

Санкт-Петербургский государственный университет

Высшая школа менеджмента

Теория организации

Хрестоматия

Научный редактор Т. Н. Клёмина

Санкт-Петербург
Издательство «Высшая школа менеджмента»
2009

ББК 65.050.2
У66

Переводчики: *А. Г. Велентей, Ю. М. Донец, Т. Н. Клёмина,
Е. А. Кузнецова, А. С. Румянцева,
М. А. Сторчевой (руководитель отдела переводов)*

Теория организации: хрестоматия / Пер. с англ. под ред.
У66 Т. Н. Клёминой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.:
Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. — xxxii + 573 с.

ISBN 978-5-9924-0018-2

Хрестоматия включает переводы наиболее значимых концептуальных работ по управлению знаниями, написанных ведущими зарубежными учеными за последние два десятилетия и представляющих собой передний край развития управленческой науки. Абсолютное большинство материалов хрестоматий переведено на русский язык впервые.

Хрестоматия может быть использована студентами, слушателями и преподавателями в качестве базового учебного материала дисциплины «Управление знаниями», «Стратегический менеджмент», «Теория организации», а также руководителями и специалистами, интересующимися современными подходами в управлении организациями.

*Издание опубликовано в рамках реализации
приоритетного национального проекта «Образование»
в части создания Высшей школы менеджмента СПбГУ*

ISBN 978-5-9924-0018-2

© Т. Н. Клёмина предисловие, 2009
© Издание на русском языке. Высшая
школа менеджмента СПбГУ, 2009

Содержание

Благодарности.....	v
О хрестоматии.....	vii
Предисловие научного редактора.....	ix
Теория организации как научная дисциплина	
<i>Г. Морган</i>	
Парадигмы, метафоры и решение задач в теории организации.....	2
<i>Дж. Дэвис, К. Маркис</i>	
Будущее организационной теории в начале XXI века: институциональные поля и механизмы.....	27
Ситуационный детерминизм и стратегический выбор	
<i>Р. Данкан</i>	
Какой должна быть организационная структура?.....	58
<i>Л. Доналдсон</i>	
Стратегия и структурная адаптация для восстановления соответствия и результатов деятельности: в защиту ситуационной теории.....	86
<i>Дж. Чайлд</i>	
Организационная структура, внешняя среда и показатели деятельности организации: роль стратегического выбора.....	119
<i>Дж. Пфеффер, Дж. Саланчик</i>	
Социальный контроль над организациями.....	148
<i>Т. Касчаро, М. Пискорский</i>	
Дисбаланс сил, совместная зависимость и поглощение ограничения: анализ теории ресурсной зависимости.....	175
<i>К. Оливер</i>	
Факторы межорганизационных отношений: интеграция и перспективы.....	222
Неинституциональная теория	
<i>В. Р. Скотт</i>	
Современная институциональная теория.....	266
<i>Дж. В. Мейер, Б. Роуэн</i>	
Институционализованные организации: формальная структура как миф и ритуал.....	304
<i>П. Дж. Димаджио, У. У. Пауэлл</i>	
Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях.....	335

<i>К. Оливер</i>	
Стратегическая реакция на институциональные процессы.....	367
Организационная экология	
<i>М. Т. Ханнан, Дж. Фриман</i>	
Экология организационных популяций.....	416
<i>Г. Р. Кэрролл</i>	
Концентрация и специализация: динамика ширины экологической ниши в популяциях организаций.....	460
<i>Г. Р. Кэрролл, М. Т. Ханнан</i>	
Зависимость от плотности в эволюции популяций газетных издательств.....	487
<i>Х. Е. Олдрич, Дж. Пфеффер</i>	
Внешняя среда организаций.....	517
Именной указатель.....	558
Предметный указатель.....	568

Благодарности

Высшая школа менеджмента СПбГУ благодарит правообладателей, любезно предоставивших права на русский перевод и публикацию следующих произведений, а также переводчиков, участвовавших в подготовке русскоязычного текста.

Morgan G. Paradigms, metaphors and puzzle solving in organization theory. *Administrative Science Quarterly*. 1980: 605–622. © Johnson Graduate School of Management, Cornell University, 1980. Переводчик: А. С. Румянцева.

Davis G., Marquis C. Prospect for organization theory in the early twenty-first century: institutional fields and mechanisms. *Organization Science*. 16 (4, July-August), 2005: 332–343. © The Institute for Operations Research and the Management Sciences, 7240 Parkway Drive, Suite 310, Hanover, Maryland. 2005. Переводчик: А. С. Румянцева.

Duncan R. What is the right organization structure. *Organizational Dynamics*. 7 (3), 1979: 59–81. © Elsevier Limited, 1979. Переводчик: А. С. Румянцева.

Donaldson L. Strategy and structural adjustment to regain fit and performance: in defence of contingency theory. *Journal of Management Studies*. 24 (1), 1987: 1–24. © Blackwell Publishing, 1987. Переводчик: А. С. Румянцева.

Child J. Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice. *Sociology*. 6, 1972: 1–22. © BSA Publications Ltd., 1972. Переводчик: А. С. Румянцева.

Pfeffer J., Salancik G. *The external control of organizations. Resource dependence perspective*. Ch. 3. N.Y., 1978: 39–61. © Harper and Row, 1978. 2003 by the Board of Trustees of the Leland Stanford Jr. University. Переводчик: А. С. Румянцева.

Cascario T., Piskorski M. Power imbalance, mutual dependence, and constraint absorption: A closer look at resource dependence. *Administrative Science Quarterly*. 50, 2005: 167–199. © Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Переводчик: А. Г. Велентей.

Oliver C. Determinants of Interorganizational Relationships: Integration and Future Directions. *Academy of Management Review*. 15, 1990: © Academy of Management. Переводчик: А. Г. Велентей.

Scott W. R. *Institutions and organizations*. 2nd Edition. Ch. 3. Sage Publication Inc Books. Thousand Oaks, 2001: 33–62. © Sage Publication Inc Books, 2001. Переводчик: А. С. Румянцева.

Meyer J. W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*. 83 (September, 2), 1977: 340–363. © Rightslink Copyright Clearance Center, Inc. Переводчик: Е. А. Кузнецова. Научный редактор перевода: М. А. Сторчевой.

