

Курский государственный университет

Г. Саймон

Подготовила
Студентка 32 группы
Зыбина Ю.

2018 г.

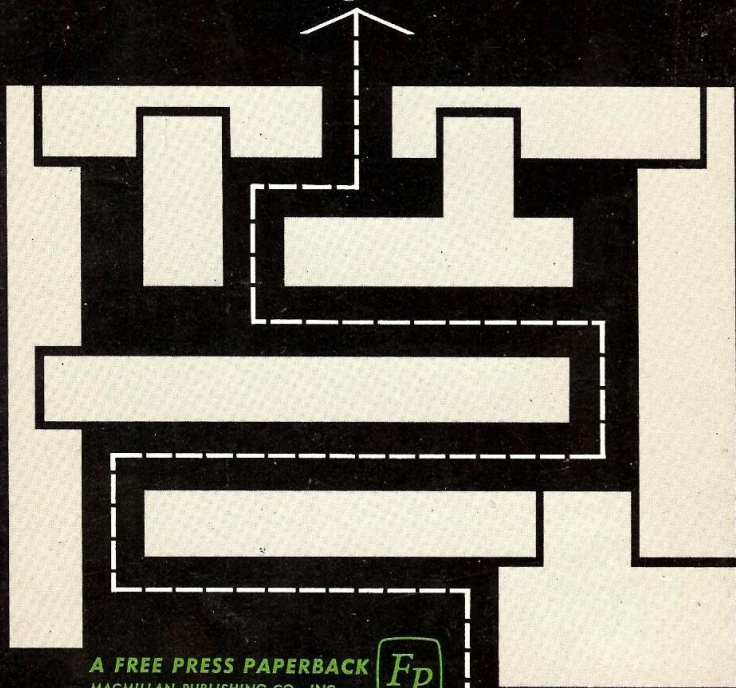


Герберт Саймон
(1916 - 2001 гг.)

Herbert A. Simon Administrative Behavior

SECOND EDITION

A Study of Decision-Making Processes
in Administrative Organization



A FREE PRESS PAPERBACK
MACMILLAN PUBLISHING CO., INC.



В работе раскрывается концепция *административного работника*, который преследует собственные интересы, но не всегда знает, каковы они. Он осознает только несколько из всех возможных вариантов действий и склонен принять адекватное решение, а не оптимальное.

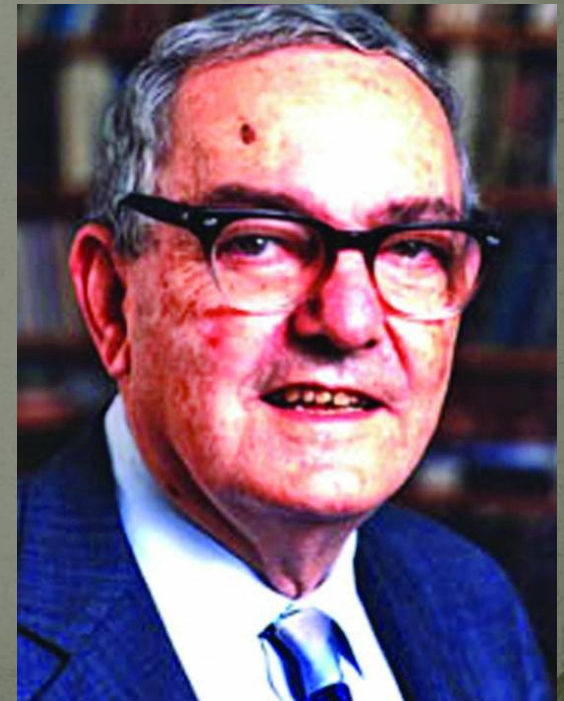
«Административное поведение»
(1947)

Саймон пишет о том, что организации могут упростить процесс принятия решений — ограничить цели, на которые направлена деятельность. Указывает, что цели влияют на поведение, только когда они являются частью решения о том, каким должно быть поведение.

Цели определяются на основе ценностных предпосылок решений. Ценностные предпосылки являются предположениями о том, какие цели наиболее предпочтительны. Чем точнее обозначены ценностные предпосылки, тем рациональнее принимаемые решения. Четко установленные цели позволяют ясно различать приемлемые и неприемлемые (или более и менее приемлемые) варианты решений.

Организации поддерживают рациональное принятие решений не только путем разделения обязанностей между участниками, но и путем предоставления им необходимых средств для их выполнения — ресурсов, информации, оборудования. Инструкции и правила, информационные каналы, программы обучения, стандартные рабочие процедуры — все это может рассматриваться в качестве механизмов как для ограничения спектра решений, принимаемых каждым участником, так и для оказания помощи участнику при принятии решений.

Модель организационного поведения Саймона подчеркивает важность ненавязчивого контроля участников: обучение и распределение информации играют более значительную роль в выработке рационального поведения, чем приказы или санкции.



Благодарю за внимание!