

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Е.П. ПОПОВА

**СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ:
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ
И СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМАТИКА**

Учебное пособие

Волгоград 2002

ББК 65.550.37я73
П58

Рецензенты:

д-р социол. наук, проф., зав. кафедрой управления
человеческими ресурсами Высшей школы экономики
(ГУ) (г. Москва) *В.В. Щербина*;
канд. полит. наук, доц. *С.А. Панкратов*

Рекомендовано к печати
редакционно-издательским советом университета

Попова Е.П.

П58 Социология организаций некоторые аспекты становления и современная проблематика: Учебное пособие. — Волгоград: Издательство ВолГУ, 2002. — 68 с.

ISBN 5-85534-535-1

В учебном пособии рассматриваются вопросы становления и развития социологии организаций, а также основные теоретические проблемы современной социологии организаций.

Учебное пособие адресовано студентам социологических и экономических специальностей.

ISBN 5-85534-535-1



© Е.П. Попова, 2002
© Издательство Волгоградского
государственного университета, 2002

ВВЕДЕНИЕ

Ежедневно каждый человек сталкивается со множеством организаций, от которых либо получает необходимые товары и услуги, либо в деятельность которых он сам включен, будучи производителем этих товаров и услуг. Особенно велика их роль в осуществлении процесса совместной деятельности. Организации выполняют роль инстанции, осуществляющей соединение и координацию поведения людей, включая их в единый трудовой процесс.

Термин «организация» используется в различных науках. В экономике, кибернетике, биологии, технических науках он выступает синонимом упорядоченности и применяется к любым системам и процессам. В социологии организация рассматривается как специфическое социальное, и только социальное образование. Объектом упорядоченности здесь выступают индивиды и социальные группы, включенные в совместную деятельность и выполняющие определенные социальные функции. Результат процесса всегда является двояким: целевой продукт или услуга, ради которых и протекает совместная деятельность и образовавшаяся в ходе этой деятельности социальная общность.

Социология организаций — частная социологическая теория, относительно самостоятельное направление в теории организации, пытающееся объяснить природу, механизмы функционирования и развития организации, опираясь на положения социологической теории. Принципиальным отличием социологии организаций от других управленческих дисциплин (социальный менеджмент, социальное планирование, социальное проектирование и др.) является то, что социология организаций анализирует не столько процесс целедостижения, сколько природу и состояние коллективного социального субъекта, осуществляющего достижение цели.

Возможность становления и развития социологии организаций как специальной дисциплины обусловлена вычленением в рамках сложной социотехнической системы, именуемой организацией, специфической, собственно социальной подсистемы регуляции — социальной организации.

В качестве особого направления в социологии социология организаций сформировалась к концу 50-х гг. XX в. в США. Одна-

ко основы ее были заложены еще в конце XIX — начале XX в. классической школой организации и управления. В Западной Европе и в нашей стране социология организации развивается с конца 60-х — начала 70-х гг. Большой вклад в популяризацию и развитие этой дисциплины в нашей стране внесли Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, В.В. Щербина.

В социологии организаций существует множество определений и признаков организации, но все они могут быть сведены к ограниченному числу оснований.

Первым основанием для социологического определения организации является ее рассмотрение в качестве процесса, а именно: организация как процесс упорядочения разнонаправленной активности людей и социальных групп.

Вторым основанием является ее рассмотрение как специфического инструмента достижения цели. Организация здесь выступает средством обеспечения функции объединения и регламентации поведения людей для достижения поставленных целей. (Такая формулировка сужает границы организации, отождествляя ее функцию с целедостижением.)

Третьим основанием для определения организации является ее понимание как специфического социального объекта (системы) и субъекта деятельности (21, с. 216—217).

Наиболее распространенный взгляд на организацию трактует ее как синоним понятия «учреждение». Действительно, любые административные учреждения содержат в себе все необходимые признаки организации как процесса, функции и социального объекта (иерархичность, целенаправленность). Однако существует и более широкая трактовка, позволяющая рассматривать в качестве организации любую социальную систему, любой институт, если они направлены на обеспечение целедостижения и выполнение устойчивых социальных функций. При этом для всех типов организаций характерно выполнение функций интеграции социальных элементов и регламентации их разнонаправленной активности, без чего совместная деятельность людей невозможна.

Целью данного пособия является рассмотрение истории становления проблематики социологии организаций, изменения взглядов на природу и сущность организации, ее структуру и функции, на механизмы функционирования и выжива-

ния, на организационную культуру, ресурсы целедостижения, на рациональность выбора организации, на критерии организационного развития. Автор не ставил целью дать подробный анализ основных концепций и направлений в рамках социологии организаций. Эта задача решалась и решается в ряде фундаментальных изданий. Напротив, на основе анализа литературы по указанной дисциплине делается попытка показать логику появления и развития той или иной проблемы. При этом довольно беглый взгляд на становление проблематики социологии организаций дополняется более подробным освещением некоторых концепций.

При разработке пособия (особенно первой главы) автор активно использовал, кроме прочей литературы, словарь-справочник В.В. Щербины «Социология организаций» ввиду его информативности, глубины представленного в нем анализа, а также практической недоступности широкому читателю (тираж — 500 экз.).

ГЛАВА 1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

§ 1. Классическая школа организации и управления

Классическая школа организации и управления (другими словами — школа научного управления) заложила основу организационной теории. Это самая ранняя из всех школ в теории организаций, а потому в ней наиболее ярко выражен инструментальный и рациональный подход к организации как призванной обеспечить наиболее эффективное достижение цели. Представители школы пытались сформулировать универсальный набор принципов функционирования и развития организации, реализация которых гарантирует эффективность ее деятельности или выживание, независимо от типа организации и условий решаемых ею задач.

Расцвет школы приходится на период с конца 90-х гг. XIX в. до конца 20-х гг. XX в. Но разработки велись еще до 40—50-х гг.

Наиболее яркие представители данной школы — *М. Вебер, Г. Гантт, Я. Гамильтон, В. Грайкунас, Л. Гьюлик, Дж. Муни, Ф.У. Тейлор, Л. Урвик, А. Файоль, Г. Форд, Г. Эмерсон* и др. Нужно отметить, что понятие «школа» используется здесь условно: всех перечисленных исследователей относят к одной школе на основании общности их взглядов на природу и функционирование организации. Организация видится как искусственный, рациональный инструмент воплощения идеальных целей. А человек при этом рассматривается как некий социальный ресурс, которому, однако, отводится место программируемого механизма в сложной организационной машине («машинная модель организации» — А. Файоль, М. Вебер). Созданная модель организации почти целиком опирается на формальные механизмы власти. В рамках школы были также сформулированы такие базовые принципы функционирования организации, как принцип единоначалия, делегирования полномочий, совмещения прав и ответственности, нормирования власти, границ внешнего контроля и др. Представители школы разработали основы формальной системы регуляции организации, новые типы и принципы строения организационных структур, новые

формы и средства внешнего контроля в организации. Практически в рамках этой школы была определена значительная часть проблематики современной организационной науки, в том числе и социологии организаций.

Наиболее ранний подход к измерению и построению организационной системы — понимание организации как трудового процесса. Методологической основой такого понимания служило выделение блока «человек — труд» как первоосновы организации. Трудовая деятельность принципиально отделялась от управления, которое становилось функцией другого лица. Процесс труда максимально разбивался на простейшие элементы с целью задать работнику наиболее оптимальный режим исполнения. Эта модель широко известна под названием «тейлоризм».

Тейлоризм в строгом смысле этого термина — это:

1. Создание научного фундамента, заменяющего собой старые, традиционные, практически сложившиеся методы работы, научные исследования каждого отдельного ее элемента.

2. Отбор рабочих на основе научных критериев, их тренировка и обучение.

3. Сотрудничество между администрацией и рабочими в деле практического внедрения научно разработанной системы организации труда.

4. Равномерное распределение труда и ответственности между администрацией и рабочими.

Именно это являлось ядром концепции, созданной Фредериком Уинслоу Тейлором (1856—1915). Тейлор считал, что управлять на производстве можно только человеком: машиной не управляют, а манипулируют, то есть нажимают рычаги. Следовательно, человек является самым эффективным ресурсом. Однако современные ему формы и принципы использования этого ресурса он считал не только неоптимальными, но и порочными. Например, зарплата, не базирующаяся на обоснованных критериях, не может стимулировать рабочего, так как не отражает зависимость оплаты от того количества работы, которое действительно может быть выполнено в течение данного времени. Следовательно, необходимо выработать многочисленные правила на основе систематического учета и измерения их действия, чтобы заменить личное суждение индивидуального работника.

Рабочий, этот «эффективный ресурс», обладал, по мнению Тейлора, следующими характеристиками:

- рабочий ленив — значит, рост производительности труда зависит от принуждения. Следовательно, необходима принудительная стандартизация орудий, условий, методов труда;

- рабочий глуп — значит, он не в состоянии понять сложную организацию современного производства и рационально организовать свой труд. Следовательно, это — функция администрации;

- рабочий жаден — значит, его можно стимулировать деньгами. Но сделчину применять нужно лишь на основе научного исследования, после выявления наилучшего способа выполнения каждого элемента производственного процесса;

- рабочий избегает ответственности — значит, нельзя надеяться на «стимулированную инициативу» рабочих. Следовательно, само руководство может и должно нести ответственность за внедрение научно обоснованной системы, обеспечивающей постоянный рост производительности труда.

Но так как насаждение новых методов работы может встретить сопротивление рабочих, необходимо заручиться их сотрудничеством («принудительное сотрудничество»: администрация думает, рабочий подчиняется). Проблема сотрудничества переносилась в сферу деловых, функциональных отношений рабочего и «руководителя», кровно заинтересованных в успехе общего дела. При этом руководитель выступал в роли отца или учителя, призванного опекать «детей», исправлять их ошибки и заблуждения, восполнять пробелы в их знаниях. Таким образом, воспитание рассматривалось как одна из важнейших функций руководства.

В качестве конкретных мероприятий, позволяющих максимально увеличить производительность труда, предлагалось рациональное использование труда рабочих, введение строгого регламента на применение материалов и инструментов, стандартизация инструментов, рабочих операций, точный учет рабочего времени, исследование трудовых процессов путем их разложения на составные элементы и хронометража, установление контроля за каждой операцией, применение «дифференциальной оплаты» труда и т. д.

Однако все это требовало внесения принципиальных изменений в руководство. Существовавшее до Тейлора линейное руководство предполагало выполнение руководителем самых разнообразных функций, что на практике выливалось в перекаладывании (но не делегировании) части его обязанностей на нижестоящих. А это, в свою очередь, приводило к перегрузкам последних и полной неопределенности их обязанностей. Тейлором было предложено подобрать несколько человек, которые бы выполняли одну-две функции, и обучить их. Тем самым вводилась функциональная администрация, которая была призвана заменить старый аппарат (мастер на все руки) новым руководящим персоналом (компетентный специалист). Предполагалось ввести до 8 функциональных мастеров-инспекторов, на которых возлагалось также обучение рабочих и разрешение межличностных конфликтов.

Но у функциональной структуры управления обнаружились и недостатки: конфликт требований, предъявляемых разными функциональными мастерами к работнику. По сути, был поколеблен принцип единоначалия. Попытка совместить сильные стороны линейной и функциональной структур управления была предпринята Анри Файолем (1841—1925). Файоль был не только техническим специалистом, как и Тейлор, но и администратором, что позволило ему взглянуть на организацию «сверху». А это обусловило возможность не просто построить управление на уровне одного предприятия, но разработать более общие принципы организации. Организация в концепции Файоля рассматривается как вид деятельности и своеобразная административная система. Файоль выделил административную деятельность как особую функцию управления, наряду с технической, коммерческой, финансовой, защитной и бухгалтерской деятельностью. При этом под администрированием понималось только воздействие на личный состав, без оказания непосредственного влияния на материалы и на механизмы.

Функция администрации складывается из пяти элементов: предвидение, планирование, организация, координация и контроль. Административные функции существуют на любом уровне организации (в известной мере их выполняют даже рабочие). Сам же процесс организации подразумевает определение и создание общей структуры предприятия в соответствии

с определенными целями, придание формы структуре и определение места и функций каждого компонента. Рассматривая иерархическое строение организации, то есть пирамидальное и многоуровневое строение властных отношений при концентрации власти и ответственности на верхних этажах управленческой пирамиды, Файоль ставит проблему ограничения иерархических ступеней с целью обеспечения эффективности управления.

Центральное звено файольевской «административной теории» — 14 принципов, применимых ко всем сферам административной деятельности: 1) разделение труда; 2) власть; 3) дисциплина; 4) единство командования; 5) единство руководства; 6) подчинение индивидуальных интересов общему интересу; 7) вознаграждение; 8) централизация; 9) скалярная цепь (линия власти); 10) порядок; 11) равенство; 12) устойчивость должностей личного состава; 13) инициатива; 14) корпоративный дух. Все принципы должны быть гибкими, а система принципов открыта для дополнений.

Файоль предложил линейно-штабную структуру управления, которая от линейных структур заимствовала принципы единоначалия и концентрации власти в производящих подразделениях, а от функциональных — принцип использования узких квалифицированных специалистов, но ограничивая их в праве отдавать распоряжение непосредственным исполнителям в производящих структурах. Здесь распределение власти и формальные отношения в подразделениях, созданных для выпуска продукции, построены по принципу линейных структур, обеспечивающие же службы строятся по принципу функциональных. Такая структура подразумевала создание при первом руководителе (а иногда и при руководителях более низкого ранга) «штаба» специалистов, осуществляющих разработку управленческих решений и контроль за их исполнением. Но право отдавать распоряжения имеют только представители линейных структур. Несмотря на то что линейно-штабная структура управления достаточно широко используется и теперь, наряду с ее достоинствами, у нее есть и недостатки. В качестве основных следует отметить ее неприспособленность для работы в гибкой, динамичной рыночной среде. Кроме того, для нее, как и для всех централизованных структур, характерны такие недостатки, как

«закупорка каналов информации» и «информационная перегрузка ключевых фигур в руководстве организации» (3, 20).