DiMaggio P. J., Powell W. W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological*

Review. 48 (April, 2), 1983: 147–160. © American Sociological Association. Переводчики: Т. Н. Клемина, М. А. Сторчевой. Научный редактор перевода: Н. П. Дроздова.

Oliver C. Strategic Responses to Institutional Processes. *Academy of Management Review*. 16, 1991: 145–179. © Academy of Management. Переводчик: Ю. М. Донец.

Hannan M. T., Freeman J. The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*. 82 (March), 1977: 929–964. © The University of Chicago Press, 1977. Переводчик: Т. Н. Клемина.

Carroll G. R. Concentration and specialization: Dynamics of niche width in populations of organizations. *American Journal of Sociology*. 90 (6), 1985: 1262–1283. © The University of Chicago Press. Переводчик: Т. Н. Клемина. Научный редактор: В. Л. Тамбовцев.

Carroll G., Hannan M. Density Dependence in the evolution of newspaper organizations. *American Sociological Review*. 54, 1989: 524–541. © American Sociological Association. Переводчик: Ю. М. Донец.

Aldrich H. E., Pfeffer J. Environments of Organizations. *Annual Review of Sociology*. 2, 1976: 79–105. © Annual Reviews Inc. Переводчик: Ю. М. Донец.

Дорогие коллеги!

Высшая школа менеджмента СПбГУ предлагает вашему вниманию серию хрестоматий «Современная классика менеджмента» — переводы наиболее значимых статей, написанных ведущими зарубежными исследователями и опубликованных за последние два десятилетия в ведущих международных научных журналах по менеджменту. Сегодня эти работы в целом представляют передний край данной области знаний, а многие из них являются в ней лидерами индексов цитирования.

В последние 50 лет во всем мире менеджмент как научная дисциплина бурно развивается, что подтверждается быстрым ростом профильной академической институциональной инфраструктуры (научные журналы, конференции, аспирантуры и т.д.). Именно в этот период произошла смена базовой бизнес-модели школ бизнеса. На смену ранее принятой концепции «ремесленных училищ» пришла университетская модель бизнес-школ, которая ныне типична для абсолютного большинства мировых лидеров бизнес-образования. Данная тенденция отражает объективное усиление в профессии менеджера роли аналитических способностей и нового образа мышления, адекватного процессам глобализации и становления экономики знаний.

К сожалению, пока российские школы бизнеса в большинстве своем мало используют резервы конкурентных преимуществ, сопряженных с оригинальными научными исследованиями. Основное внимание отечественные преподаватели менеджмента уделяют двум другим своим профессиональным функциям — преподаванию и консультированию. Между тем, именно от развития научных исследований по менеджменту во многом зависит повышение качества бизнес-образования, преодоление поверхностных подходов к сложным междисциплинарным проблемам, а также полноценное признание наших бизнес-школ отечественным и международным деловым и академическим сообществами.

Важно подчеркнуть, что большинство идей, определивших терминологическую и концептуальную платформу современного менеджмента, впервые появились в академических журналах по финансам, стратегиям, маркетингу, организационному поведению и другим основным разделам этой области научных знаний. Именно эти журналы являются главной мировой площадкой для развития управленческой мысли, формулирования оригинальных

гипотез, их проверки количественными и качественными методами анализа, определения путей дальнейшего развития исследований и рекомендаций для действующих менеджеров. Российские студенты (а зачастую и преподаватели) программ в области менеджмента — от бакалавриата до МВА — пока еще слабо знакомы с этим серьезным жанром профессиональной литературы и нам бы хотелось помочь исправить положение с помощью данной серии хрестоматий.

Каждый том серии будет посвящен одной из основных дисциплин учебного плана любой серьезной школы бизнеса, являющейся одновременно одной из ключевых составляющих практики эффективного управления фирмами. Вот названия первых томов серии: «Управление знаниями», «Управление изменениями», «Организационная теория», «Ресурсы, динамические способности и стратегии фирмы», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Маркетинг: классические и новые концепции».

Каждая хрестоматия составлена и отредактирована ведущим преподавателем ВШМ СПбГУ по соответствующей дисциплине. Для публикации отбирались прежде всего всемирно известные концептуальные работы последних десятилетий, в которых были сформулированы новые прорывные идеи и положено начало новым теоретическим направлениям. В хрестоматии также включены наиболее интересные эмпирические исследования, выполненные на высоком академическом уровне, который можно рассматривать как эталон для российских исследователей. Подавляющее большинство материалов хрестоматий переведено на русский язык впервые.

В начале каждой хрестоматии помещено предисловие научного редактора, в котором содержится обзор развития основных концепций и парадигм данной дисциплины, а также дается краткая характеристика каждой из публикуемых работ. Предисловие служит путеводителем по материалам хрестоматии и будет особенно полезным для тех, кто впервые знакомится с данной дисциплиной.

Российское бизнес-образование сегодня активно развивается, стараясь соответствовать лидерам отрасли и их стандартам. Но нет такого пути к достижению мирового уровня в преподавании менеджмента, который не пролегал бы через изучение работ из ведущих академических журналов. Данная серия хрестоматий должна помочь российским школам бизнеса и их студентам успешно преодолеть этот путь.

*Профессор В. С. Катькало
Декан Высшей школы менеджмента СПбГУ*

Предисловие научного редактора

*На Земле может замереть органическая
жизнь, но не организационная.*

С. Е. Леу

Тернистый путь теории организации

Теория организации, несомненно, представляет собой одну из наиболее динамично развивавшихся в течение XX столетия областей социальной науки, а ее преподавание к настоящему времени превратилось в неотъемлемый элемент подготовки специалистов в области управления в университетах и школах бизнеса всего мира. Складывается впечатление, что призыв П. Дракера к тому, чтобы «молодые люди сегодня изучали организации точно так же, как их предки изучали земледелие» [Scott, 1998, p. 1]), был услышан и принят на вооружение широкими академическими кругами*.

