых люди являются «механизмами, принимающими решения». Личные и общие цели членов организации оптимально идентичны и мотивируются стремлением внести вклад в эффективность организации. Саймон полагает, что разделение организации на подразделения должно осуществляться на основе тех типов решений, которые будут приниматься, причем главным критерием оценки структуры должно быть ее воздействие на поведение [2].

## **Элвин Голднер**

Принципы системного подхода имели, как нам представляется, наиболее полное свое воплощение в трудах Элвина Голднера (р. 1920). По его мнению, есть два основных направления в анализе организации: модели «рациональной» и «естественной» систем. Первая из них ярко представлена в трудах М. Вебера, вторая – в работах Ф. Селзника и Т. Парсонса. Если Вебер и его последователи трактуют организацию как инструмент, т.е. рационально задуманное средство для достижения ясно выраженных групповых целей, ее структуры – как орудия, специально созданные в интересах эффективного осуществления этих коллективных намерений, а саму деятельность организации в целом считают сознательно и рационально управляемой, то сторонники «естественной» модели видят в реализации целей системы всего лишь одну из нескольких важных потребностей, на удовлетворение которых ориентируется организация. Структуры потребностей представляются в виде самовозникающих институтов, которые можно осмыслить лишь в связи с разнообразными нуждами всей системы [1].

Предполагается, что организации присуще стремление к продолжению своего существования и сохранению равновесия, причем такая тенденция может остаться даже и после успешного достижения ею ясно сформулированных целей. Структуры организации поддерживаются стихийно и гомеостатически, изменения в организационных типах толкуются как результат совокупных, незапланированных приспособительных реакций на угрозы нарушения равновесия системы в целом; утверждается что реакции на те или иные проблемы принимают форму защитных механизмов, в создании которых важную роль играют прочно укоренившиеся в сознании членов организации «разделяемые» ценности. Тем самым эмпирические исследования сосредотачиваются на анализе самопроизвольно возникающих и нормативно санкционированных структур, при этом – поскольку упор делается не на отклонение от рациональности, а на нарушение равновесия в организации – в отклонениях от запланированных целей видится не столько следствие неосведомленности или просчета, сколько результат накладываемых данной социальной структурой ограничений.

В основе модели «естественной» системы лежит, как правило, «организмическая» модель, в которой особое внимание обращается на взаимозависимости составных частей. Вот почему предполагается, что планируемые изменения должны иметь разветвляющиеся последствия для всей организационной системы, а если последствия оказываются непредвиденными, они обычно толкуются как отклонение от плана. Вообще же долгосрочное развитие организации рассматривается как эволюционный процесс, подчиняющийся не планам, а «естественным законам».

По мнению Голднера, трудности в организации возникают тогда, когда технические специальности, организационный опыт, способности подчиненных отличаются от аналогичных признаков администратора. Естественно, что в современных организациях с глубоким разделением труда и специализацией управляющие часто малокомпетентны в различных конкретных областях деятельности подчиненных. Отсюда возникает необходимость в утверждении их власти главных образом на правовых основах, т.е. на самом факте пребывания в руководящей должности. Это, однако, не исключает власти, основанной на специальных знаниях и опыте. Конфликт между этими двумя типами власти проявляется обычно в виде противоречий между штабным и линейным управлением [1].

Разрешение этого противоречия может быть достигнуто за счет того, что управляющий пойдет на добровольное самоограничение в осуществлении контроля за работой подчиненных специалистов, в частности за технической стороной их деятельности, сводя его лишь к оценке результатов. Другой путь – сведение сущности управления только к так называемой работе с людьми.

По мнению Голднера, сторонники как «естественной», так и «рациональной» моделей недооценивают значение трений, которые появляются при попытке удовлетворения разноречивых потребностей, возникающих в рамках организации. Источником трений в организации может явиться несоответствие между бюрократической рациональностью и свойствами организации как социальной системы. Так, рациональная предпосылка о том, что власть в организации должна предоставляться лицам с соответствующей квалификацией, может столкнуться с традиционными ценностями окружающей среды, требующей, чтобы властью облекались старые, а не молодые работники, мужчины, а не женщины и т.д.