Среди ряда представителей классической школы организации и управления особое место занимает Макс Вебер (1864—1920), который занимался макротеоретическими исследованиями, а не практическим управлением. Вебером была предпринята попытка разработать универсальный способ организации, приложимый ко всем сферам социальной жизни. Такая разработка явилась логическим продолжением его концепции легитимного господства. Как известно, Вебер выделил три идеальных типа легитимного господства: традиционный, харизматический и рационально-легальный, или бюрократию. Причем бюрократия, построенная на рациональных принципах, была призвана снять недостатки двух других типов господства, а именно: низкий потенциал для ускоренного изменения в случае традиционного господства и неустойчивость в случае харизматического господства. Каковы же эти принципы, позволяющие организации быть максимально эффективной?

1. Вся деятельность расчленяется на простейшие операции, что делает возможным строгое формальное определение задач и обязанностей каждого из звеньев.

2. «Организация строится на принципах иерархии», то есть каждый нижестоящий служащий или подразделение подчиняется вышестоящему. Но власть ограничена официальной деятельностью организации.

3. Деятельность организации регулируется «последовательной системой абстрактных правил» и состоит в «применении этих правил к частным случаям». А это делает необходимым разработку системы стандартов.

4. Наличие специального административного штата (наряду с производственным штатом), который участвует в достижении целей организации опосредованно, путем поддержания ее функционирования.

5. Должностные лица в своих контактах с клиентами и другими должностными лицами обязаны руководствоваться безличностной ориентацией.

6. Наем служащих основывается на производственных качествах кандидатов, на соответствии их технической квалифи-

кации занимаемой должности. Предусматривается продвижение по службе.

Все эти принципы, по мнению Вебера, обеспечивают эффективную координацию деятельности организации (9).

Таким образом, общей чертой всех представителей классической школы организации и управления было то, что они описывали деловые отношения в эффективной организации как максимально формализованные, проблему контроля в организации сводили к внешнему контролю, широко использовали принцип разделения труда в организации, постулировали жесткое разделение труда на программирующий и программируемый, интеллектуальный и физический, рассматривали организацию как проектируемый под достижение цели инструмент. Большинство представителей школы придерживались принципов единоначалия и жесткой иерархии в организации.

§ 2. Школа «человеческих отношений»

Школа «человеческих отношений» и разработанная ею модель организации возникли как итог осмысления крупномасштабного и долгосрочного социального эксперимента (получившего название «Хоторнский» по городу, в котором он проводился на одном из предприятий американской компании «Western Electric»). Главным итогом эксперимента стало открытие и осмысление феноменов самоорганизации и саморегуляции, неформальных отношений и неформального лидерства в организационных системах, роли малой группы как инстанции, способной осуществлять контроль за поведением и деятельностью, расширение представлений о природе и механизмах трудовой мотивации, постановка под сомнение «машинной модели» организации, модели так называемого «экономического человека». Таким образом, данная школа сформировалась в полемике с постулатами классической школы организации. Положения, выдвинутые школой «человеческих отношений», доминировали в организационных теориях с середины 30-х до середины 60-х гг. XX в., хотя отдельные крупные разработки в этой парадигме создавались вплоть до начала 70-х гг.

Наиболее яркие представители школы — *Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, В. Диксон, Ф. Херцберг, Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт* и др.

Основные постулаты школы «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер):

1. Человек — «социальное животное», которое может быть свободно и счастливо только в группе. (Исследователи охарактеризовали переход от парадигмы классической школы к парадигме школы «человеческих отношений» как переход от «концепции сброда» к «концепции стада».)

2. Человек обладает большими способностями, которые очень слабо используются в «машинной модели» организации.

3. Труд человека может приносить ему не меньше удовольствия, чем игра, если он интересен и содержателен.

4. Средний человек стремится к ответственности, и эти качества должны быть использованы на производстве.

5. Экономические формы стимулирования не всегда являются эффективными, а тем более не являются универсальными.

6. Производственная организация — это не только сфера приложения трудовой деятельности, но также сфера удовлетворения социальных потребностей человека.

7. Чтобы решить проблему эффективности организации, необходимо отказаться от принципов управления, построенных на постулатах властных отношений, иерархии, жесткого программирования и специализации труда как противоестественных и противоречащих природе человека.

8. Проблема установления социальной гармонии и сотрудничества есть не только сфера деятельности государства и общества. Она может и должна быть решена в организации, поскольку решение этой проблемы есть условие эффективности последней (20, с. 112—114).

Таким образом, указанные постулаты были основанием для выдвижения модели организации как общины. Эта модель ставила в основу нормального функционирования организации проблему обеспечения удовлетворенности работника, создания мягкого социально-психологического климата, создания благоприятных условий для развития и максимально полного использования потенциала работника. Она открыла малую группу и неформальные механизмы социальной регуляции. Разработки школы положили начало движению за участие работников в подготовке управленческих решений, движению за обогащение труда. Были пересмотрены представления о роли руководителя среднего и низшего звена в функционировании организации и принципах подготовки руководителей этого типа.

При анализе проблемы лидерства была сделана попытка разработать типологию стилей руководства с целью выделить наиболее эффективный стиль. Одна из известных типологий принадлежит Р. Лайкерту, который разработал четыре модели (стиля) управления.

Модель 1. Руководитель не доверяет подчиненным, не подключает их к принятию решений. Стимул — страх, угроза наказания. Вознаграждения случайны. Формальная и неформальная организации находятся в противоборстве. Взаимодействие строится на недоверии.

Модель 2. Часть решений делегируется вниз, но в строго предписанных рамках. Вознаграждение — действительное, наказание — потенциальное. И то и другое используется для мотивации работников. Взаимодействие между руководителем и подчиненными строится по формуле «снисходительность — осторожность».

Модель 3. Управление характеризуется большим доверием, систематическими награждениями и случайными наказаниями. Ограниченное включение подчиненных в принятие решения используется в целях мотивации их деятельности. Взаимодействие строится на доверии, откровенности с примесью страха. Неформальная организация частично не совпадает с формальной.

Модель 4. Характеризуется полным доверием. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, но интегрирован. Коммуникации осуществляются вертикально и горизонтально. Мотивирование осуществляется через участие работников в принятии решений. Формальная и неформальная организации совпадают.

Лайкерт назвал модель 1 ориентированной на задачу с жестко структурированной системой управления, а модель 4 — ориентированной на взаимоотношения, в основе которых лежит бригадная организация труда, коллегиальное управление, делегирование полномочий и общий контроль. Модели 2 и 3 являются промежуточными (8).

В целом можно отметить, что школа абсолютизировала принцип неформальной регуляции в ущерб формальной, рассматривала проблему эффективности как функцию удовлетворенности работника и продукт социальной гармонии в организации, фактически отвергала формальные принципы регуля-

ции и роль властных, иерархически построенных отношений. В работах более поздних представителей школы (Д. Мак-Грегор) эта модель организации получила название «теории Y» в противовес классической модели — «теории X», которая рассматривалась как ненаучная.

Школа обратила внимание на сложную структуру человеческой мотивации. Поэтому большое место в ее тематике занимали разработки концепции повышения удовлетворенности работника и стимулирования мотивации. Именно в рамках этой школы делается попытка сочетать представление о сложной, иерархически построенной и динамичной структуре потребностей работника как источника мотивации с логикой внешнего стимулирования мотивации. Такие модели получили название «содержательные модели мотивации», или «модели удовлетворения потребностей». Наиболее известны концепции мотивации А. Маслоу и Ф. Херцберга. В этих моделях выделяются низшие (физиологические потребности, потребность в безопасности) и высшие потребности личности. Механизм побуждения к деятельности (желательному поведению) описывается через призму поэтапного удовлетворения внутренних базовых потребностей личности. Причем высшие потребности становятся актуальными по мере удовлетворения низших потребностей. Внешнее вознаграждение, соответствующее структуре внутренних потребностей личности и направленное на их удовлетворение, рассматривается в качестве условия и основного побудительного мотива к деятельности. В качестве таких позитивных стимулов, наряду с денежным, могут рассматриваться следующие факторы: возможность профессионального или квалификационного роста работника, возможность его самореализации в профессии, ощущение значимости выполняемой деятельности, уважение со стороны коллег, возможность самому планировать работу и время, возможность приобретения власти и др. Таким образом, были опровергнуты представления о влиянии первичных (гигиенических) факторов на мотивацию, а на первое место выдвинуты так называемые «мотивационные», экзистенциально значимые факторы (Ф. Херцберг).

Для современной организационной теории характерен другой подход к решению проблемы мотивации (процессуальные теории мотивации). Если содержательные теории основыв-

ваются на потребностях личности, то процессуальные анализируют, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный тип поведения. При этом поведение личности рассматривается как функция его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения. Важно также отметить, что в современной теории мотивации, в отличие от концепций 40—50-х гг. (Ф. Херцберг), роль денежного вознаграждения включается в число факторов, стимулирующих мотивацию деятельности (20, с. 112—114).

В целом представителями школы был сделан ряд радикальных и необоснованных выводов о ненаучности достижений классической школы. В частности, отрицалась роль формальных структур, иерархии, разделения труда, властных полномочий, идеализировалась значимость самоорганизационных процессов и неформальных отношений в организации деятельности, а также стремление рабочих к сотрудничеству, бездоказательно декларировалась прямая связь удовлетворенности работника с продуктивностью его труда.

Стремление к тотальной реализации гуманистической модели организации особенно характерно для раннего периода развития школы. На последующих этапах модель рассматривалась скорее как перспектива развития организаций, чем как образец для реконструкции реальных организаций (Р. Лайкерт).

В то же время благодаря разработкам школы «человеческих отношений» представления о социальных функциях организации, механизмах неформальной регуляции, неформальном лидерстве, природе мотивации прочно вошли в обиход современной организационной теории.

§ 3. Школа социальных систем

Школа социальных систем представляет собой совокупность разнородных, собственно социологических подходов в теории организаций, рассматривающих организацию как собственно социальную целостность (социальную систему). Такая общая методологическая посылка и дает основание относить различные подходы к одному направлению или школе. Школа возникает как попытка синтезировать положения классической школы и школы «человеческих отношений», а именно со-

вместить взгляд на организацию как на искусственно проектируемую, рациональную систему и как на естественную систему, социальный организм, имеющий социокультурную природу, функционирующий и развивающийся по своим законам, использующий механизмы саморегуляции. Школа сложилась в то же время при мощном влиянии общей теории систем (Л. фон Берталанфи, Н. Раппопорт), структурного функционализма в социологии (Т. Парсонс, Р. Мертон), кибернетики (Н. Винер, С. Бир), теории социальных ролей (Р. Линтон, Дж. Морено), биологии и психологии.

Школа социальных систем возникла и развивалась в 50—60-х гг. XX в., она часто рассматривается как ведущая школа в теории организаций в этот период. По своему вкладу в развитие теории она, безусловно, является наиболее яркой из социолого-системных версий в теории организации и управления. Основные представители школы — *Ч. Барнард, А. Гоулднер, Дж. Марч, Г.А. Саймон, Ф. Селзник, А. Этциони*.

Основная черта школы — анализ жизнедеятельности организации не только через призму целевой деятельности, но и через призму выполнения других социальных функций, которые обеспечивают организации выживание. При этом социальные функции понимаются как некие универсальные требования, повторяющиеся социальные действия, невыполнение которых ставит под сомнение и выживание, и целедостижение. (Ср.: системный реквизит Т. Парсонса: адаптация, целедостижение, интеграция, латентность.) В рамках школы было обращено внимание на комплексное строение организации, сложность структуры и роль последней в решении целевых задач. В качестве основы процессов формирования и функционирования организации рассматривался процесс институционализации, а в качестве определяющей их переменной — социальные стандарты, регулирующие поведение и деятельность через систему ролевых позиций. В рамках школы была поставлена проблема внутреннего равновесия и проблема баланса с внешней средой (рассмотрение организации как «открытой» системы). Исследователями разрабатывались механизмы включения работника в организацию (проблема идентификации работника с организацией), механизмы развития и освоения организационной культуры, соотношение формальной и неформальной систем в организации,

механизмы принятия решений, проблема дисфункций и ряд других. Причем многие проблемы и понятия были введены в обиход организационной теории именно представителями школы социальных систем.

Имя Честера Барнарда (1887—1961) связывают с разработкой функции администраторов (под которыми он подразумевал всех управленческих работников), основанной на специфическом понимании организации. Организация видится как система взаимодействия, система сознательно координируемой деятельности двух или более лиц. При этом организации, имеющие конкретные и общие цели, являются формальными, а организации, не имеющие общей или сознательно координируемой цели, — неформальными. Каждая формальная организация, по мнению Барнарда, должна включать в себя следующие элементы: а) систему функционализации, с тем чтобы люди сами имели возможность специализироваться (то есть различные формы структурного деления); б) систему результативных и эффективных стимулов, которые будут побуждать людей вносить свой вклад в групповые действия; в) систему власти («авторитета»), которая склоняет членов группы соглашаться с решениями администраторов; г) систему логического принятия решений.

Функции администратора в этой формальной организации состоят, таким образом, в следующем: а) поддержание организационной связи посредством организационной структуры плюс лояльные, ответственные и способные кадры, а также соответствующая «неформальная организация»; б) обеспечение деятельности важнейших участков силами индивидов, входящих в организацию; в) формулирование и определение цели (то есть планирование).

Конкретизируя эти положения, нужно отметить, что Барнард одним из первых указал на необходимость для организации выполнять, кроме целевой (продуктивной) функции, еще и социальную, направленную на обеспечение интеграции внутри организации и на обеспечение адаптации к требованиям внешней среды. Обращаясь к проблеме авторитета, Барнард вводит понятие «признанного авторитета», подчеркивая, что окончательный критерий оценки авторитета — принятие или непринятие индивидами адресованных им приказов. Кроме того, Бар-

бард поставил проблему связи как атрибутивной характеристики организации (организация как система связи), а способность поддерживать связь членов организации друг с другом видел в качестве условия сохранения ее целостности. В связи с этим главной функцией руководителя он рассматривал создание системы связи, в частности, формальной организационной связи. Барнардом были разработаны формальные принципы связи и передачи информации в организационных системах.