* Не представляет собой исключения и российская система подготовки специалистов в области менеджмента: дисциплина «Теория организации» входит в ныне действующие государственные образовательные стандарты по специальности «Менеджмент организации» и направлению «Менеджмент». Следует отметить, однако, что содержание данной дисциплины в этих стандартах трактуется главным образом в духе теории систем. Это, видимо, и определяло содержание многих изданных в России учебных пособий, посвященных проблематике организаций, вплоть до появления в 2000 г. первого издания учебника «Теория организации», авторство которого принадлежит одному из наиболее авторитетных российских специалистов по управлению — Б. З. Мильнеру. Книга выдержала уже 7 изданий и по сей день остается самым авторитетным в России учебником по данному предмету. В 2004–2007 гг. в журналах *Российский журнал менеджмента* и *Вестник С.-Петербургского университета, серия «Менеджмент»* был опубликован ряд знаковых статей представителей таких заметных школ теории организации, как организационная экология и неинституционализм, сопровождаемый комментариями ведущих российских и зарубежных специалистов [Ханнан, Фриман, 2004; Кэрролл, 2005; Валитова, Тамбовцев, 2005; Радаев, 2005; Димаджио, Пауэлл, 2007; Мейер, Роуэн, 2007; Хасс, 2007]. Выход монографии [Катькало, 2006], содержащей анализ исторического развития организационной теории и ее вклада в развитие теории стратегического управления, а также русского перевода одного из классических западных учебников по теории организации [Дафт, 2006], завершил, по нашему мнению, определенный этап приобщения

Присоединяясь к мнению одного из наиболее авторитетных ученых в области менеджмента, мы надеемся, что данная хрестоматия будет интересна и полезна широкой читательской аудитории — как слушателям образовательных программ различного уровня в области менеджмента и профессиональным исследователям, так и практикующим менеджерам и консультантам.

Бурное развитие теории организации в XX столетии специалисты объясняют несколькими причинами. Первая и главная из них состоит в значительном увеличении роли организаций в современном обществе, что не могло не стимулировать исследовательский интерес к данному феномену. Эту новую роль организаций, пожалуй, наиболее ярко сформулировал известный представитель социологического направления в организационных исследованиях Ч. Перроу. С его точки зрения, современное американское общество, как и общество любой промышленно развитой нации, из общества людей превратилось в общество организаций, и следовательно, «политика, социальный класс, экономика, технология, религия, семья и даже социальная психология приобретают характер зависимых переменных» [Perrow, 1991, p. 725].

Достаточно мощным стимулом развития теории организации стало активное участие в изучении важнейших проблем организационной жизни не только академических исследователей, но и консультантов и практикующих менеджеров; достаточно вспомнить А. Файоля, консультанта по вопросам управления Л. Арвика и вице-президента General Motors Д. Муни, внесших значительный вклад в разработку универсальных принципов конструирования организации, длительное время определявших взгляды на то, что же такое оптимальная организационная структура. Среди факторов, способствовавших развитию теории организации в прошлом столетии, необходимо назвать и ее междисциплинарность: свой вклад в формирование ее наиболее заметных школ внесли представители экономической науки (концепция трансакционных издержек, ситуационный детерминизм и др.), социологии (неоинституционализм, организационная экология, ситуационный детерминизм, стратегический выбор); политологии (теория ресурсной зависимости), теории менеджмента (ситуационный детерминизм) и других наук. Вместе с тем значительная часть теоретических и эмпирических организационных исследований осуществлялась в рамках отдельных дисциплин, что в значительной степени определило специфику современного

российских студентов и слушателей программ послевузовской подготовки в сфере менеджмента к современным концепциям российской и зарубежной организационной мысли.

состояния теории организации как научной дисциплины, о чем следует упомянуть отдельно.

Несмотря на свою относительную молодость, теория организации, как полагают многие авторы, отразила в своем развитии большинство тех тенденций и проблем, с которыми сталкиваются социальные науки в целом. Начнем с того, что давно является общепризнанным — теории организации как единой, целостной теории не существует. Как совершенно справедливо отмечают С. Шафритц и Дж. Отт, составители и редакторы популярной в США хрестоматии «Классики теории организации», речь идет скорее о совокупности различных концепций, школ, подходов или перспектив, одни из которых дополняют друг друга, а другие друг другу откровенно противоречат [Shafritz, Ott, 1996]. Г. Хофштеде, известный своими трудами в области национальной культуры и ее влияния на модели управления, объясняя невозможность возникновения универсальной теории организации, отсылает нас к работе К. Боулдинга, вышедшей в свет в 1956 г. и предлагающей иерархию известных человеку систем по уровню их сложности. Согласно Боулдингу, человек является системой седьмого уровня сложности, в то время как любое объединение людей — от организации до общества в целом — системой следующего, восьмого уровня. Таким образом, социальные дисциплины в целом и теория организации в частности представляют собой науки, где сам исследователь менее сложен, чем объект его исследования; это означает, что созданное в рамках этих дисциплин знание всегда будет субъективным и небеспристрастным и что существование в одно и то же время нескольких конкурирующих между собой парадигм является их неотъемлемой характеристикой [Hofstede, 1996]. Проблема, однако, состоит в том, что теория организации, по мнению целого ряда авторов, характеризуется низким уровнем консенсуса в области основных допущений и методов исследования даже по сравнению с другими социальными дисциплинами, такими как, например, экономическая теория и даже политология (см., напр.: [Pfeffer, 1993; Lodahl, Gordon, 1972]), что нашло отражение в довольно частом использовании при оценке состояния теории организации в конце XX столетия термина «война парадигм», авторство которого принадлежит видному представителю организационной социологии Х. Олдричу

Открытым остается вопрос и о возникновении первых концепций теории организации. Согласно европейской традиции, отцом-основателем данной дисциплины считается известнейший немецкий социолог М. Вебер (см., напр.: [Koza, Thoenig, 1995]), труды которого были изданы в США только во второй половине 1940-х гг. В работах различных представителей североамериканской ветви, и по

сей день доминирующей в теории организации*, пальма первенства отдается Ч. Барнарду, А. Файолю и целому ряду других авторов. В. Скотт, в частности, относит появление теории организации как междисциплинарной сферы научной деятельности к 1940–1950-м гг. и связывает его с деятельностью Р. Мертона (Колумбийский университет) и Г. Саймона, объединившего под своим руководством группу психологов, экономистов и политологов в Технологическом университете Карнеги** (1940–1950-е гг.), а также выходом в свет в 1956 г. первого номера журнала *Administrative Science Quarterly* [Scott, 2004]. В [Hinings, Greenwood, 2002] авторы приходят к выводу о том, что до конца 1960-х гг. теории организации как таковой не существовало, а наиболее известные исследования в области организаций относились к организационной социологии, поскольку в центре внимания исследователей стояли типичные для социологов вопросы о том, какие последствия для общества имеет существование и функционирование организаций и кто контролирует сами организации. Ситуация, по их мнению, начала резко меняться в конце 1960-х — начале 1970-х гг., когда изучение организаций стало постепенно перемещаться с факультетов социальных наук в профессионально ориентированные школы бизнеса. Данный процесс не только придал новый импульс развитию организационных исследований, но и привел к смене их фокуса: теория организации начала рассматриваться как дисциплина, позволяющая понять, предсказать и управлять поведением организаций, что нашло свое отражение в широком распространении учебных курсов под названием «Организационная теория и дизайн» [см. также: [Clegg, Hardy, 1997; Reed, 1997].