Голднер обратил внимание и на тот факт, что некоторые части организации могут сохраняться и после их отделения от других, так как, во-первых, части организации в неодинаковой степени зависят друг от друга, во-вторых, эта зависимость неоднородна, несимметрична. Для объяснения этих явлений он вводит понятие функциональной автономии. Более высокая степень функциональной автономии означает низкую степень зависимости, и наоборот. Поскольку же части организации не в меньшей степени, чем сама организация, стремятся сохранить свои границы и поддерживать равновесие, следует ожидать, что они будут защищать свою функциональную автономию от посягательств извне. Центр же стремится к ее ограничению. Примером подобных трений служат противоречия между оперативными, исполнительными отделами и главными управлениями, колебания между централизацией и децентрализацией и т.д.

По мнению Голднера, организационная структура формируется под действием перманентной напряженности, возникающей как следствие борьбы центробежных и центростремительных сил, которые, с одной стороны, навязывают контроль над частями организации, а с другой – ограничивают его; с одной стороны, соединяют части, с другой – разъединяют их [1].

## **Честер Барнард**

Перейдем теперь к анализу воззрений наиболее видных представителей школы «социальных систем». Среди них следует в первую очередь назвать Честера Барнарда (1887–1961), сочетавшего теоретические исследования с активной административной работой в промышленных фирмах. В течение многих лет он был президентом крупной американской компании «Нью-Джерси Белл телефон компани». Наиболее известная его книга «Феункции 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» [2].

На основе «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. Его не удовлетворяет традиционное определение организации как «группы лиц, некоторые или все виды деятельности которых координируются». Недостаток этой формулы он видит в том, что логическое ударение делается на «членстве», а не на функционировании организации. 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». При этом имеется 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, Бернард полагает, что измерение данного отношения (больше) и составляет основной показатель эффективности организации.

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».

Наиболее характерным для «формальной организации» Барнард считает «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, укреплять и сохранять ее мощь, пусть даже ценой уменьшения свободы.

Другой тип формальной организации – «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».

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. «Если каждый человек получает обратно только то, что вкладывает, то отсутствует стимул, т.е. он не получает чистого удовлетворения от сотрудничества. То, что он получает обратно, должно давать ему преимущество в виде удовлетворения, что почти всегда означает выгоду, однако не в той форме, в которой он сделал свой вклад» [2].

Само существование организации зависит, по Барнарду, от поддержания равновесия между «вкладом» и «удовлетворением». С этой точки зрения вклад всегда выступает в форме деятельности, а не какого-либо чисто материального вклада. В то же время удовлетворение, которое индивидуум получает в обмен на свой вклад, с точки зрения организации трактуется как «приманка» или стимул. Поэтому-то Барнард и подчеркивает, что первейшей обязанностью администраторов является управление «экономикой стимулов» внутри организации.

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, альтруистическое служение семье или другим целям, лояльность по отношению к организации, патриотизм, эстетическое или религиозные чувства и т.п.

Анализируя отношение этих конкретных побуждений, Барнард приходит к выводу, что материальное вознаграждение имеет решающее значение лишь до определенных пределов. Коль скоро достигнут определенный минимум, необходимый для существования человека, само по себе материальное вознаграждение становится явно недостаточным стимулом, т.е. не обеспечивает дальнейшего повышения эффективности индивидуальной деятельности. Однако из этого положения отнюдь не вытекает, будто бы можно недостаточность нематериальных побуждений непосредственно заменить материальными. Такого рода замена может быть действенной лишь в определенных границах, которые, конечно, различны в каждой конкретной ситуации. 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 [4].

На основе концепции формальной и неформальной организации Барнард подходит к проблеме авторитета в организации, вводя понятие «принятого авторитета». Считая приказы в формальной организации важнейшим проявлением авторитета, Барнард подчеркивает, что атрибут его вносится в приказы не лицами, отдающими приказы, а, напротив, теми, кому приказы адресованы. Иными словами, окончательным критерием оценки авторитета является принятие или непринятие индивидуумами адресованных им приказов. 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.