При решении проблемы мотивации Барнард выводил зависимость существования организации от ее способности поддерживать равновесие между вкладом работника в виде деятельности и удовлетворением. Задачей администратора является управление «экономикой стимулов» внутри организации.

Барнард поставил проблему моральной ответственности и разработал концепцию организационной морали, которую он понимал как комплекс моральных, юридических, технических, профессиональных и организационных кодексов, регламентирующих деятельность организации. Эта концепция организационной морали послужила отправной точкой для формирования представлений об организационной культуре.

Лауреат Нобелевской премии Герберт А. Саймон (г. р. 1916) понимает организации как системы, в которых люди являются «механизмами, принимающими решения», поэтому концепция Саймона строится вокруг проблемы принятия решений. Так как первое решение, которое принимает индивид, это решение участвовать в организации или нет, Саймон ставит проблему «стоимости участия» (понятие, введенное им самим для обозначения цены, которую должна заплатить организация, чтобы обеспечить изначальную готовность работника к сотрудничеству с ней). Эта проблема разрабатывается Саймоном в рамках его концепции «идентификации работника с организацией»: для успешного функционирования организации необходимы механизмы влияния, то есть стимулы, условия, для побуждения ее членов идентифицировать личные интересы и интересы организации, а следовательно, принимать нужные для организации решения.

Поскольку управленческое решение трактуется как продукт переработки информации, постольку качество информации Саймон традиционно рассматривает как важнейший фактор,

влияющий на качество управленческого решения. Критикуя рационалистические концепции управленческих решений, Саймон разрабатывает систему теоретических положений, доказывающих принципиальную невозможность оптимальных управленческих решений в организации (концепция «ограниченной рациональности»). Смысл отстаиваемых им положений может быть сведен к следующим тезисам: 1) лицо, принимающее решение, уже в силу своей человеческой природы неспособно принять оптимальные решения, но довольствуется в лучшем случае удовлетворительными; 2) поведение человека в организации не может быть определено как рациональное или иррациональное, но определяется как ограничено или вынужденно рациональное. Саймоном приводится ряд доказательств:

- управленец из бесконечного числа альтернатив видит лишь немногие, а потому его выбор не оптимален;
- управленец не видит всех последствий предпринимаемого действия;
- он опирается на весьма приблизительное представление об объекте, которым управляет;
- он склонен делать ошибки;
- управленец работает в дефиците времени;
- он не имеет необходимого объема информации;
- он опирается на бессознательные цели, мотивы, установки, влияющие на содержание решения.

К этому добавляется принципиальная неспособность человека воспринимать «тотальное окружение» как целостность, а также невозможность для управленца быть экспертом по всем вопросам, которые ему приходится обсуждать с функциональными специалистами. Концепция «ограниченной рациональности» явилась аргументом для обоснования тезиса о повышении роли функциональных структур, по сравнению с линейными. С другой стороны, она была использована для обоснования привлечения рядовых работников к подготовке решений, что рассматривалось не столько как фактор повышения обоснованности решений, сколько как фактор повышения их исполняемости.

Саймон также ввел в социологию понятие «дивергенция целей» для обозначения тенденции к постепенной потере работниками структурных подразделений (по мере развития орга-

низации) способности воспринимать цели организации и понимать перспективы ее развития как целостности. Итогом этого процесса является то, что работники подразделений начинают рассматривать и оценивать все процессы в организации через призму целей и задач подразделения, которые являются подцелями по отношению к общим целям организации. Таким образом, дивергенция целей является основным источником позиционного конфликта в организации, а также фактором, затрудняющим достижение общеорганизационных целей. Дивергенция целей рассматривается как побочный, негативный, но неизбежный эффект, порожденный разделением труда в организации и профессионализацией, как дисфункцию, ведущую к снижению интеграции в организации, которую можно смягчить, но нельзя устранить в современной организации. В качестве методов смягчения предлагается переформулирование целей, привлечение различных специалистов к выработке коллективных решений, выработка единой философии и политики фирмы.

Более подробную разработку эта проблема получила в концепции «воплощения и защиты институциональных целей» Ф. Селзника, в которой он обосновал необходимость создания и использования специальных средств и проведения особой политики для смягчения эффекта дивергенции целей. Основу такой политики составляет: 1) создание устойчивого организационного ядра как инстанции, ориентирующей коллектив на принятие нужных организации решений; 2) создание оптимальной социальной структуры организации как важнейшего средства воплощения институциональных целей; 3) активная кадровая политика; 4) поиск администрацией союзников в лице руководителей подведомственных подразделений при реализации целей организации. Учитывая тенденцию подразделений к автономии, Селзник предлагал высшей администрации использовать противоречия между подразделениями, создавать с ними временные коалиции или формировать новые подразделения под новые цели.

В рамках школы социальных систем Амиадем Этциони было введено понятие «сложная организация», подчеркивающее, что организация является многофакторным и многоцелевым образованием. Причем, чем более реализуется целей, тем эффективнее организация. При анализе проблемы рациональности Этциони

было разработано две модели рациональности, применяемые к различным элементам организационной системы:

- модель «выживания» определяет совокупность условий и требований для обеспечения существования системы. Эта модель разделяет все организационные действия дихотомически: функционально или дисфункционально каждое из них для организации;

- модель «эффективности» подразумевает оценку с точки зрения достижения цели; предполагается большой веер оценок: более эффективно, менее эффективно и т. д.

Выделение этих моделей связано с признанием двойственной, искусственно-естественной природы организации. Подобная точка зрения обосновывается и в работах Алвина Гоулднера, считающего, что для описания различных задач и функций организации сложной природы оправдано использование обеих моделей. При этом обе они рассматриваются как адекватные и равнопорядковые, но односторонние и принципиально несводимые. Первая — рационально-искусственная, или бюрократическая, вторая — естественная. Рассматривая в качестве эталонного примера рационально-искусственной модели концепцию бюрократии Вебера, Гоулднер указывал, что основным ее недостатком является игнорирование роли неформальных отношений и спонтанных процессов в организации. В качестве основных недостатков естественной модели, которую он в наибольшей степени идентифицировал с работами Ф. Селзника, он выделял такие, как игнорирование проблематики планируемых изменений, отсутствие интереса к проблемам разделения труда, слабый интерес к проблеме «воплощения идеальных целей» (3, 20).

Разновидностью системного взгляда на природу производственных организаций является подход, трактующий *организацию как социотехническую систему*, то есть как сложную, гетерогенную систему, состоящую, как минимум, из двух взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем: технико-технологической (техническая организация) и социальной (социальная организация), регулирующих поведение членов организации и выполняющих функцию соединения техники и человека. Техническая подсистема в рамках этого подхода обычно рассматривается как базовая, детерминирующая и ограничивающая состояние социальной подсистемы в организации.

Взгляд на организацию как на социотехническую систему развивался в рамках индустриальной социологии (конец 50-х — начало 60-х гг.) в Англии (Тавистокская школа) и США. Разработка указанной модели организации связана с работами таких исследователей, как *Дж. Вудворд*, *Р. Дабин*, *А. Райс*, *Э. Трист*, *М. Хейр* и др. (49). В отечественной науке указанный подход нашел отражение в работах таких специалистов, как В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан, которые, наряду с технической и социальной подсистемами организации, выделяли в качестве особой экономической подсистему.

§ 4. Эмпирическая школа

Это междисциплинарное направление сложилось в рамках теории организации и управления в 60-е гг. и объединило ряд управленцев-практиков и управленческих консультантов, перед которыми встала проблема невозможности использования принципов построения и функционирования организации, претендующих на универсальность (особенно это касалось принципов, выдвинутых классической школой). Возникновение школы часто связывают с появлением статьи Г. Кунца «К созданию объединенной теории организации». К эмпирической школе относят таких исследователей, как *Э. Дейл*, *Р. Девис*, *П. Дракер*, *Г. Кунц*, *Л. Ньюмен*, *Р. Фэлк*, *А. Чендлер-младший*.

Разработки в рамках эмпирической школы не содержат крупных оригинальных теоретических положений, отличаются эклектичностью. Это могут быть оригинальные, но частные теоретические разработки. Таковы известные тезисы П. Дракера: «Оптимизация частных функций управления не ведет к оптимизации режима функционирования предприятия как целого». «Управление — это всегда отчасти искусство и не может быть целиком описано в положениях организационной теории». Либо положения школы представляют собой интерпретацию принципов, выдвинутых представителями других школ, применительно к актуальной ситуации. Например, был использован принцип «делегирования полномочий» как основание для создания «центров прибыли» в условиях динамичного и сегментированного рынка.

Именно в рамках эмпирической школы были предложены широко применяемые в управлении и практике управленческого консультирования методы анализа организаций: кейс-

стади (case-study), исторический метод. Кейс-стади — междисциплинарный метод анализа организаций, разрабатывался Дейлом, Девисом, Дракером. Этот метод применяется для обеспечения принятия решений о реорганизации или других радикальных решений в организации и характеризуется рассмотрением организации, действующей в реальных условиях, конкретной ситуации, во всем богатстве реальных связей. Анализ состояния организации ведется с ориентацией на изменение структуры или режима функционирования организации. Частным случаем кейс-стади является «метод случая». Суть его заключается в рассмотрении в качестве образца для реконструкции состояния тех организаций, которые, действуя в аналогичной ситуации, уже достигли успеха в данном направлении деятельности. Содержание кейс-стади сводится к анализу проблем, возникающих в деятельности организации. Техника кейс-стади предусматривает использование таких источников информации, как статистика, анализ документации, однако основу метода составляет опрос (чаще всего — неформализованное фокусированное интервью с ключевыми фигурами в организации).

Исторический метод (был разработан Чендлером-младшим) иногда рассматривается как разновидность кейс-стади. Этот метод применяется для анализа административных организаций. Цель его в том, чтобы на основе изучения истории возникновения и основных этапов развития данной организации в конкретных условиях определить логику ее становления, что, в свою очередь, позволит определить возможные варианты совершенствования ее функционирования и варианты ее развития.

Общей чертой эмпирической школы явилось то, что ее ведущие представители анализировали только определенный тип административных организаций — коммерческие, финансовые, производственные организации, ориентированные на деятельность в условиях рынка. Они опирались на прагматические, инструментальные представления об организации: организация как «машина, делающая деньги». Это обусловило повышенное внимание в разработках исследователей функции маркетинга. Был создан ряд специфических направлений практической деятельности организаций, тесно связанных с рыночно-маркетинговой ориентацией. Например, такое направление, как «паблик рилейшнз», ориентированное на формирование у

клиентуры и социального окружения «позитивного образа организации» и на модификацию с помощью средств информации поведения людей (клиентов и властей) в интересах организации.

Особое место в организации отводилось руководителю, который рассматривался как личность, «создающая деятельность». Важнейшей задачей менеджера виделось формирование организационной структуры, «наполнение структуры организации жизненной активностью» (А. Чендлер-младший), а также выбор цели (П. Дракер), которая трактовалась как фактор, определяющий логику формирования структуры.

В рамках эмпирической школы был предложен принцип «управления по целям». А для его реализации был разработан «метод построения дерева целей». Суть его сводится к разделению «глобальной» цели организации на составляющие и к определению условий достижения каждой. Далее подцель на каждом уровне превращается в самостоятельную цель. Предусматривается последовательное повторение этой операции. Графическое изображение итога дробления целей и представляет собой «дерево целей». Его контуры являются основой для выделения и создания структурных подразделений с определенными функциями.

В целом можно отметить, что критика представителями эмпирической школы универсализма и нормативизма в ряде организационных концепций способствовала развитию организационной теории. Кроме того, разработки представителей школы дополнили арсенал средств управленческого консультирования (20).

§ 5. Ситуационный подход

Ситуационный подход — первый по времени возникновения, сформированный в рамках так называемого «инвайронментального» направления (сюда относятся различные концепции, общей чертой которых является рассмотрение функционирования и развития организаций в тесном взаимодействии с внешней средой). Сложился в США в конце 60-х гг. Наиболее яркие представители — *У. Гомберг, Ф. Каст, Г. Куни, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Д. Розенцвейг, Дж. Томпсон, Р. Шерман.*

Ситуационный подход сложился в полемике с концепциями и школами, пытавшимися выработать универсальные прин-

ципы функционирования эффективной организации, некую оптимальную норму, эталон, существование которого даже не ставилось под сомнение (классическая школа, школа «человеческих отношений», школа социальных систем). В рамках ситуационного подхода отрицалась возможность выдвигания принципов, позволяющих обеспечить эффективность деятельности или выживание организации, без учета контекста деятельности, специфики ситуации, типа решаемых задач и т. д.

Формирование подхода связано с критикой понимания социальной системы, характерного для школы социальных систем и общей теории систем, а также настаивание на ограниченной возможности применения этого термина к управленческой практике (Ф. Каст, Д. Розенцвейг):

- понятие «система» задано нечетко и неоднозначно;
- рассмотрение системы как целостности является сомнительным применительно к организации;
- границы организации как системы обозначены нечетко;
- в основе представлений об организации как о системе лежит сомнительная структурно-функционалистская аналогия — «ложное отражение» организации с биологическим организмом. Но организации — это «искусственные системы», которые рождаются, функционируют и умирают иначе, чем биологические;
- к организациям не может быть с полным основанием применена ни модель «открытых», ни модель «закрытых» систем.

Организация рассматривалась как слишком сложная и динамичная система, чтобы к ней могли быть применены любые универсальные требования, обеспечивающие ее эффективность и оправданные вне контекста ситуации. В основе подхода лежит так называемая ситуационная модель функционирования организации. Исходный тезис (выдвинут Р. Шерманом, хотя подобные идеи высказывались еще Дж. Вудворд и представителями эмпирической школы) состоит в том, что «невозможно обеспечить создание таких структур, методов, типов организационного порядка, которые были бы идеально приспособлены для любого времени, целей, ценностей, ситуации и других условий деятельности». Следовательно, необходимо определить условия, в которых применение тех или иных принципов приносит желаемый результат. С этой целью вводилось понятие «управленческая ситуация», обозначающее совокупность всех внешних и внут-

ренных факторов (воздействий), которые определяют условия жизнедеятельности (функционирования, развития, деятельности) организации и ее элементов, а также организационное поведение ее работников. Управленческая ситуация обычно рассматривается как совокупная характеристика внешней среды, технологии, структуры организации, свойств ее человеческого компонента, типа решаемых задач, правил игры, то есть объективные условия жизнедеятельности организации. А на основе определения стандартных управленческих ситуаций представители ситуационного подхода пытались определить оптимальные требования к типу организационной структуры, технологии управления, стилю руководства и т. д.