1970-е гг. вообще представляют собой особый этап в развитии теории организации, который В. Скотт метко назвал периодом «неистового теоретизирования» [Scott, 2004, p. 5]. Экономические кризисы, подъем социальной активности в США и Западной Европе, растущее признание неспособности традиционных теорий

* Г. Баррелл даже использовал термин NATO (North Atlantic Theories of Organizations). Несмотря на то что родиной целого ряда всемирно известных пионерных исследований в рамках ситуационных теорий организации была Великобритания (достаточно вспомнить работы Д. Вудворд, Т. Барнса и Дж. Сталкера и представителей Эстонской группы), длительное время североамериканская и европейская ветви теории организации развивались независимо друг от друга. Ситуация, по мнению некоторых специалистов [Hofstede, 1996; Koza, Thoenig, 1995], начала меняться в начале 1970-е гг., что, в частности, нашло свое отражение в создании Европейской группы организационных исследований — EGOS (1973), в которую вошли представители США, Франции, Нидерландов, Англии, Германии и Италии, и в основании журнала *Organization Studies*, публикующего труды исследователей различных стран.

** Ныне Университет Карнеги — Меллон.

и концепций объяснить многие новые явления в жизни организаций и окончательная победа теории открытых систем, переключившей внимание исследователей с проблем обеспечения экономической эффективности на проблемы выживания организаций в условиях сложной и динамичной среды, способствовали возникновению целого ряда новых концепций и школ организационной теории*, в том числе тех, без которых сегодня ее невозможно представить. В результате Дж. Пфеффер еще в 1980-х гг. писал о том, что теория организации больше походит на заросший сорняками участок земли, чем на хорошо возделанный сад, объясняя это усилиями многих исследователей скорее сказать совершенно новое слово в данной области научной мысли, чем тестировать, развивать и дополнять концепции уже существующие [Pfeffer, 1993, p. 616]. Несмотря на предпринимаемые попытки интегрировать наиболее перспективные школы и концепции организационной мысли, ситуация коренным образом не изменилась и к началу XXI в.: не случайно в содержаниях и названиях статей в ведущих зарубежных академических журналах, посвященных текущему состоянию и тенденциям развития теории организации на рубеже двух столетий, часто встречаются слова «проблемы», «перекресток» и «распутье».

Высокая степень фрагментированности теории организации, нашедшая свое отражение во множестве концепций и школ, различающихся по исследовательским парадигмам, предпочитаемым методам эмпирических исследований и даже по тезаурусу, сделала непростым ответ на вопрос о том, какие из них должны быть представлены в данной хрестоматии. Наш выбор в конечном итоге был обусловлен следующими критериями.

Во-первых, выбранные для хрестоматии школы и концепции являются наиболее известными и влиятельными в современной теории организации. Во-вторых, на счет именно данных школ приходится большая часть эмпирических исследований в области организаций, хотя необходимо отметить, что интенсивность эмпирического тестирования весьма значительно варьируется по отдельным школам. В-третьих, выбранные нами школы и концепции относятся к разным ветвям теории организации — управленческой (ситуационный детерминизм и неоситуационный подход), социологической (неоинституционализм и организационная экология) и политологической (ресурсная зависимость), что дает читателям возможность самим оценить степень междисциплинарности теории организации как научной дисциплины и понять своеобразие

* По оценкам Л. Доналдсона, непримиримого критика «размножения парадигм», в США в течение 1967–1994 гг. появилось, по меньшей мере, 15 новых концепций, касающихся в той или иной степени организационной структуры и претендующих на роль исследовательских парадигм [Donaldson, 1995].

подхода к анализу феномена организации представителей различных социальных наук. В-четвертых, представленные здесь школы и концепции являются примерами различного уровня организационного анализа: от отдельной организации, действующей в определенном контексте (ситуационный детерминизм), к сети организаций с фокусной организацией и ее наиболее важными партнерами по обмену ресурсами (теория ресурсной зависимости и исследование межорганизационных отношений), далее — к организационному полю (неоинституционализм) и популяции организаций (организационная экология). Подобный переход от микро- к макроуровню анализа составляет одну из важнейших характеристик развития теории организации во второй половине XX в. И, наконец, в-пятых, все искомые школы и концепции вносят свой вклад в понимание организационной структуры, хотя и по-разному трактуют ее суть, природу, выполняемые ею функции и причины и механизмы ее изменения.

Поскольку не все представленные в хрестоматии школы организационной мысли отличаются высокой степенью внутреннего консенсуса, не менее сложной задачей был и выбор конкретных статей и фрагментов монографий. В результате среди них читатель найдет работы пионерного для соответствующей школы характера, успевшие к началу XXI столетия стать классикой; работы, отражающие основные направления развития конкретных школ; и работы, содержащие сравнительный анализ трактовки тех или иных организационных проблем различными школами или показывающие возможность интеграции последних. Приведем краткую характеристику каждой из них.

Почему существует так много теорий организаций?*

Несмотря на то что появление двух статей, опубликованных в первом разделе хрестоматии «*Теория организации как научная дисциплина*», разделяет 25-летний временной интервал, период весьма значительный для любой социальной науки, возможность их соединения, с нашей точки зрения, обоснована несколькими причинами. Во-первых, они посвящены не анализу тех или иных проблем или сторон организационной жизни, а проблемам самой теории организации, активно обсуждаемым в течение последних нескольких десятилетий на страницах академических журналов

* Перефразированный вопрос из включенной в данную хрестоматию знаменитой статьи М. Т. Ханнана и Дж. Фримана: в оригинале — «Почему существует так много видов организаций?» [Ханнан, Фриман, 2004].