Акцентируя внимание на концепции «принятого авторитета», Барнард указывает, что непринятый авторитет, в сущности, представляет собой «фикцию высшего авторитета», в основе которого лежит «право вето», находящееся в руках тех, кто получает приказы. Это «право вето» может применяться тем чаще, чем больше лица, занимающие руководящие посты, проявляют незнание условий, неспособность или неумение правильно выразить то, что должно быть исполнено. В то же время люди в организации готовы признать больший авторитет руководителя, далеко выходящий за пределы обычной «зоны индифферентности», если такой администратор сочетает в себе «формальный авторитет» своего поста со способностями, знанием и пониманием, так что в итоге создается «авторитет лидерства».

Особое место в работах Барнарда занимает проблема «связи», которая истолковывается им как атрибутивная характеристика организационной системы. Любая форма кооперативной деятельности, указывает Барнард, сохраняет свою целостность вследствие способности ее членов поддерживать связь друг с другом. Поэтому главной функцией руководителей организации является создание системы связи. Одна из важнейших в их ряду – формальная организационная структура. «Линии авторитета» представляют собой «каналы формальной связи», а администраторов можно определить как «коммуникационные центры». Чем больше организация, тем многообразнее ее деятельность, тем большее значение имеет организация связи как специальная проблема управления. Еще большее значение для деятельности организации Барнард придает «системе принятия решений». Вместо индивидуального принятия решений, основанного на «бессознательной и автоматической реакции», Барнард предлагает «организационное принятие решений», основывающееся на рациональном анализе, размышлении и расчете [3].

Барнард подчеркивает, чтобы лица, принимающие решения, умели проводить различие между теми фактами, которые оказывают влияние на достижение главных целей организации, и такими, которые здесь не играют существенной роли. По мнению Барнарда необходимо развивать и «нелогические умственные процессы». Так называет он умственные процессы, которые «не могут быть выражены ни словами, ни рассуждениями.

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.

Особое значение имеет характеристика Барнардом сложности исследования социальных систем. Здесь он правильно подчеркивает, что в социальной области нет такого «увеличительного стекла», как балансовый отчет. Итак, организация определяется Барнардом как «система сознательно координируемой деятельности двух или более лиц». Общество по теории Барнарда – есть неформальная система. Все формальные организации делятся на иерархические и латеральные. В анализе механизма функционирования организации Барнард значительное внимание уделяет вопросам мотивации деятельности людей и, в частности, проблеме «равновесия между вкладом и удовлетворением». Он выделяет четыре вида удовлетворения человека в организации: материальное побуждение; возможность отличиться; условия труда; духовные побуждения [3].

**Заключение**

Наверное, не найдется человека, который бы не занимался в своей жизни поиском «правильных» ответов на частные вопросы, которые каждый день «подбрасывает» ему динамично меняющаяся жизнь. И это является естественным периодом в эволюции мышления человека. Таким же естественным является и сегодняшний период развития менеджмента, перенасыщенный «правильными» ответами и теориями. Сегодня нам необходим инструментарий, позволяющий системно анализировать прошлое, чтобы объективно диагностировать сегодняшнее и эффективно строить будущее. Поэтому столь актуальны ныне осмысление исторических течений, концепций, «школ» в науках управления и теории организации.

**Список литературы**

1. Кондак, А.В. Менеджмент [Текст]: учебник / А.В. Кондак. – М.: Университет, 2000. – 456 с.
2. Кревинков, Т.С. Менеджмент [Текст]: учебник / Т.С. Кревинков. – М.: Юнити, 2001. – 267 с.
3. Платонов, С.Ф. Менеджмент [Текст]: учебник для вузов / С.Ф. Платонов. – Спб.: Феникс, 2002. – 643 с.
4. Теория менеджмента [Текст]: учеб. пособ. / под ред. С.М. Соловьёв. – М.: Правда, 2000. – 572 с.
5. Менеджмент и управление [Текст]: учебник / под. ред. А.Ф. Покрапивного. – М.: Юнити, 2004. – 496 с.