Итогом постановки проблемы отсутствия универсальных принципов функционирования организации явился анализ ограничений на применение моделей организации, разработанных разными школами. Например, ограничением на применение бюрократической модели рассматривается динамичная внешняя среда и меняющаяся технология, ограничением на применение естественной модели — низкая квалификация персонала и низкая мотивация сотрудников, ограничением на применение децентрализованной модели — высокий уровень автоматизации. Таким образом, каждому типу управленческих ситуаций соответствуют свои оптимальные требования к состоянию организации, свои свойства, средства, стратегия, оптимальная структура.

В рамках ситуационного подхода была поставлена проблема строения и динамики внешней среды, а также ее взаимоотношений с организацией. Внешняя среда не есть что-то однородное для всей организации как целостности. Напротив, среда представляется как динамично меняющаяся, сложная, многослойная, гетерогенная, то есть выступающая для различных секторов организации в виде разнородных фрагментов, имеющих разную природу и разную степень подвижности. А это обуславливало невозможность достижения организацией полного равновесия. Тем самым вводился тезис о частичном балансе и неустойчивом равновесии организации с внешней средой. Таким образом, ставилась под сомнение возможность выработки единой стратегии и философии организации и достижения высокого уровня равновесия в организации и баланса с внешней средой.

Представителями ситуационного подхода был предложен подсистемный взгляд на деятельность организации в противовес ее рассмотрению как целостности, а также пересмотрен пространственный взгляд на роль модели «открытых» систем как универсальной модели для описания механизмов функционирования организации и всех ее подразделений. Поль Лоуренс и Джей Лорш (развивая традицию А. Этциони) считали, что современная организация — это комплексная, многоуровневая система, состоящая из ряда простых систем (которые можно описывать в терминах «закрытых» систем), обеспечивающих такие разнородные задачи, как научно-технические разработки, производство, сбыт и др. (20, 37). Эти организации рассматриваются как достаточно автономные системы, выполняющие разнотипную деятельность и имеющие дело со своим фрагментом внешней среды, опирающиеся на свой тип профессионалов, свою технологию, для каждой из которых характерны свои закономерности и логика функционирования. При этом, во-первых, структура организации, состояние ее подсистем, способы целедостижения рассматривались как зависимые от состояния и типа фрагмента среды, с которым они взаимодействуют: для технической службы в качестве среды выступает техника и технология; для службы персонала — рынок рабочей силы; для маркетинговой службы — рынок в собственном смысле слова. Во-вторых, каждый из уровней организации (по вертикали) и каждый сектор (по горизонтали) характеризовался своей степенью «открытости» по отношению к внешней среде и мог быть описан в терминах модели «открытых» или «закрытых» систем в зависимости от решаемой задачи. Организация была представлена как состоящая из трех подсистем по вертикали: стратегической (наиболее открытой), координационной, оперативной (могла описываться в терминах модели «закрытых» систем).

Различные сектора по горизонтали также описывались по степени открытости. Такой анализ позволил открыть так называемый буферный эффект в организации. Связан он с необходимостью для организаций вырабатывать особые механизмы, выступающие как буферы, защищающие систему от дестабилизирующих воздействий внешней среды. Проявляется он либо в тенденции организаций создавать специализированные подразделения, берущие на себя функции взаимодействия с

внешней средой (Дж. Томпсон), либо в стремлении высшего руководства (стратегическая подсистема организации) концентрировать в своих руках все нити взаимодействия с ней (П. Лоуренс, Дж. Лорш) (37). Это обеспечивает возможность для представителей низших уровней линейных служб (оперативная и координационная подсистемы) работать в режиме модели «закрытых» систем.

Следствием применения модели «открытых» систем к изучению организации стала постановка проблемы границ организации, которая впервые была сформулирована представителями ситуационного подхода.

Кроме того, представителями ситуационного подхода изучался и ряд более частных проблем, например стиль руководства в организации (изучение этой проблемы связано с именами Ф. Фидлера, Т. Митчелла и Р. Хауса, П. Херши и К. Бланшара и др.). Решение этой проблемы видится в отказе от поиска оптимального стиля и в рассмотрении условий применимости разных стилей. Фидлер выделяет три фактора, определяющих поведение руководителя: отношение руководителя с членами коллектива, структура решаемых им задач, должностное положение. Для каждого из возможных сочетаний этих факторов определялся оптимальный стиль руководства применительно к типу ситуации. Херши и Бланшар в своей концепции жизненных циклов кладут в основу выбора стиля руководства уровень развития группы. Задаются две оси: ориентация на взаимоотношения в группе и ориентация на решение задач. Отсюда следуют четыре возможных стиля руководства, оправданность которых зависит от «зрелости группы», то есть от ее готовности и способности к самостоятельной деятельности и взаимодействию (20).

Таким образом, ситуационный подход, кроме постановки и решения различных проблем, положил начало разделению в организационной теории на концепции, рассматривающие функционирование и развитие организаций как обусловленное внутренне, и концепции, объясняющие указанные процессы в аспекте взаимодействия организации с ее внешней средой. В целом можно сказать, что именно ситуационный подход во многом определил современную проблематику организационной теории и тенденции ее развития.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

Если в первой главе пособия акцентировалось внимание на общей характеристике наиболее заметных подходов и школ, сложившихся с начала формирования социологии организаций и до конца 70-х гг., в аспекте их проблематики, то вторая глава построена по компаративистскому (сравнительному) принципу, когда рассматриваются взгляды представителей разных школ на одну и ту же проблему.

Во второй главе пособия будет рассмотрен ряд проблем, касающихся общей характеристики процессов функционирования и развития организаций, наиболее актуальных и спорных в современной организационной теории, а именно: проблема внешней среды организации, проблема консерватизма организации, проблема организационного развития, проблема рациональности организационного развития, проблема организационной культуры. В то же время в пособии не ставилась задача рассмотреть такие, несомненно, важные проблемы, имеющие непосредственное отношение к внутреннему функционированию организации, как проблема руководства, проблема стимулирования, проблема принятия управленческого решения и др.

§ 1. Проблема внешней среды организации

Как было сказано выше, в социологии интерес к проблеме взаимоотношения среды и организации возник в конце 60-х гг., хотя эти исследования, по существу, явились продолжением работы над проблематикой, разрабатываемой в рамках школы социальных систем. В 60-е гг. усилия аналитиков стали направляться на развитие образа организации, успешно приспособляющей свою структуру к изменяющемуся окружению.

В современной социологии организаций не существует единого представления о внешней среде. Это понятие является центральным в инвайронментальных концепциях, опирающихся на модель «открытых» систем и рассматривающих жизнедеятельность организации через призму ее взаимоотношений с внешней средой. К числу таких концепций можно отнести

концепцию стратегического управления, уже упоминавшийся ситуационный подход, организационную экологию, неоинституциональную, феноменологическую теории и ряд других. В рамках этих концепций внешняя среда имеет свою специфику. Для неоинституциональной теории внешняя среда выступает как система институциональных образцов. Для феноменологов — как языковая среда, система значений, образующих фон для интерпретации. Внешняя среда может выступать в качестве системы ресурсов и условий жизнедеятельности (теория ресурсовой зависимости, экологический подход), в качестве взаимодействия и взаимозависимости (теория ресурсовой зависимости), как сфера конкуренции за ресурсы (экологический подход) и т. д.

С другой стороны, инвайронментальные теории можно разделить на те, которые изучают макровлияния (всю совокупность социальных факторов), и микросоциальные концепции, изучающие внешнюю среду, непосредственно взаимодействующую (будь то сотрудничество или конкуренция) с организацией. В управленческих концепциях, как правило, преобладает микросоциальный подход.

Эти концепции признают разделение внешней среды на макро- и микроуровень. Макроуровень представляется состоящим из общих культурных условий существования организации, включая политико-правовой, экономический, образовательный (educational) и религиозный аспекты влияния на организацию. Но дальше такой констатации дело не идет: подавляющая часть исследований концентрируется на микроуровне окружения. Микроуровень окружения представляет собой ту часть общего окружения, которая относится к постановке и достижению цели, поэтому его часто называют «целевым окружением» (task environment). Сюда включаются индивиды, группы с особыми интересами (special-interest groups), профессиональные организации и другие организации, окружающие анализируемую единицу. Эти организации образуют межорганизационную сеть. Она не является устойчивой во времени: меняется состав организаций и отношения между ними. Часть окружения, существенная для организации в один период, может не быть таковой для данной организации по истечении времени.

Во всех современных инвайронментальных концепциях, рассматривающих микроокружение (начиная с ситуационного

подхода), выделяются две универсальные характеристики внешней среды: сложность, или гетерогенность, и изменчивость, или динамичность. Определяя сложность среды, исследователи включают в это понятие число элементов в целевом окружении и степень различия этих элементов, степень их гетерогенности. Однако признается тот факт, что сложность окружения трудно операционализировать, так как сюда должно включаться знание обо всех элементах окружения во всем их многообразии. Ряд исследователей в основу операционализации кладут опрос ключевых фигур в организации по вопросу, воспринимают ли они окружение как сложное или несложное. Однако такой подход предельно субъективен (12, 20, 50).

Рассматривая изменчивость окружения, исследователи концентрируются на трех ее аспектах: 1) частоте изменений в соответствующей части окружения (темпах); 2) различии типов изменения (способности к разнообразию); 3) неоднородности процесса в рамках данного типа изменения (стабильности — нестабильности).

Считается, что параметры «сложность» и «изменчивость» важны для понимания степени определенности, с которой организация может принимать решения, касающиеся плана ее будущих действий. Неопределенность окружения может быть обусловлена тремя факторами: 1) недостатком информации о факторах внешнего воздействия, что ведет к определенным внутриорганизационным трудностям процесса принятия решения; 2) неспособностью определить, с какой вероятностью внешние факторы повлияют на успех или неудачу принимающих решения единиц; 3) недостатком информации о последствиях неправильного решения или действия. Очевидно, что параметр «определенность — неопределенность» характеризует не столько само окружение, сколько ту степень полноты информации, которой обладают принимающие решения в организациях. Отсюда исследователи, изучающие целевое окружение, делают вывод, что способность организации успешно приспособляться к своему окружению в максимальной степени зависит от способности принимающих решения предсказывать будущее состояние окружения.

При оценке влияния внешней среды на организацию исследователи подчеркивают его неоднозначность. Показательной

является позиция Т. Бернса и Г. Стокера, выделяющих два типа организации с точки зрения внутренних характеристик, соответствующих разным типам среды: механистический и органический. Механистические организации характеризуются централизацией контроля и власти, высокой степенью целевой специализации и преимущественно вертикальной коммуникацией, направленной сверху вниз. С другой стороны, органические организации обычно демонстрируют высокую степень целевой зависимости, большую децентрализацию контроля и власти, более горизонтальную (между департаментами) коммуникацию, то есть большую гибкость и адаптивные способности. Считается, что каждый тип структуры эффективен в определенном окружении. В стабильной и предсказуемой внешней среде, когда рынок и технологические условия с течением времени в основном остаются неизменными, наиболее подходящим для организационной структуры является механистический тип. В таких условиях можно рутинизировать процесс выполнения задач и централизовать процесс принятия решений для обеспечения максимальной эффективности (бюрократическая структура). С другой стороны, постоянное изменение внешней среды, которое вынуждает организацию адаптироваться, делает наиболее подходящим для организационной структуры органический тип. Считается, что максимальная эффективность в этих условиях будет достигаться при децентрализации и уделении меньшего внимания процедурам и правилам (небюрократическая структура) (26, 50).

Соответственно, придается огромное значение принимающим решения в организациях. Однако сама посылка, что гибкая, легко приспособляющаяся структура организации максимально соответствует быстро изменяющемуся окружению, едва ли может считаться бесспорной. Напротив, именно в нестабильной внешней среде наиболее ценным качеством организации является ее надежность, которую вряд ли способна обеспечить гибкая структура.

Характерно, что практически все исследователи, которые стремятся разработать теории, направленные на обеспечение непосредственного управления реальными организациями, рассматривают только микроокружение. Элементы же макросреды (социокультурный фактор) остаются вне сферы рассмотрения.

При этом сложилась ситуация, при которой с середины 70-х гг. организационная теория и управленческая практика оказались в определенной изоляции от других социальных теорий. Не последней причиной этого стало игнорирование макровлияний на организацию и обусловленная этим абсолютизация роли менеджера, абсолютизация рациональности и оптимальности его выбора в процессе принятия решений.

Но в конце 70-х гг. в организационной теории появляются также подходы, изучающие взаимовлияние организации и макросреды. Это — неинституциональная теория и теория организационной экологии. Неинституциональная теория, рассматривая внешнюю среду в качестве институциональных образцов, видит в организационном развитии прежде всего изменение с целью соответствия принятым в данной социальной среде нормам. Однако, как и теории, изучающие взаимоотношения организации и целевого микроокружения, неинституциональный подход за единицу анализа принимает отдельную организацию. Соответственно, основным механизмом организационного изменения видится адаптация (особенно сознательная, рациональная адаптация) к внешней среде.

Наименее распространенная в этот период точка зрения представлена в рамках организационной экологии. Организационные экологи берут за единицу анализа не отдельную организацию, а целую популяцию организаций, то есть «все организации одного типа внутри ограниченной системы». Это предполагает особый подход к проблеме механизма организационного изменения. Ведущим механизмом взаимоотношения организации и внешней среды, а следовательно, и механизмом изменения в популяциях организаций видится селекция. Тем самым многообразие организаций в современном мире объясняется не приспособлением уже существующих организаций к изменившейся внешней среде, а появлением новых, вызванных возникновением новых условий внешней среды.