и с трибун научных конференций и симпозиумов. Авторы той и другой статьи предлагают свое объяснение феномена фрагментированности данной научной дисциплины и его последствий для процесса создания новых знаний в области исследования организаций, а также свое видение возможного выхода из сложившейся ситуации. Во-вторых, обе работы представляют социологическое направление в теории организации, менее известное слушателям современных бизнес-школ в отличие от управленческого, ассоциирующегося прежде всего с ситуационным подходом к объяснению организационной структуры. И, наконец, в-третьих, предлагаемые вниманию читательской аудитории статьи обращают ее внимание на те концепции и направления развития организационной мысли, которые и сегодня трудно отнести к ее мейнстриму.

Первая статья раздела, *«Парадигмы, метафоры и решение задач в теории организации»*, принадлежит перу известного специалиста в области организационной теории и методологии научного исследования Г. Моргана и в значительной степени основана на его совместном с Г. Барреллом труде *«Социологические парадигмы и организационный анализ»*, вышедшем в свет в 1979 г. [Burrell, Morgan, 1979]. В предлагаемой вниманию читателей статье Г. Морган, отталкиваясь от известных идей Т. Куна о роли парадигмы в развитии науки, обращает особое внимание на философское значение парадигм как альтернативных реальностей, как особенностей восприятия действительности, что, в свою очередь, означает возможность существования в рамках одной и той же парадигмы весьма различных, на первый взгляд, научных школ, основанных на использовании принадлежащими к ним исследователями тех или иных метафор. Рассмотрение автором четырех основных парадигм организационной мысли — функционалистской, интерпретативной, радикально-гуманистической и радикально-структуралистской — и существующих в их рамках научных школ, построенных на различных метафорах организации, создает поразительную картину гигантского творческого многообразия данной сферы научной деятельности, далеко выходящего за пределы мейнстрима организационной теории, до сих пор ассоциирующегося главным образом с функционализмом*. Анализ же Морганом гносеологических аспектов метафоры и признание им метафорической природы организационных исследований обращают внимание на связанные с этим опасные последствия для создания новых знаний. Примечательно, что для Моргана организационная метафора не есть проблема исключительно «кабинетных исследователей». В своей ставшей

* Другая интересная и широко известная классификация концепций и школ теории организации представлена в [Astley, Van de Ven, 1983].

международным бестселлером и адресованной практикующим менеджерам книге *«Имиджи организации: восемь моделей организационного развития»* автор подчеркивает, что все существующие теории организации и управления «опираются на определенные образы или метафоры, которые, с одной стороны, ограничивают и сужают реальную ситуацию, а с другой облегчают нам правильное видение, понимание и управление организацией» [Морган, 2006, с. 13]. С учетом того, что одним из качеств, жизненно необходимых для обеспечения эффективного менеджмента, является способность анализировать ситуацию под разными углами зрения, что расширяет диапазон возможных вариантов действий, идеи различных организационных метафор, с точки зрения Моргана, могут и должны использоваться в качестве инструмента управления.

Вторая статья раздела — *«Будущее теории организации в начале двадцать первого века: институциональные поля и механизмы»* Дж. Дэвиса и К. Маркиса, во многом характерна для публикаций конца 1990-х гг. прошлого столетия и начала столетия текущего, посвященных состоянию и перспективам развития теории организации (см., напр.: [Walsh, Meyer, Schoonhoven, 2006; Scott, 2004; Hinings, Greenwood, 2002; Haveman, 2000; Koza, Thoenig, 1995]). Ее авторы высказывают достаточно часто встречающуюся в этих работах озабоченность тем, что происходящие в мире организаций в течение последних тридцати лет изменения носят столь масштабный и глубокий характер, что могут поставить под вопрос существование самого предмета исследований теории организации в его традиционном понимании и, соответственно, предъявляют новые требования к самой научной дисциплине. В самом деле, бурное развитие сетевых форм организации и стратегических альянсов, участниками которых становятся организации, находящиеся (в терминах теории ресурсной зависимости) как в симбиотической, так и в конкурентной взаимозависимости друг от друга, и активное использование аутсорсинга заставляют задуматься над проблемой организационных границ и идентификацией организационных участников. Все более активное использование горизонтальных структур управления и несоизмеримо возросшая роль сервисных организаций в экономике ставят под вопрос длительное фокусирование теории организации на изучении крупных производственных организаций со стабильными структурами. В результате этих и других изменений базовые допущения и методы научных исследований, характерные для той теории организации, которую Г. Баррелл называл порождением двух процессов-близнецов — бюрократизации и индустриализации, — становятся все менее плодотворными, а проводимые эмпирические исследования все в большей степени направлены на изучение

наблюдаемых трансформаций. Выход из сложившейся ситуации авторы видят в продолжении и интенсификации наблюдаемого ими перехода в теории организации от парадигмо-ориентированных к проблемно-ориентированным исследованиям с помощью использования теории механизмов (*mechanism-based theorizing*).

Второй момент, на который обращают внимание авторы статьи, — это еще более возросшая роль организаций в жизни современного общества. Призыв к возвращению социологического направления организационной теории к анализу проблем воздействия организаций на различные стороны жизни общества, а значит — проблем распределения власти и влияния как в обществе, так и в самих организациях, — звучит в статье Д. Дэвиса и К. Маркиса, может быть, и не столь громко, как в работах других авторов (см., напр.: [Haveman, 2000]), но не менее отчетливо.

Организационная структура: детерминизм или волюнтаризм?*

В разделе «Ситуационный детерминизм и стратегический выбор» представлены статьи, которые объединяют два момента. Во-первых, в фокусе внимания их авторов находится организационная структура, причины и механизмы ее изменения — одна из центральных проблем теории организации на всем протяжении ее существования. Во-вторых, автор каждой из статей демонстрирует свое отношение к ситуационной теории организационной структуры, пришедшей на смену универсалистскому подходу 1920–1950-х гг. с его идеей существования оптимального для всех случаев способа организационного конструирования.

На самом деле термин «ситуационная теория организационной структуры» относится к целой группе теорий, объясняющих различия в организационной структуре (так называемых структурных переменных) контекстуальными факторами. Каждая из ситуационных теорий идентифицирует какой-либо контекстуальный фактор или реже, их совокупность и постулирует, какие структурные характеристики должна иметь организация для того, чтобы функционировать эффективно. Эмпирические исследования в рамках ситуационной теории были направлены на выявление самих

* Волюнтаризм vs детерминизм является одним из критериев оригинальной и достаточно широко известной классификации школ и концепций организационной теории, предложенной [Astley, Van de Ven, 1983]. Критерий характеризует степень свободы, приписываемую представителями различных школ организационным лидерам и возглавляемым ими организациям, в их решениях и действиях.

структурных переменных, позволяющих описывать и сравнивать структуру различных организаций, а также на определение того, какие именно структурные характеристики в наибольшей степени соответствуют конкретному значению контекстуального фактора. Наибольшее внимание при этом уделялось таким контекстуальным факторам, как используемая технология (Д. Вудуорд, Ч. Перроу, Дж. Томпсон), размер организации (П. Блау), характеристики внешней среды (Т. Барнс и Дж. Сталкер, П. Лоренс и Дж. Лорш) и реализуемая стратегия (А. Чандлер). Ситуационная теория безоговорочно доминировала в теории организации до 1970-х гг. и не потеряла своей популярности вплоть до настоящего времени.

К отцам-основателям* ситуационной теории Р. Данкана, автора статьи *«Какой должна быть организационная структура? Найти ответ поможет дерево решений»*, отнести нельзя. Тем не менее его право быть представленным в данном разделе хрестоматии представляется нам бесспорным по следующим причинам.

Прежде всего, статья написана полностью в русле ситуационной теории: в качестве основного фактора, определяющего необходимые структурные характеристики, автор рассматривает параметры организационной среды — как внутренней, так и внешней. Более того, Данкан уточняет такие уже признанные к моменту появления статьи параметры среды, как сложность и статичность, предлагая на их основе свою классификацию типов среды в зависимости от уровня связанной с нею определенности, ставшую неотъемлемым элементом практически любого учебника по менеджменту или организационной теории и дизайну. Немалой заслугой автора является и привлечение внимания к проблеме различий между реально существующей средой и ее восприятием лицами, принимающими решения в отношении организационной структуры**, обращающей внимание на неоднозначность трактовки понятия «внешняя среда» в организационной теории.

Наконец, отличительной характеристикой статьи является ее ярко выраженная практическая направленность: по словам автора, он преследовал цель разработки инструмента принятия решения, который менеджеры могли бы использовать для выбора оптимальной с точки зрения соответствия параметрам среды организационной структуры или при решении вопроса о дополнении существующей структуры теми или иными горизонтальными связями в целях повышения организационной эффективности.

* Этот почетный титул закрепился за П. Лоренсом и Дж. Лоршем.

** В своей более ранней работе Р. Данкан на основе проведенного исследования показал, что уровень неопределенности, связанный с состоянием организационной среды, воспринимается различными членами организации по-разному в зависимости от индивидуальных особенностей восприятия и различного уровня толерантности к риску [Duncan, 1972].

В этом отношении статья Данкана — классический пример управленческой ветви в организационной теории, стимулом развития которой является потребность в решении конкретных проблем функционирования организаций.

Если представители ситуационной теории организационной структуры концентрировали внимание на ограничениях в отношении выбора структурных характеристик организации, создаваемых контекстуальными факторами, то сторонники концепции стратегического выбора, наоборот, предполагали наличие определенного уровня свободы лидеров организации при принятии решений в области конструирования организации. Наиболее заметными представителями школы стратегического выбора являются Р. Майлз и Ч. Сноу, авторы широко известной концепции типов стратегического поведения [Miles, Snow, 2003]*, и Дж. Чайлд, статья которого «*Организационная структура, внешняя среда и показатели деятельности организации: роль стратегического выбора*» представлена в данной хрестоматии. Критикуя ситуационную теорию организационной структуры за ее детерминистский характер, Чайлд утверждал, что причины вариативности организационной структуры лежат не в особенностях контекстуальных факторов, с которыми сталкиваются организации, а в той свободе стратегического выбора**, которой на самом деле обладают их лидеры, а точнее — доминирующие коалиции. Данная свобода при этом касается выбора не только конкретного типа организационной структуры, но и определения критериев оценки успеха или неудачи организации, а главное — выбора самой среды, в которой организация будет функционировать, и способов активного влияния на нее, что обращает внимание на двусторонний характер взаимоотношений организации с ее внешней средой***. Более того, для Чайлда выбор конкретных структурных характеристик представляет собой *политический* процесс, предполагающий наличие двух стадий: оценку теми, кто принимает решения в организации, ее текущего положения, на которую существенное влияние оказывают ценности, убеждения и опыт соответствующих участников, и принятие

* На основе анализа особенностей так называемого цикла адаптации авторы выделили три основных устойчивых типа стратегического поведения организаций — «защитники», «разведчики» и «аналитики».

** Под стратегическим выбором Дж. Чайлд понимает процесс, посредством которого носители власти в организации принимают решения в отношении курса стратегических действий.

*** Одним из важнейших направлений критики в адрес ситуационной теории организационной структуры был упрек в фактическом сведении взаимоотношений организации и внешней среды к адаптации первой к условиям второй, что по своей сути противоречит основному постулату теории открытых систем о *взаимодействии* системы и ее окружения.

решений в отношении направленных внутрь и вовне организации стратегических действий, сопровождаемое многочисленными согласованиями интересов различных участников, переговорами и лоббированием. По мнению самого автора [Child, 1997], его концепция стимулировала целый ряд дискуссий в литературе по организационной теории, прежде всего по вопросам соотношения детерминизма и стратегического выбора, и тем самым — возникновение новых организационных концепций.

Раздел, посвященный ситуационному детерминизму и стратегическому выбору, был бы неполным без статьи *«Стратегия и структурная адаптация для восстановления соответствия и результатов деятельности: в защиту ситуационной теории»*, принадлежащей перу Л. Доналдсона, пожалуй, самого видного представителя неоситуационного подхода, одной из последних версий ситуационной теории организационной структуры. Будучи убежденным сторонником теории организации, способной вести «полезный диалог с менеджментом» [Donaldson, 1995, p. xi], автор попытался создать свою концепцию изменений организационной структуры, которая была бы лишена недостатков и ситуационного детерминизма и стратегического выбора. Критикуя ситуационную теорию за ее статичность и фактическое отсутствие объяснения механизма влияния контекстуальных переменных на структурные характеристики организации, а концепцию стратегического выбора — за ее идею о возможности приспособления контекстуальных переменных к структуре организации, Доналдсон предлагает свое объяснение наблюдаемых структурных изменений, известное как модель SARFIT. Согласно данной концепции, существование организации фактически представляет собой серию состояний соответствия конкретного значения структурной характеристики организации конкретному значению контекстуальной переменной, позволяющих максимизировать показатели деятельности организации. Нарушение данного соответствия при условии нелиберальности внешней среды (фактор, которому Доналдсон вслед за Дж.Чайлдом уделяет немалое внимание) приводит к ухудшению организационных результатов и необходимости изменения структурной характеристики, что ведет к восстановлению соответствия и запускает новый цикл структурных изменений.