Соответственно, по-иному рассматриваются характеристики внешней среды, а также ее взаимодействие с организацией. Для описания взаимоотношений популяции организаций с внешней средой используется понятие «ниша», под которой понимается такой набор условий окружающей среды, в котором популяция может воспроизводить себя. Так как параметры

окружения многочисленны, то вводились еще два термина: фундаментальная ниша и реализованная ниша. Фундаментальная ниша состоит из всех условий окружающей среды, в которых популяция может расти или, по крайней мере, поддерживать число своих членов. Фундаментальная ниша характеризует темпы роста изолированных популяций.

Следующим шагом в развитии теории ниши стало ее применение для описания механизма конкуренции между популяциями. С точки зрения экологического подхода две (или более) популяции взаимодействуют, если присутствие одной влияет на темпы роста другой (других). Это влияние может быть как позитивным, так и негативным. Термин «соревнование» часто относят к случаям со взаимным негативным эффектом, то есть к ситуациям, когда присутствие каждой популяции снижает темпы роста других. В случае «хищника — жертвы» имеется одна негативная и одна позитивная линия. Случай, когда обе связи позитивные, называется «комменсализмом» (или иногда «симбиозом»). Когда популяции взаимодействуют, экспансия одной популяции изменяет ниши других. Если две популяции соревнуются, то присутствие соперника уменьшает набор условий окружающей среды, необходимых для существования популяции. Такой ограниченный набор условий внешней среды называется «реализованной нишей». Две популяции соревнуются тогда, и только тогда, когда их фундаментальные ниши пересекаются.

В современной организационной экологии выделяются различные параметры ниши. Все же большинство эмпирических работ концентрируется на одном — ширине ниши. Этот параметр определяет, насколько популяция организаций терпима к изменению набора условий внешней среды, насколько она способна противостоять конкурентам и отвечать на другие факторы, сдерживающие ее рост. О популяции, которая может воспроизводиться в разнообразных условиях, говорят, что она имеет широкую нишу. Таковы, например, ежедневные газеты, которые ориентируются на читателей различной политической, этнической, профессиональной принадлежности и могут действовать практически в любом окружении. Такие популяции конкурируют в различных сферах одновременно (27, 30, 34).

§ 2. Проблема консерватизма организации

При анализе проблемы внешней среды исследователи подчеркивают, что среда выступает фактором организационной динамики. Но для концепций, анализирующих макроокружение и микроокружение организации, среда выступает также фактором организационного консерватизма. Большинство инвайронментальных теорий, основываясь на специфическом понимании внешней среды, подчеркивает наличие ограничений организационного развития, налагаемых либо существующими институциональными правилами, либо системой языковых значений, либо наличными ресурсами, либо конкуренцией по поводу ресурсов, если они малочисленны, и т. д.

Часть инвайронментальных концепций, которые подчеркивают связь организационного развития и макросоциальных процессов (например, неоинституциональная теория, организационная экология), выделяют следующие ограничения, накладываемые внешней средой на развитие организации.

Во-первых, это многочисленные юридические и политические ограничения для входа организации на рынок и выхода с него. Обычно подчеркивают только трудности, связанные со входом на рынок, такие, например, как монопольные позиции государства в лицензировании. Но существует также большое число примеров, когда политические и юридические решения не позволяют фирме отказаться от определенного вида деятельности.

Во-вторых, существуют внешние источники консерватизма организаций, связанные с ее информированностью. Организация обычно использует определенные каналы получения информации, несмотря на то, что другие каналы могли бы обеспечить организацию более полной информацией. Это ограничивает степень информированности организации о своем окружении, что уменьшает возможность успешного адаптивного изменения.

В-третьих, внешняя среда налагает также легитимные ограничения. Легитимность организации (в смысле высокой вероятности одобрения ее деятельности обществом) зависит от соответствия принятым нормам.

Кроме указанных выше внешних источников организационного консерватизма, существуют и внутренние источники.

Во-первых, инвестиции организации в оборудование и специализированный персонал делают ее трудно трансформируемой для других задач и функций.

Во-вторых, таким источником является неполнота информации о соответствующем аспекте организационного окружения. В своей работе по информационной экономике организаций К. Эрроу высказал идею, что неопределенность окружения и специфическое использование информационных каналов предполагают, что наличная структура и поведение организации зависят в основном от предшествующего развития. К тому же само следование принципу эффективности ведет организацию к жесткой структуре и невосприимчивости к дальнейшим изменениям (25).

В-третьих, внутренняя политика организации также является источником консерватизма. Изменение организации нарушает политическое равновесие, так как ведет к перераспределению ресурсов между структурными подразделениями. Даже слабое сопротивление хотя бы одной структурной единицы может замедлить процесс изменения или совершенно заблокировать. Подобные издержки часто заставляют принимающих решения отказываться от планируемой реорганизации. Кстати, исследования по проблемам принятия решений показывают, что индивиды придают большее значение потенциальным убыткам вследствие принятых решений, чем потенциальной выгоде.

В-четвертых, внутренним источником может быть назван существующий «репертуар организации». Это понятие обозначает совокупность поведенческих стандартов, шаблонов, освоенных образцов взаимодействия и деятельности, имеющих в распоряжении членов организации. Количество таких стандартов ограничено, что определяет весь набор возможных реакций организации на изменения внешней среды и, в свою очередь, ограничивает свободу организации в выборе способов реагирования.

В-пятых, само предшествующее развитие организации является источником организационного консерватизма. Действительно, как только в организации достигнуто нормативное согласие по поводу распределения функций и полномочий, как только выработаны процедурные стандарты, так значительно возрастают издержки возможного изменения, а следовательно, повышается сопротивление такому изменению. Итогом

предшествующего развития организации можно рассматривать организационную культуру. И отнюдь не случайно, что феномен организационной культуры находится в центре внимания предпринимательства с середины 80-х гг. (1, 20, 45).

Само обращение к феномену организационной культуры обнаруживает тот факт, что организация обладает некими преимуществами по сравнению с другими типами коллективных актеров.

Организации — это специфические коллективные актеры. Как и другие коллективные актеры, они представляют собой одновременно и структуру для совершения коллективного действия, и хранилище коллективных ресурсов. Но, в отличие от других, организациям необходима легитимизация их деятельности по достижению специфических и лимитированных целей. Бесспорно, что не только индивиды могут использовать организацию в частных целях, но и сама деятельность организации часто отклоняется от провозглашенных целей. Все же наличие специфического набора целей является необходимым условием получения социальной поддержки и возможности мобилизовать ресурсы. При построении организации сводятся воедино различные типы ресурсов: капитал, предпринимательское искусство, обязательства потенциальных членов, легитимность. Когда эти ресурсы инвестированы в построение организации, то получить их обратно практически невозможно. А затраты не только на построение организации, но и на воспроизводство ее структуры, как правило, значительно превосходят затраты на производство собственно коллективного действия. Таким образом, создание организации для производства коллективной деятельности обходится обществу намного дороже, чем создание других типов коллективных актеров.

Какими же преимуществами обладают организации, заставляющими общество тратить дефицитные ресурсы на их построение? Большинство исследователей считает, что организации обладают особой эффективностью в координации усилий, направленных на решение сложных задач. Однако это неочевидно. Так как для организаций характерно по мере своего развития становиться целью самих себя, трудно предположить, что они минимизируют затраты на координацию. Более того, многие организации решают довольно простые задачи, требующие низкого уровня координации. С точки зрения производства единич-

ного сложного коллективного действия, долговременная организация едва ли имеет какие-либо технические преимущества.

В рамках организационной экологии выделяются следующие преимущества организации: надежность и отчетоспособность. Под надежностью понимается способность организации неоднократно производить коллективный продукт с заданными качественными характеристиками. В быстро изменяющемся мире потенциальные инвесторы и клиенты могут ценить надежность исполнения выше эффективности, то есть платить высокую цену за уверенность, что данный продукт или услуга определенного минимума качества будет в наличии по первому требованию. Отчетоспособность предполагает способность организации приводить внутренне согласованные аргументы, соответствующие правилам и процедурам рационального размещения ресурсов и соответствующие организационной деятельности.

Современный мир предпочитает коллективных актеров, умеющих продемонстрировать или, по крайней мере, хотя бы заявить о своей способности к надежному действию и к рациональному отчету о своей деятельности. Наличие же этих свойств напрямую зависит от высокой воспроизводимости организационной структуры (структуры ролей, власти, коммуникаций). Те самые силы, которые делают структуру воспроизводимой, обуславливают ее сопротивление изменению. На том уровне развития организации, на котором она становится самоценной, изменения в ее структуре приобретают больше моральную и политическую окраску, нежели техническую. А это резко снижает возможности таких изменений.

Рассмотренные выше внутренние и внешние ограничения на изменение обуславливают появление у организации такого свойства, как консерватизм. Понятие «консерватизм» может быть применено по отношению к организации для характеристики ее слабой пластичности, низкой способности к произвольным изменениям и к быстрой реакции на любое изменение внешней среды.

Наличие консервативных тенденций в деятельности организации признается многими исследователями, но оценка таких тенденций неоднозначна и зависит от того, как понимается развитие организации. Например, инноватика считает связь процессов функционирования и развития вечной проблемой, так как всякое изменение с неизбежностью нарушает регуляр-

ность, а следовательно, и эффективность функционирования. То есть признается существование общесистемных предпосылок некоторого консерватизма в деятельности организации.

Во-первых, стабильность состава, структуры, целей организации есть важное условие ее функционирования, то есть циклическое воспроизводство жизненно необходимых действий, организационной структуры, норм только тогда и может быть эффективным, когда оно регулярно. Изменения, например, вносимые в данную организацию в процессе нововведения, ставят под сомнение сохранение ее целостности. Таким образом, считается, что нововведения нарушают равновесие организации.

Во-вторых, по мере развития любой социальной системы происходит постепенное усложнение структуры и, следовательно, усложнение взаимосвязей, усиление взаимозависимости различных компонентов всей системы (организации). Вследствие этого осуществление любого проекта вызывает все больший радиус вторичных, производных явлений, далеко идущих последствий.

Исходя из понимания организационного развития как целенаправленного изменения, вносящего в организацию новые элементы, инноватика видит в консерватизме организации однозначно негативный фактор, препятствующий процессу нововведений, а следовательно, то, что должно быть преодолено.

Большое внимание консерватизму структуры организации традиционно уделяют эволюционные и экологические концепции, причем с точки зрения его положительного воздействия на выживание организации. Считается, что по мере развития организации увеличивается сопротивление системы навязываемым ей извне изменениям, не вытекающим из внутренней логики ее развития (тенденция к нарастанию закрытости системы) (А. Холи). Термин, описывающий механизмы такого сопротивления, был предложен в 60-е гг. А. Стинчкомбом. Этот термин — «структурная инерция», под которой подразумевается способность организации сохранять свои основные черты, способы функционирования, присущие ей на момент ее возникновения. Характерно, что эти черты являются отражением социальных, культурных и технических условий времени основания организации, а не ее последующей адаптации к изменяющемуся окружению.

Организационные экологи (М. Хэннен, Дж. Фримен) дополнили представления о структурной инерции: они связыва-

ют структурную инерцию с запаздыванием организационного изменения, вызванного изменением внешней среды. Считать, что организационная структура подвержена сильному инерционному давлению, отнюдь не означает отрицания возможности изменения. Скорее, имеется в виду, что организации отвечают относительно медленно на появление угрозы или новых возможностей в их внешней среде. Можно говорить, что структура организации высоко инертна, если скорость ее реорганизации намного ниже скорости изменения окружающих условий. Таким образом, концепция структурной инерции описывает соответствие поведенческих возможностей класса организаций различным аспектам окружающей среды. Предполагается, что сопротивление структурному изменению является побочным продуктом способности воспроизводить структуру с высокой точностью (34, 35).

Нужно отметить, что различные структурные пласты организации в разной степени подвержены инерционному давлению.

Т. Парсонс выделял в организации три системы (уровня): техническую, управленческую и институциональную — и рассматривал их отношения с точки зрения контроля за притоком ресурсов. Техническая система — это та часть организации, которая напрямую связана с обработкой ресурсов, используемых организацией. Управленческая, или административная, система определяет соотношение между технической деятельностью и общественной полезностью. Третья часть — институциональная система — связывает организацию с обществом, отвечая за получение организацией легитимности. Парсонс считает, что институциональный и управленческий уровни обладают преимуществами по отношению к техническому уровню в контроле за притоком ресурсов. Следовательно, изменения в операциях на этих уровнях ведут к изменениям в деятельности технической системы. Обратное действие маловероятно (42).

Похожий тезис был выдвинут А. Даунзом о том, что организации обладают различными структурными глубинами. При этом выделяется четыре «организационных пласта». Самый поверхностный состоит из специфических действий управляющих, второй — из используемых правил принятия решений, третий — это институциональная структура для производства таких правил, а наиболее глубокий слой — это общие цели

организации. Пласты различаются также в скорости реакции на изменение внешней среды. Можно добавить, что различные пласты ориентированы на различные аспекты окружения, которые также характеризуются разной скоростью изменения (29).

Как уже было отмечено, представление о комплексном характере организации было детально проработано в рамках ситуационного подхода. Трактовка организаций как состоящих из автономных подразделений, находящихся в непосредственном взаимодействии со своим специфическим фрагментом внешней среды, имело значение при разработке проблемы достижения баланса организации с внешней средой. А с этим, в свою очередь, связано принимаемое многими исследователями разделение организационной структуры на ключевую и периферические. Ключевая структура связана с основной деятельностью организации, а периферические структуры выполняют обслуживающие функции. Одна из важнейших функций — взаимодействие с внешней средой. Через периферические структуры организация устанавливает связи с окружением и амортизирует его влияние на ключевую структуру, что дает организации возможность сосредоточиться на своей основной деятельности. Этот эффект в рамках инвайронментальных концепций получил название «буферный». Таким образом, периферические структуры в меньшей степени подвержены инерционному давлению по сравнению с ключевой структурой. С другой стороны, большинство организационных теорий придерживается мнения, что ключевая структура обуславливает периферические. Изменения в ключевой структуре требуют соответствующих приспособлений периферических структур. Однако обратное действие не предполагается.