Кто и зачем контролирует организации?

Основная часть третьего раздела хрестоматии, «Ресурсная зависимость и межорганизационные отношения», посвящена работам, представляющим теорию ресурсной зависимости — одну из наиболее

заметных школ организационной теории, возникших в 70-е гг. прошлого столетия. Как отмечали Дж. Пфеффер и Дж. Саланчик, авторы главного труда данной школы — монографии «Внешний контроль над организациями. Теория ресурсной зависимости» (1978), стимулом для разработки теории послужила неспособность существовавших на тот момент времени организационных концепций объяснить серьезные различия между организациями в степени чувствительности и типе реагирования на давление, оказываемое на них со стороны государственных учреждений и ведомств и других внешних игроков. Это потребовало от авторов монографии рассмотрения целого ряда проблем: сути внешнего контроля над организациями и его основ; возможных реакций организаций на попытки этого контроля — от полного подчинения до фактического создания благоприятной внешней среды; влияния среды и реализуемых стратегий на внутриорганизационные процессы, прежде всего на распределение власти и влияния, в свою очередь влияющее на организационные решения, в том числе в области организационной структуры. Идея ресурсной зависимости, лежащей в основе власти одной организации над другой, позволила Пфефферу и Саланчику дать совершенно новую трактовку причин таких наблюдаемых ими явлений, как модели внутри- и межотраслевых слияний и поглощений, создание совместных предприятий, переплетение советов директоров различных компаний и др.

Поскольку объем монографии не позволяет включить ее в хрестоматию полностью, мы остановили свой выбор на главе «Социальный контроль над организациями», в которой, по мнению самих авторов, сформулированы исходные положения теории ресурсной зависимости. Рассмотренные здесь феномен зависимости организации от внешних игроков, контролирующих критически важные для ее выживания ресурсы, условия, увеличивающие вероятность контроля над самой организацией со стороны этих игроков, типы организационной взаимозависимости и другие вопросы позволяют понять, при каких условиях организация решает подчиниться внешнему давлению, порой накладывающему серьезные ограничения на свободу ее действий, уклониться от него или же оказать ему активное сопротивление.

Статья Т. Касчаро и М. Пискорского «Дисбаланс сил, совместная зависимость и поглощение ограничения: анализ теории ресурсной зависимости» не относится к трудам, уже ставшим классикой теории ресурсной зависимости. Однако ее можно рассматривать в качестве примера тех сравнительно недавно опубликованных работ, ставящих перед собой задачу корректировки и развития ее отдельных положений. В данном случае внимание авторов обращено на трактовку причин слияний и поглощений, данную

Пфеффером и Саланчиком. Дело в том, что в своей монографии последние рассматривали слияния и поглощения прежде всего как стратегию управления ресурсной зависимостью, в результате реализации которой контроль над жизненно важными для организации ресурсами переходит к ней самой. В трактовке классиков теории ресурсной зависимости целью слияния/поглощения, таким образом, является не обеспечение большей прибыльности (в данном случае объектом поглощения выступали бы организации в высокодоходных отраслях) и не обеспечение большего эффекта экономии от масштаба, как это объяснялось ранее, а уменьшение уровня неопределенности, с которой сталкивается организация, путем поглощения (абсорбции) ее источника. Отсюда следует подтвержденный эмпирическими исследованиями вывод о том, что организации с более высокой степенью ресурсной зависимости чаще всего будут выступать инициаторами слияний и поглощений. Обращая внимание на неточность некоторых оригинальных формулировок (в частности, на отсутствие разграничения между дисбалансом власти в отношениях между организациями и совместной зависимостью, а также на отсутствие внятного объяснения мотивов другой стороны слияний), Касчаро и Пискорский предлагают версию стратегии поглощения источника ограничений, способную, с их точки зрения, решить ряд проблем, затрудняющих проведение эмпирических исследований, тестирующих и развивающих положения теории ресурсной зависимости.

Завершает раздел «Ресурсная зависимость и межорганизационные отношения» статья К. Оливер «*Факторы межорганизационных отношений: интеграция и перспективы*», подводящая итоги исследований феномена межорганизационных отношений на протяжении трех десятилетий, одним из стимулов развития которых стала монография Дж. Пфеффера и Дж. Саланчика. Несомненной заслугой различных концепций межорганизационных отношений с точки зрения развития организационной теории является переход от изучения взаимодействия организации с внешней средой вообще к изучению конкретных форм ее взаимодействия с другими организациями, составляющими данную среду. Объектами анализа при этом становились формы межорганизационных отношений (диады, организационные наборы, сети организаций), их характеристики (уровень формализации, частота взаимодействий), факторы, способствовавшие их развитию и т. д. Накопленный к началу 1990-х гг. прошлого столетия массив знаний относительно межорганизационных отношений потребовал их систематизации, особенно с точки зрения идентификации причин и условий формирования отношений конкретного типа, успешная, с нашей точки зрения, попытка которой и представлена в статье К. Оливер.

От рационализма к институциональному изоморфизму

Возникновение социологического институционализма так же, как и в случае теории ресурсной зависимости, было связано с признанием ограниченных возможностей доминировавших в начале 1970-х гг. концепций организационной структуры. Как и теория ресурсной зависимости, неоинституциональная школа концентрирует свое внимание на изучении взаимоотношений организации с внешней средой и их последствий для внутриорганизационных процессов. Однако если объектом внимания представителей теории ресурсной зависимости являлась среда преимущественно деловая, включающая главным образом поставщиков ресурсов, дистрибьюторов, клиентов и конкурентов, то внимание неоинституционалистов привлечено к среде институциональной, совокупности институциональных правил, норм, широко разделяемых убеждений и т. д.