Интересна также проблема изменения силы инерции в зависимости от возраста организации. Очевидно, что новые организации имеют более низкий уровень воспроизводимости структуры, чем старые. Развитие доверительных и ровных отношений в работе требует времени. В равной степени требует времени и выработка шаблонов, образцов взаимодействия и деятельности. В начальной стадии научение происходит в процессе деятельности и сравнения альтернатив. Развитые организации обладают тем преимуществом перед новыми, что они используют уже существующие шаблоны, а не тратят ресурсы

на заимствование или выработку новых шаблонов. Это выражается в наблюдаемом на уровне фирм монотонном понижении кривой издержек (так называемой «кривой научения»). В начальной стадии развития организации ее члены, как правило, могут не прилагать особых усилий к овладению такими шаблонами и специфическими навыками. Но как только организация прошла «тестирование» окружением на надежность и отчетоспособность, овладение такими навыками становится необходимым. В свою очередь, овладение специфическими навыками в данной организации повышает для ее членов издержки в случае, если они решат перейти в другие организации. Следовательно, по мере «старения» организации возрастает участие членов в поддержании ее деятельности.

Процессы институционализации и легитимизации также требуют времени. Например, несмотря на то, что даже на момент своего возникновения организация должна обладать некоторым минимальным уровнем общественного одобрения для мобилизации ресурсов, как правило, новые организации имеют слабую общественную и официальную поддержку.

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что воспроизводимость структуры организации, а следовательно, и структурная инерция монотонно повышается по мере развития организации.

Особый интерес во всех инвайронментальных теориях вызывает проблема зависимости гибкости структуры от размера организации. Большинство теорий, которые рассматривают изменение организационной структуры как процесс рациональной адаптации к изменяющейся внешней среде, считают, что крупные организации обладают большими возможностями приспособления к любому изменению окружения. Размер организации (наряду с технологией) в рамках этих теорий считается «контекстуальной переменной» и используется для обозначения внутреннего окружения, в котором развивается организационная структура. Следовательно, разнообразие в организационных структурах, по мнению авторов, работающих в этом направлении, объясняется контекстуальными факторами.

Например, исследования П. Блау и Р. Шенерра, Д.С. Пью и его коллег, Дж. Чайлда и Р. Мэнсфилда, рассматривающих размер в качестве главной внутренней детерминанты структу-

ры, приводят их к следующим выводам. Крупные организации обычно более сложны (горизонтально и вертикально). Кроме того, они представляются более децентрализованными, чем маленькие. Поэтому в крупных организациях (особенно если деятельность различных организационных подразделений разнородна) требуется высокий уровень координации, коммуникации и контроля. А это обуславливает важную роль, которая отводится административному персоналу. Тем самым адаптивные способности организации напрямую связываются со способностями принимающих решения делать правильный стратегический выбор (50). Таким образом, эти концепции рассматривают развитие организации исключительно с точки зрения постановки и достижения цели, а не как процесс, детерминированный прошлым.

Противоположной точки зрения придерживаются организационные экологи. Они считают, что организации (в отличие от индивидов) реагируют довольно медленно на изменение внешней среды, что обеспечивает надежность и отчетоспособность коллективной деятельности. Тем не менее существуют случаи, когда организации быстро изменяют стратегию и структуру в ответ на изменение окружения. Как правило, это относится только к маленьким организациям. Если доминирующая коалиция или лидер такой организации не делегирует власть через цепь команд, то организация действительно может стать просто инструментом в достижении их целей. Однако при этом у организации возрастают шансы погибнуть в результате таких изменений.

Организационные экологи предположили, что существует некий критический размер, зависящий от формы организации и ее возраста, который определяет наличие высокого уровня инерции. Несколько отличная точка зрения у Даунза, считающего, что возрастание размера организации постепенно ведет к окостенению ее деятельности. Независимо от того, существует ли порог, после которого появляется структурная инерция, или идет постепенное окостенение организационной структуры, есть основания утверждать, что уровень структурной инерции повышается с увеличением размера и что это характерно для любой формы организации.

Интересно, что в отечественных экономических исследованиях утвердилось мнение, что именно мелкие и средние фирмы обладают большей гибкостью и чуткостью реагирования на

изменение внешней среды. Однако можно констатировать, что хотя маленькие организации чаще идут на изменение своей стратегии и структуры, у больших организаций больше шансов выжить при любых изменениях внешнего окружения.

§ 3. Проблема организационного изменения и организационного развития

Проблема организационного изменения традиционно является наиболее актуальной и спорной в теории организаций. Дискуссиям по этой проблеме посвящены десятки работ в отечественной и зарубежной литературе. Однако до сих пор не выработано единого представления о сущности и механизмах этого процесса, о соотношении понятий «организационное изменение» и «организационное развитие».

В самом общем виде «изменение» определяют как замену одного состояния другим. С одной стороны, такое определение является слишком общим, так как не включает отношение к таким важным характеристикам, как механизм, источник изменения, осознанность процесса и др. Но, с другой стороны, оно охватывает любые изменения: как запланированные, так и происходящие в ходе эволюции, в процессе адаптации или случайно.

Одной из самых дискуссионных характеристик изменения является его тип, а именно: планируемое ли это изменение или адаптивное. Более того, некоторые исследователи под организационным развитием как раз понимают планируемое организационное изменение. Планируемое организационное изменение означает комплекс проектируемых действий по изменению организационной структуры и процессов. Адаптация же подразумевает модификацию организации или ее частей с целью приспособления к ее окружению. Таким образом, подчеркивается внешняя стимулированность изменения. Здесь пересекаются две характеристики изменения: его тип и источник. Часть исследователей делает акцент на активной адаптации, то есть подразумевается способность организации контролировать свое окружение и предсказывать его изменение. Тем самым вовлекается еще одна характеристика изменения: является ли оно активным или пассивным приспособлением.

Что касается развития организации, то к данной проблеме также существует много подходов. Развитие может определяться как изменение в возрасте организации (У. Старбак), как изменения в состоянии организации, которые характеризуются нововведениями, способностями к росту и увеличению размера (Дж. Чайлд и А. Кизер), как стратегия, рассчитанная на изменение верований, отношений, ценностей и структуры организаций с целью их лучшей адаптации к новым технологиям, рынкам и т. д. (У. Беннис) (32).

Дальнейшее цитирование определений «развития организации» показало бы, что исследователи в своих дефинициях используют слишком большое количество параметров, которые скорее могут служить основаниями классификаций различных подходов к проблеме организационного развития. Но несмотря на различие взглядов, у них есть два общих момента. Во-первых, акцент на качественной стороне происходящих изменений. Во-вторых, выраженное в явной или скрытой форме представление о позитивных результатах процесса. Исходя из этого, можно определить организационное развитие как процесс позитивных, качественных изменений в организации. При этом необходимо учитывать, что представление о позитивности варьируется в разных концепциях.

Нужно сказать, что серьезные различия в трактовке понятий «организационное изменение» и «организационное развитие» характерно уже для ранних стадий развития организационной теории. Так, например, для представителей классической школы характерно рассмотрение процесса качественных изменений в структуре и способах деятельности организации как итога рациональной и преднамеренной деятельности менеджеров, связанной с реализацией неких исходных проектов. Основным критерием развития, позволяющим отличить его от других форм изменения, является повышение способности организации к увеличению результирующего целевого продукта.

В то же время для представителей школы «человеческих отношений» и школы социальных систем характерна трактовка развития как, по преимуществу, естественного, эволюционного процесса, связанного с созданием социокультурных и институциональных образцов и дифференциацией видов и способов деятельности.

Однако как классическая школа, так и школы «человеческих отношений» и социальных систем видят процесс изменений как протекающий в основном внутри организации. С начала 70-х гг. в организационной теории формируется ряд новых концепций, фиксирующих уже сложившиеся различия (рациональность или естественность процесса изменения) и добавляющих новые (внешний или внутренний источник изменения, активность или пассивность организации в процессе изменения и др.). Далее будут рассмотрены некоторые из этих концепций.

Инновационный подход

Представители — *М. Куртон, С.М. Сигел, У.Ф. Кэммерер* и др.; в отечественной социологии организаций — *Н.И. Лапин, А.И. Пригожин* и др.

Авторы, работающие в этом направлении, принимают изменения внешней среды на веру и рассматривают источником изменения внутренние процессы. Причем если западные концепции видят в организационном изменении сознательную адаптацию внутри организации, то в рамках отечественной инноватики делается акцент на целенаправленность и управляемость в процессе изменения организации (10, 14, 15).

Таким целенаправленным изменением, вносящим в среду внедрения (организацию) новые, относительно стабильные элементы (новшества), видится инновация. В соответствии с этим организационное развитие рассматривается с точки зрения внедрения новшества. Считается, что реакция организации на нововведение распределяется в континууме от активного освоения до «сопротивления». Воздействие на эту реакцию возможно административным путем, через экономический интерес, образовательно-воспитательные и другие меры, а также посредством придания самому предмету нововведения свойств, наиболее «усваиваемых» организацией. То есть механизмом осуществления процесса нововведения выступает взаимоадаптация новшества и организации.

В рамках инноватики всякое изменение видится неизбежно противостоящим уже сложившемуся объекту с увязанными между собой целями, связями, нормами. То есть развитие неизменно противопоставляется функционированию, а инертность организационной структуры видится помехой на пути внедрения новшества.

Признается и существование других проблем в процессе нововведения. К таким проблемам относится неоднозначность последствий и неизбежность множественной трансформации новшества в различных сферах внедрения. Более того, выдвигается предположение, что инновация может представлять собой не целенаправленный процесс, а побочный продукт какой-либо деятельности.

Несмотря на существование всех этих проблем, инновацию с полным основанием можно отнести к планируемым организационным изменениям. Таким образом, организационное изменение данная концепция видит рациональным, эндогенным (обусловленным внутренне), активным. Единицей анализа выступает отдельная организация.

Неомарксистский подход

Представители — *Р. Эдвардс, М. Буравой* и др.

Отличительной чертой данного подхода является рассмотрение организаций не с точки зрения статики, а выделение диалектического аспекта. Борьба за доминирование выступает здесь в качестве механизма, генерирующего организационное изменение.

Неомарксисты считают, что эффективность не является главным критерием развития организации. Напротив, стремление менеджеров снизить свою зависимость от уровня квалификации рабочих в большей степени определяет выбор организационных технологий и структур, чем соображения эффективности. При этом менеджеры и собственники, которых они представляют, видятся здесь обладающими почти неограниченными способностями в создании и изменении организационных структур. То есть организация рассматривается как инструмент достижения целей принимающих решения.

Хотя в данном подходе подчеркивается связь организационного изменения с макросоциальными процессами, в целом можно констатировать, что проблемы взаимоотношения организации и внешней среды отходят на второй план. Таким образом, данный подход видит организационное изменение как рациональное, эндогенное (источник изменения — внутри организации), активное. В качестве единицы анализа выступает отдельная организация.

Теория случайной трансформации

Представители — Дж. Марч, Дж. Олсен.

Теория случайной трансформации рассматривает организацию как «организованные анархии», так как предпочтения членов организаций неясны, а соучастие изменчиво. Организованные анархии обладают очень слабой связью, что делает управление изменением проблематичной инициативой. Считается, что сложность и неопределенность интересов, взаимопонимания, предшествующего развития организации, вместе взятые, накладывают сильные ограничения на рациональный выбор. А планирование в организации видится «более эффективным в качестве интерпретации прошлых решений, чем в качестве программы для будущих» (Марч). Поэтому основные организационные процессы — это ежедневная деятельность менеджеров, предполагающая медленную адаптацию организации, деятельность, которая может быть как рациональной, так и безрассудной. Однако даже эта стабильная деятельность продуцирует большое разнообразие действий и результатов и в значительной степени зависит от деталей ситуации, в которой она происходит. Изменение рассматривается как результирующая всех этих действий, происходящих в сильной зависимости от ситуации.

Поскольку менеджер или лидер играет конвенциональную роль, его деятельность ограничена организационной реальностью. Такая конвенциональная, рутинная деятельность, в результате которой и происходит большинство изменений в организациях, требует, чтобы обыкновенные люди компетентно выполняли свою каждодневную работу (39).

Таким образом, теория случайной трансформации предполагает, что организации изменяются преимущественно в ответ на эндогенные процессы. При этом не существует жесткой связи между этими процессами и интенциями организационных лидеров или требованиями внешней среды. Поэтому такое изменение представляет собой естественный, эндогенный, пассивный тип. Единица анализа — отдельная организация.

Структурно-ситуационная теория

Представители — П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Томпсон.

Сторонники данной концепции считают, что внутреннее функционирование организации должно быть согласовано с

требованиями стоящей перед ней задачи, ее техническим оснащением, внешним окружением, а также потребностями ее персонала. В соответствии с этим ситуационная теория выделяет изменения, адаптирующие структуру организации к ее внешней среде. Причем различные части организации стремятся соответствовать их собственному субокружению. Различная степень изменения требует неодинакового количества времени для принятия решения в организации и ее реакции. Такая дифференцированная адаптация создает проблемы интеграции, что, в свою очередь, ведет к развитию новых структур.

В целом структурно-ситуационная теория рассматривает организацию как пассивно адаптирующуюся к своему окружению. Источником организационного изменения выступает сложность и изменчивость внешней среды. Большая роль отводится менеджерам, которые разрешают проблемы интеграции, вызванные дифференцированной адаптацией. Таким образом, организационное изменение видится как рациональное, экзогенное (обусловленное внешне), пассивное. Единицей анализа является отдельная организация.

Теория ресурсовой зависимости

Представители — *Дж. Пфеффер, Г. Сэлэнсик.*

В рамках теорий, уделяющих большое внимание взаимоотношениям организации и внешней среды, возможны два варианта реакции организации на изменение ее окружения: либо организация может адаптироваться в соответствии с внешними требованиями, либо организация может попытаться переделать свое окружение таким образом, чтобы оно соответствовало организационным возможностям. Классическим примером первого подхода может служить структурно-ситуационная теория, теория ресурсовой зависимости представляет второй вариант.

Начальной посылкой выступает то, что все организации должны входить во взаимодействие с определенными элементами окружения, что создает взаимную зависимость. Организации видятся как активные деятели, настолько же способные изменяться в соответствии со своим окружением, насколько и изменять его. Так как организации позволяют выживать различные структуры, то большая роль в понимании организационно-средовых отно-

шений и изменении организационных структур отводится стратегическому выбору, осуществляемому менеджерами.

Таким образом, организационная структура представляется результатом стратегических действий, предпринимаемых менеджером для уменьшения зависимости данной организации от других, обеспечивающих ее ключевыми ресурсами. Менеджер уменьшает зависимость своей организации от окружения при помощи тактики слияния с другими организациями, через диверсификацию, через вовлечение в политическую деятельность и т. д.

Рассматриваемый подход предполагает, что организационная структура в меньшей степени отражает стремление к эффективности, чем борьбу за власть и политическое соперничество внутри и между организациями.

Однако теория ресурсовой зависимости предполагает, что основные структурные черты организации отражают адаптивные и адаптирующие изменения уже существующих организаций в ответ на изменяющийся набор зависимостей, а не появление новых организаций, соответствующих новому набору зависимостей (43, 50).

Таким образом, данная теория рассматривает организационное изменение как рациональное, экзогенное, активно-пассивное (организация адаптируется сама и одновременно адаптирует к себе свое окружение). Единицей анализа выступает отдельная организация.

Неоинституциональный подход

Представители — Дж. Мейер, Б. Роуан, П. Дж. Ди Маджио и др.

В рамках этого подхода считается, что организационная структура усваивает преобладающие, нормативно подтвержденные способы организации. Организации, особенно те, чей выходной продукт с трудом поддается прямому измерению (например, в сфере образования, здравоохранения), вынуждены следовать нормативным предписаниям или, по крайней мере, создавать видимость такого следования для получения легитимности. По мнению неоинституционалистов, эти нормативные предписания мало соотносятся с технической эффективностью. Организации стремятся не к эффективности, а к институциональному изоморфизму с господствующими нормативными стандартами соответствующих структур. При этом структу-

ры выполняют «церемониальную» роль, представляя компетентность и ценность организации в качестве социального актера (концепция «институционального изоморфизма»).

Предполагается, что мир организаций поделен на два сектора: соревновательный сектор, в котором выживание организации зависит от ее эффективности, и институциональный сектор, в котором выживание зависит от изоморфизма с институционально одобренными способами организации (Дж. Мейер и В.Р. Скотт).

Ди Маджио и Пауэл выдвигают похожие предположения, но переносят анализ во временную сферу. Они считают, что организационные популяции обладают характерной «историей жизни» с периодом юности, в котором эффективность является критерием естественного отбора, и периодом зрелости, в котором выживание зависит от институционального изоморфизма.

Организации, чьи структуры становятся изоморфными с институциональным окружением, уменьшают внутреннюю координацию и контроль для поддержания легитимности. Такая стратегия «свободной связи» (*loose coupling*) применяется, когда организация вынуждена реагировать на противоречивые требования, исходящие от ее окружения. В этом случае организация адаптируется к каждому внешнему требованию символически, путем создания субструктур, которые разрешают или делают вид, что разрешают возникшую проблему. Но деятельность периферических единиц не смешивается с реальной работой организации. Такие аргументы ведут к предположению, что зрелые популяции организаций не сталкиваются с селекционным нажимом (34, 40).

Что касается эффективности, то институционально-изоморфные структуры до некоторой степени ограждают организационную деятельность от критерия эффективности. С другой стороны, то, что организация объединяет своих членов для добросовестной работы и остается верной рациональности, характеризующей структуру более высокого уровня, может сделать максимальной долговременную эффективность, считается, что более эффективному достижению социальных целей содействует не микроскопическая рациональность ежедневной деятельности работников, а приверженность более значительным, институциональным целям.

Таким образом, в рамках данного подхода подчеркивается связь организационных изменений с макросоциальными процессами и отрицается эффективность в качестве рационального объяснения таких изменений. Неоинституциональная теория в целом трактует организационное изменение как рационально-естественное, экзогенное, пассивное. Уровень анализа, как правило, единичная организация.

Феноменологический подход

Представители — *К. Вейк, С. Рэнсон, Б. Хайнингс, Р. Гринвуд* и др.

Большинство авторов в рамках данного подхода развивают идеи К. Вейка, который первым поставил под вопрос понятие рациональности в организационном развитии, считая, что действие предшествует планированию. Организации он рассматривал как «организованные анархии» или «свободно связанные системы» (*loosely coupled systems*). Любая организация состоит из маленьких, стабильных структур (сегментов). Только эти сегменты обладают стабильностью. Связи между сегментами различны по силе, и эти различия в силе связи продуцируют неопределенность (*ambiguity*). По Вейку, неопределенность является источником научения и адаптации. Постоянная неопределенность заставляет организацию модифицировать свою структуру. Стремясь приспособиться, менеджеры или лидеры действуют так, как если бы существовала логика, согласно которой происходят события. Но, действуя таким образом, они «заставляют» события быть более взаимосвязанными, упорядоченными и менее разнообразными, то есть «навязывают» ситуации порядок. Поэтому Вейк придает большое значение стратегическим планам в качестве обязывающего механизма (48).

Другие авторы, развивающие феноменологический подход, также считают, что конструируемые актерами реальности с необходимостью воздействуют на организационное изменение и адаптацию (через интроспекцию, дескрипцию и интерпретацию). Само же изменение организации видится чаще всего как модификация разделяемых членами организации значений. Подчеркивается роль менеджеров, так как именно они модифицируют такие значения путем применения различных символов, ритуалов и т.д. Таким образом, организационное изменение рассматривается в данной концепции как рациональное, эндогенно-экзогенное, активное.

Естественно-селекционный подход

Представители — *Х. Олдрих, М. Хэннен, Дж. Фримен* и др.

Селекционная модель по сути своей является моделью организационной эволюции. Данная модель применяется к популяциям организаций. Считается, что окружение дифференцированно отбирает организации, основывая такой отбор на способности организационной структуры эксплуатировать ресурсы окружения.

Организационное изменение и адаптация объясняются в первую очередь не стратегическим выбором менеджеров, а всем предшествующим организационным развитием. Процессы адаптации и селекции взаимосвязаны, а применение этих терминов зависит от уровня анализа. Адаптационное научение индивидов обычно состоит из отбора между поведенческими реакциями. Адаптация для популяции предполагает селекцию среди членов популяции.

В рамках анализируемого подхода была предложена трехступенчатая эволюционная модель (Х. Олдрих, Дж. Пфеффер).

На первой ступени происходят изменения в структуре организаций. С эволюционной точки зрения источник этих изменений (случайных, заимствованных или «созданных» принимающими решения в организациях) безотносителен. Люди могут адаптироваться к окружению, но все, что они делают коллективно, создает общий «фонд» изменений в популяциях организаций. На второй ступени, селекционной, окружение дифференцированно отбирает один или несколько вариантов изменений. Неудачные варианты изменений убираются из общего фонда. На третьей стадии, запоминании, удерживаются отобранные варианты. То есть адаптация имеет значение только тогда, когда рассматривается в контексте популяции организаций, подвергающейся дифференцированной селекции со стороны окружения: после того, как произведен отбор, мы можем сказать, что организация адаптирована.

Все же роль, отводящаяся адаптации в рамках данного подхода, не столь велика. Особенно это касается организаций, сталкивающихся с нестабильным окружением. В этом случае считается, что организации должны развивать наиболее общую структуру, которая не является оптимально адаптированной к какой-либо единичной конфигурации окружения, но является оптимальной при целом наборе конфигураций (М. Хэннен, Дж. Фримен).

Другой характерной чертой данного подхода является подчеркивание ограничений, налагаемых на стратегический выбор менеджеров структурной инерцией, а следовательно, понижение или даже исключение важности этого выбора.

§ 4. Проблема рациональности организационного развития

Несмотря на то, что эта проблема затрагивалась при рассмотрении проблемы организационного изменения и организационного развития, представляется необходимым дополнительно остановиться на анализе понимания рациональности, а также соотношения понятий «рациональность», «эффективность», «выживание». Это обусловлено изменением смысла, который вкладывается в данные понятия в рамках различных концепций. Причем нет полного совпадения с возможными трактовками критерия позитивности организационного изменения.

Термин «рациональность» употребляется в социологии организаций со времени ее основания. Так, для представителей классической школы характерным является рассмотрение процессов функционирования и изменения организации как итога рациональной и преднамеренной деятельности профессионалов (чиновников, менеджеров). В концепции М. Вебера «рациональность» вообще выступает ключевым понятием, обозначающим способность ставить цели и подбирать адекватные средства их достижения. Эффективность при этом видится как достижение целей с наименьшими затратами, а следовательно, соотносится с рациональностью. В этом смысле бюрократию Вебер трактует как наиболее рациональный, а потому максимально эффективный тип организации и управления.

В 20—30-е гг. интерес к понятию «рациональность» в организационной теории несколько ослаб. Это было связано с влиянием школы «человеческих отношений», которая трактовала изменение и развитие организаций как, по преимуществу, естественный, эволюционный процесс, связанный с созданием социокультурных и институциональных образцов деятельности.

Дальнейшее развитие организационной теории и практическое управление показали недостаточность и односторонность обоих подходов. В то же время была поставлена проблема, как

может организация совмещать необходимость целедостижения (а организация создается «под цель») с возможностью выживания. Но, как правило, большинство концепций трактовали организационное изменение однозначно как процесс либо рациональный, либо естественный. Понимание же самого термина «рациональность» практически не менялось и связывалось с целедостижением. Вплоть до конца 60-х гг. в западной социологии организаций преобладала именно такая трактовка: рациональность как целесообразность. Эффективность же выступала практически единственным критерием позитивной оценки организации, а следовательно, условием выживания последней.

Со времени распространения в организационной теории ситуационного подхода большинством исследователей стал учитываться фактор неопределенности (прежде всего неопределенности внешней среды, но также и внутренних целей, интересов и т. д.). Неопределенность начала трактоваться как фактор, накладывающий ограничения на сам рациональный выбор. Таким образом, изменилось и понимание термина «рациональность»: его стали использовать для характеристики степени приспособления организации к внешней среде. Однако большинство исследователей сводили анализ влияния внешней среды на организацию к анализу влияния ее микроокружения) «целевого окружения»). А это дало возможность абсолютизировать роль менеджера в выборе целей и средств их достижения. То есть так или иначе рациональность здесь также описывалась в терминах «целесообразность» и «целедостижение». Единственным ограничением при таком подходе выступает следующее: менеджер при осуществлении своего выбора ограничен предыдущим выбором.

В 70—80-е гг. в социологии организаций появился поток так называемой «неортодоксальной» литературы, связанной в той или иной степени с различными версиями феноменологической теории. Эта теория, как было отмечено выше, придает особое значение фактору неопределенности в функционировании и развитии организаций. Однако сама неопределенность рассматривается не только как характеристика внешней среды, но как сущностное свойство самой организации. Рациональность действий менеджера в этом подходе рассматривается как проблематичная. Предполагается, что сначала производится действие, а затем придумывается и ретроспективно при-

лагается более или менее рациональное объяснение (причина). Абсолютно негативная оценка возможностей менеджера определять ход организационных процессов представлена в теории случайных трансформаций (Дж. Марч и Дж. Олсен).

В то же время большинство версий феноменологического подхода, подчеркивая необходимость учета фактора неопределенности в организационном изменении, придает особую роль в этой ситуации действиям менеджеров, которые упорядочивают события.

Общей чертой рассмотренных подходов к проблеме рациональности организационного изменения в ситуации постоянной неопределенности является оценка позитивности изменения организации с точки зрения целедостижения и эффективности. При этом эффективность рассматривается первичной по отношению к выживанию.

Одновременно с 70-х гг. успешно развивается ряд концепций, для которых выживание организации является первичным условием ее эффективности. Само понятие «эффективность» трактуется многопланово (неоинституциональная теория, теория организационной экологии), так как организация оценивается не только с точки зрения целедостижения, но и с точки зрения выполнения других социальных функций. Такой подход позволяет ответить на вопрос, почему общество тратит дефицитные ресурсы на построение и поддержание организаций, хотя последние менее эффективны по сравнению с кратковременными объединениями людей, создаваемыми для решения конкретной задачи.

Нужно отметить, что рассмотрение эффективности в качестве основного критерия оценки развитости организации (фирмы) характерно не только для рационалистических концепций в социологии организаций, но и для большинства подходов в экономической теории. Это связано с традиционно приписываемой максимальной рациональностью деятельности в экономической сфере (действие в экономической сфере рассматривается как наиболее чистый эмпирический образец целерационального действия, согласно типологии М. Вебера). Экономисты (М. Фридман и др.) признают, что хотя не все фирмы ведут себя в соответствии с принципами рационального выбора, удобно описывать их как способных делать опти-

мальный рациональный выбор, так как в ходе естественного отбора выживают именно такие единицы. Считается, что фирмы, не стремящиеся к максимальной эффективности, погибают из-за неконкурентоспособности.

Некоторые экономисты (Р. Нельсон и С. Винтер, С. Глазьев) ставят под сомнение однозначность связи эффективности и выживания на рынке. Однако и этот подход видит в эффективности основной критерий позитивной оценки функционирования и изменения организации (фирмы) (4, 41).

Иная точка зрения представлена в теории организационной экологии (М. Хэннен, Дж. Фримен и др.), где подчеркивается многомерность селекционных процессов, а эффективность рассматривается только как один из многих критериев выживания организации (менее важный при определенных условиях, чем, например, политические интересы). Организационные экологи подчеркивают, что существуют случаи, когда эффективность может вообще негативно отразиться на выживании организации, так как эффективные малые фирмы (производители) являются привлекательной мишенью для крупных фирм. Но при поглощении специфическая эффективность малых фирм, как правило, теряется. Таким образом, процессы поглощения могут систематически снижать эффективность, оставляя в качестве отдельных единиц только минимально эффективных производителей, то есть способных просто удержаться в бизнесе (34).

Организационная экология, анализируя процесс организационного развития под влиянием макросреды, активно использует концепцию институционального изоморфизма. Однако организационные экологи считают, что символическая адаптация, создание периферических структур и ослабление связи между ними и ключевой деятельностью возможны только в случае изобилия ресурсов. В случае сокращения ресурсов концепция институционального изоморфизма, описывающая приспособление к макросреде единичных организаций в определенный момент времени, не позволяет адекватно объяснить организационные процессы. Поэтому организационная экология предлагает придать концепции институционального изоморфизма динамический акцент и использовать ее на популяционном уровне, анализируя все организации определенного типа внутри ограниченной системы. С этой

точки зрения изменения в институциональных правилах скорее приведут к появлению новых организаций, чем к адаптации уже существующих, так как такая адаптация слишком дорогостоящая и ставит под сомнение самоидентифицируемость организации. Напротив, считается, что организации сохраняют свои основные черты, способы функционирования, присущие им на момент возникновения. Эти черты и являются, собственно, результатом институционального изоморфизма. Последующая адаптация предполагает, что организации развивают структуры, приемлемые при разных конфигурациях окружения. Именно в этом видится гибкость приспособления организации, а не в развитии структуры, оптимально адаптированной к какой-либо единичной конфигурации окружения, всякий раз, когда окружение меняется.

Кроме того, смещение анализа организационных процессов на популяционный уровень позволяет учитывать фактор случайности. Выживание единичной организации, с точки зрения организационных экологов, случайно. Но на уровне популяции отбираются и запоминаются наиболее рациональные (и в смысле соответствия требованиям макросреды, и в смысле достижения целей) образцы деятельности и взаимодействия с внешней средой, которые пополняют «репертуар» каждой отдельной организации в популяции. Широта такого «репертуара» является основой для рационального выбора менеджеров в будущем и снижает действие фактора случайности.

§ 5. Проблема организационной культуры

Понятие «организационная культура» широко используется в современной теории организаций. В психологических и социологических концепциях организации организационная культура иногда описывается как совокупность принятых членами организации ценностей, норм, образцов поведения (деятельности), системы значений и смыслов, которые определяют способы осмысления актуальной ситуации и реагирования на нее. Введение понятия «организационная культура» в язык организационной теории датируют концом 70-х гг. и связывают с попытками американских ученых осмыслить успехи японской экономики (например, исследования У. Оучи).

Проблема изучения феномена культуры в социологии организаций восходит к работам М. Вебера, Т. Парсонса. Особая

заслуга в разработке этой проблемы принадлежит Ч. Барнарду и Г. Саймону, которые впервые ввели в лексикон организационной теории понятие «организационная мораль», близкое по содержанию и функциям современному понятию «организационная культура».

Феномен организационной культуры впервые был серьезно проработан в рамках феноменологического подхода в социологии организаций, опирающегося на взгляды Д. Сильвермана. В социологии организаций термин «организационная культура» впервые применил А. Петтигрю. Рассматривая человека как существо, создающее представления, символы, язык, способности восприятия и конструирования реальности, он предлагал сосредоточить внимание на рассмотрении личности в контексте организационной среды и прошлого и настоящего опыта организации, нашедших отражение в системе выработанных членами организации коллективных представлений. Именно эти представления были определены как организационная культура. Проблема управления сводилась к обеспечению переноса индивидуальных усилий на коллективные цели. А реализация этой задачи становилась возможной, если индивид начинал руководствоваться коллективными базовыми представлениями.

Дальнейшая разработка феноменологической модели организационной культуры связана с исследованиями Луи и Роббинса. Они опираются на феноменологическую концепцию так называемой «социальной определенности». Суть ее сводится к тому, что процесс интерпретации социальной реальности рассматривается как протекающий на трех уровнях: 1) универсальном — содержащем набор очевидных для всех в рамках данного социума смыслов; 2) культурном — уникальном наборе потенциально возможных смыслов, которые присущи лишь данной группе (организации), выражающемся в понятиях «репертуар группы», «культурный код»; 3) индивидуальном — наборе смыслов, с которыми соотносится индивид в процессе интерпретации ситуации и деятельности.

В рамках данной концепции организационная культура является основой не только для интерпретации, но и для конструирования индивидом социальной реальности, поскольку последняя, во-первых, рассматривается как плод «интерсубъективных» представлений, а во-вторых, структурируется и наделяет-

ся смыслами только в процессе интерпретации. Большое место в этой концепции уделяется характеристике элементов культуры, таких как символы, язык, идеология, мифология, ритуал.

Во многом альтернативный феноменологическому подходу, рационально-прагматический взгляд на природу, функции и источник возникновения организационной культуры высказан Е. Шейном. Он определил организационную культуру как целостный образ базовых представлений, которые данная группа изобрела, обнаружила или достигла в процессе разрешения проблем адаптации к внешней среде или обеспечения внутренней интеграции и которые достаточно хорошо сработали, чтобы быть достойными передачи новым членам организации. Акцент здесь делается на истории формирования организационной культуры. Базовые представления, по Шейну, формируются по пяти основаниям: взаимоотношения со средой, повседневная жизнь, природа человека, деятельность, человеческие взаимоотношения. Например, с точки зрения взаимоотношений организации со средой Шейн выделяет три типа принципов: 1) стремление максимально использовать возможности среды; 2) стремление обеспечить гармонию со средой; 3) стремление защититься от среды. Комбинация типов по пяти основаниям создает основу классификации типов культур, диагностика которых предопределяет как прогноз организационного поведения, так и логику управления. Таким образом, акцент делается на историчность и эволюционность возникновения организационной культуры и на то, что носителем базовых представлений здесь выступает организационное ядро, то есть устойчивая часть персонала организации, выступающая носителем профессионализма, транслятором традиций, источником социального контроля в организации. С другой стороны, Шейн акцентирует внимание также на сознательном, целенаправленном управлении процессами развития культуры, что делает этот взгляд на организационную культуру популярным в среде управленцев и управленческих консультантов. Впоследствии Дж. Хофстедом, Козловым и др. в той же логике были предложены и другие основания для определения типа организационной культуры.

Анализируя механизм функционирования организационной культуры, Шейн выделяет несколько ее уровней: 1) наблюдаемые, но прямо не поддающиеся интерпретации прояв-

ления культуры — «видимые артефакты» (технология, проектируемая среда, формальная структура организации, наблюдаемые образцы поведения и деятельности); 2) ценности организации, которые не поддаются непосредственному наблюдению, но позволяют интерпретировать наблюдаемые проявления культуры; 3) базовые представления, невидимые и неосознанные, но предопределяющие трансформацию ценностей, интерпретацию реальности и организационное поведение. Совокупность базовых представлений (о природе человека, смысле и формах деятельности, социальной реальности, отношении с внешней средой, о природе человеческих взаимоотношений) образует так называемую «культурную парадигму организации», составляющую ядро организационной культуры. Культурная парадигма выступает в роли «фильтра» инородных идей и содержит представления о должном. Важная роль в осознании, формировании и изменении организационной культуры отводится руководству организации.

Развитие этого взгляда нашло отражение в ряде рационалистических концепций организационных изменений (И. Ансоффа, Дж. Барни, У. Бенниса, в нашей стране — А.И. Пригожина и др.), где организационная культура выступает как управляемый фактор, а в ряде работ — как фактор, препятствующий реализации стратегических, инновационных проектов и организационному развитию. Разрушение консервативной организационной культуры и формирование новой здесь часто рассматривается как условие организационного развития, а само формирование организационной культуры — как сознательный и управляемый процесс.

Приведенные взгляды на содержание и функции организационной культуры стали исходной точкой для проведения многочисленных исследований и разработок по этой проблематике в США и Европе. Сегодня выработаны разнообразные подходы к изучению организационной культуры, например, базово-этнографический (в нашей стране — В.М. Гаськов, А.А. Ицхокин и др.), организационно-экологический, неинституциональный и др. (20, с. 58—60).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агеев А., Грачев М. Организационная культура современной корпорации // Мировая экономика и международные отношения. 1990. № 6.
2. Вебер М. Три типа господства // Двадцать два. М.; Иерусалим, 1990. № 72.
3. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М., 1972.
4. Глазьев С.Ю. Теория долгосрочного технико-экономического развития (Междунар. фонд Н.Д. Кондратьева). М., 1993.
5. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. (Теория систем и руководство системами.) М., 1971.
6. Кондратьев Н.Д. Проблемы экономической динамики. М., 1989.
7. Коржева Э.М., Лапин Н.И., Наумова Н.Ф., Пригожин А.И. Современные социологические подходы к исследованию и построению организационных систем. М., 1974.
8. Кравченко А.И. Трудовые организации: Структура, функции, поведение. М., 1991.
9. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т 1, 2. М., 1981.
10. Нововведения в организациях / Под ред. Н.И. Лапина. М., 1987.
11. Новые направления в социологической теории. М., 1978.
12. Попова Е.П. Западные концепции структурных изменений. (Теоретический анализ). М., 1995.
13. Поспелов Д.Е. Ситуационное управление. М., 1986.
14. Пригожин А.И. Нововведения: препятствия и стимулы. М., 1989.
15. Пригожин А.И. Организации: системы и люди. М., 1983.
16. Пригожин А.И. Социология организаций. М., 1980.
17. Пригожин А.И. Современная социология организаций. М., 1995.
18. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М., 1992.
19. Файоль А. Общее промышленное управление. М., 1992.
20. Щербина В.В. Социология организаций: Словарь-справочник. М., 1996.

21. Щербина В.В. Социология организаций // Социология труда / Под ред. Н.И. Дряглова, А.И. Кравченко, В.В. Щербины. М., 1993.
22. Щербина В.В. Что такое организационная экология? // Социс. 1993. № 2.
23. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные западные концепции структурных изменений в организациях // Социс. 1996. № 1.
24. Янг С. Системное управление организацией. М., 1972.
25. Arrow K.J. The Limits of Organization. N.Y., 1974.
26. Burns T., Stalker G.M. The Management of Innovation. London, 1961.
27. Carroll G.R. (Editor) Ecological Models of Organizations. Cambridge (Mass.), 1988.
28. Child J., Kieser A. Development of organizations over time // Handbook of Organizational Design. Vol.1. N.Y., 1981.
29. Downs A. Inside Bureaucracy. Boston, 1967.
30. Freeman J., Hannan M.T. Niche width and dynamics of organizational populations // American Journal of Sociology. 1983. V. 86. № 6. P. 1116—1145.
31. Freeman J., Hannan M.T. Setting the record straight on organizational ecology: rebuttal to Young // American Journal of Sociology. 1989. V. 95. № 2. P. 425—439.
32. Goodman P.S. and associates. Change in Organizations: New Perspectives on Theory, Research, and Practice. 1982.
33. Handbook of Organizations / Ed. by J.G. March. Chicago, 1965.
34. Hannan M.T., Freeman J. Organizational Ecology. Cambridge (Mass.), 1989.
35. Hannan M.T., Freeman J. Structural inertia and organizational change // American Sociology Review. 1984. V. 49. № 2. P. 149—164.
36. Hawley A. Human Ecology: A Theoretical Essay. Chicago, 1986.
37. Lawrence P., Lorsch J. Organization and Environment. Boston, 1967.
38. Mangham I.L. A matter of context // Organizational Analysis and Development: A Social Construction of Organizational Behaviour / Ed. by I.L. Mangham. Chichester, 1987.

39. March J.G., Olsen J.P. Ambiguity and Choice in Organizations. Bergen, 1976.
40. Meyer J.W., Scott W.R. Organizational Environments: Ritual and Rationality. Beverly Hills (Calif.), 1983.
41. Nelson R.R., Winter S.G. An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge (Mass.), 1982.
42. Parsons T. Structure and Process in Modern Society. Glencoe (Ill.), 1960.
43. Pfeffer J., Salancik G. The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective. N.Y., 1978.
44. Scott W.R. Organizations: Rational, Natural and Open Systems. 2-nd ed. Englewood Cliffs (N.J.), 1987.
45. Shein E.H. Organizational Culture and Leadership. San Francisco, 1985.
46. Simon H.A. Administrative Behavior. 2-nd ed. N.Y., 1957.
47. Starbuck W. Organizations and Their Environment. Berlin, 1973.
48. Weick K. Sources of order in underorganized systems: themes in recent organizational theory // Organizational Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution. Beverly Hills, 1985.
49. Woodward J. Industrial Organization: Theory and Practice. N.Y., 1965.
50. Zey-Ferrel M. Dimensions of Organizations: Environment, Context, Structure, Process, and Performance. Santa Monica (Calif.), 1979.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
ГЛАВА 1. СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ	6
§ 1. Классическая школа организации и управления	6
§ 2. Школа «человеческих отношений»	12
§ 3. Школа социальных систем	16
§ 4. Эмпирическая школа	23
§ 5. Ситуационный подход	25
ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ	30
§ 1. Проблема внешней среды организации	30
§ 2. Проблема консерватизма организации	36
§ 3. Проблема организационного изменения и организационного развития	45
<i>Инновационный подход</i>	47
<i>Неомарксистский подход</i>	48
<i>Теория случайной трансформации</i>	49
<i>Структурно-ситуационная теория</i>	49
<i>Теория ресурсовой зависимости</i>	50
<i>Неоинституциональный подход</i>	51
<i>Феноменологический подход</i>	53
<i>Естественно-селекционный подход</i>	54
§ 4. Проблема рациональности организационного развития	55
§ 5. Проблема организационной культуры	59
Список литературы	63

Для заметок

Учебное издание

Попова Елена Павловна

**СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ:
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СТАНОВЛЕНИЯ
И СОВРЕМЕННАЯ ПРОБЛЕМАТИКА**

Учебное пособие

Главный редактор *А.В. Шестакова*
Редактор *О.В. Изотова*
Технический редактор *А.Е. Степанов*
Художник *Н.Н. Захарова*

ЛР № 020406 от 12.02.97

Подписано в печать 12.02 2002 г. Формат 60x84/16.
Бумага типографская № 1. Гарнитура Таймс. Усл. печ. л. 3,95.
Уч.-изд. л. 4,25. Тираж 100 экз. Заказ . «С» 8.

Издательство Волгоградского государственного университета.
400062, Волгоград, ул. 2-я Продольная, 30.