Раздел «Неоинституциональная теория» открывает часто цитируемая в организационной литературе глава «Современная институциональная теория» из монографии В. Скотта «Institutions and Organizations» (2001). Включение ее в хрестоматию объясняется тем, что она содержит подробный и убедительный анализ основных различий между школами, исследующими институты, в основе которого лежит авторское определение последних. Выделяя три источника институтов (регулятивные, нормативные и когнитивные), три типа их носителей (культуры, социальные структуры и рутины), а также различные уровни анализа институтов, Скотт предлагает свою классификацию исследований институционального направления и определяет место в ней социологического неоинституционализма и его специфику по сравнению с институционализмом «старым».

Возникновение социологического неоинституционализма относят к 1977 году, когда вышла в свет классическая статья Дж. В. Мейера и Б. Роуэна «Институционализованные организации: формальная структура как миф и ритуал», в которой были сформулированы основные положения школы. Лучше всего значение данной статьи для развития теории организации можно описать термином «вызов», поскольку в ней был продемонстрирован радикальный отход от господствовавших на момент ее появления объяснений формальной организационной структуры и принятия решений в ее отношении. Во-первых, авторы показали, что выбор тех или иных структурных характеристик организации может происходить сугубо под влиянием внешнего, институционального воздействия, не связанного непосредственно с процессом производства продуктов или оказания услуг. Во-вторых, согласно Мейеру и Роуэну,

оценка деятельности организации со стороны заинтересованных групп и общества в целом может основываться на наблюдении формальной структуры или процедур деятельности, отвечающих институциональным ожиданиям, а не на реальных результатах ее функционирования*. Наконец, авторы убедительно показывают, что связь между повседневной реальной деятельностью организации и поведением ее членов, с одной стороны, и формальной структурой, процедурами и т. д. — с другой, может быть весьма слабой, что откровенно противоречило традиционному на тот момент времени представлению, что, поскольку формальная структура есть способ координации деятельности членов организации, то между ней и поведением членов организации должна существовать тесная связь.

Развивая идеи Мейера и Роузена в отношении социального смысла формальной структуры, П. Дж. Димаджио и У. У. Пауэлл своей статье «Еще раз о „железной клетке“: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях», также ставшей классикой неoinституционализма, подробно рассматривают процессы, приводящие к тому, что организации с течением времени становятся все более похожими друг на друга по своей формальной структуре, процедурам, способам осуществления конкретного вида деятельности и т. д. Если Мейер и Роуэн практически только упоминают о феномене институционального изоморфизма, то Димаджио и Пауэлл уделяют ему основное внимание. Еще одной отличительной характеристикой статьи данных авторов является концепция «организационных полей»**: в то время как концепции, сформулированные в более ранних работах представителей неoinституционализма, рассматривались фактически как приложимые ко всем без исключения организациям, Димаджио и Пауэлл исходят из предположения о том, что институциональные правила, нормы, убеждения и т. д. с наибольшей силой действуют в организационных полях, представляющих собой социально сконструированные арены, на которых различные взаимозависимые организации выполняют специализированные функции.

Значение статьи К. Оливер «*Стратегическая реакция на институциональные процессы*» для развития социологического неoinституционализма и теории организации в целом связано с тем, что она представляет собой практически первую попытку

* Подробное рассмотрение специфики оценки организации со стороны институциональной и технической (деловой) среды представлено в: [DiMaggio, Powell, 1991].

** Концепция «организационных полей» Димаджио и Пауэлла близка концепции «общественных секторов» В. Скотта и Дж. Мейера.

идентифицировать возможные реакции организаций на давление со стороны институциональной среды, являющиеся альтернативой пассивному подчинению ей. Не случайно поэтому автор начинает свою статью с анализа потенциальной комплементарности неoinституционализма и теории ресурсной зависимости, обратившей внимание на имеющуюся у организаций возможность влиять на свою внешнюю среду (главным образом, деловую) множеством способов. Выявление Оливер пяти типов стратегий организаций в отношении институциональной среды — от пассивного подчинения до манипулирования процессом создания институциональных норм, правил и убеждений, а также условий, повышающих вероятность использования той или иной стратегии, подтолкнуло представителей данной школы организационной теории к созданию более интерактивных моделей взаимодействия организации и институциональной среды, что не могло не привлечь внимание представителей управленческой ветви организационной теории. Как справедливо отметил В. Скотт, полезный эффект статьи К. Оливер состоял в том, что она помогла неoinституционализму завоевать благосклонность профессиональных школ бизнеса [Scott, 2005].

«Время рождаться, и время умирать...»

Организационная экология, изучающая жизненные показатели организаций (прежде всего показатели их рождаемости и смертности) и влияющие на них факторы внешней среды, к настоящему времени превратилась в широко известную и доказавшую свое право на существование школу организационной теории. В то же время дискуссии вокруг ее основных положений не прекращаются до сих пор, что в первую очередь связано с тем акцентом на значении естественного отбора для развития мира организаций, который составляет одну из важнейших характеристик данной школы.

Начало существования современной организационной экологии связывают с выходом в свет статьи М. Т. Ханнана и Дж. Фримана «*Экология организационных популяций*». Значение данной работы для развития организационной теории объясняется тем, что в ней, как и в статье Дж. В. Мейера и Б. Роуэна, был брошен вызов ряду положений, которые в то время казались само собой разумеющимися, и предлагалась новая парадигма исследования мира организаций. Напомним, что это было время доминирования адаптационного подхода, построенного на предположении, что организация способна адаптироваться к внешней среде, какой бы сложной и динамичной та ни была, эмпирически подтверждаемом исследованиями организаций, успешно осуществивших структурные

изменения. М. Т. Ханнан и Дж. Фриман в своей статье заявляли, что отличительной чертой организаций является не адаптивность, а инерционность, связанная как с внешними, так и с внутриорганизационными факторами (концепция «структурной инерции»)*. Подобная инерция, по мнению авторов, затрудняет или даже блокирует своевременное осуществление адекватных изменений структуры и других важнейших организационных характеристик, что позволило критикам экологии популяций упрекать авторов статьи в том, что они лишили организационных лидеров активной роли в определении будущего своих организаций и в связи с этим — в энвайронментальном детерминизме [Astley, Van de Ven, 1983]. На самом деле М. Т. Ханнан и Дж. Фриман, как и другие представители организационной экологии, никогда не говорили об отсутствии активной роли менеджмента и не постулировали невозможность осуществления организационных изменений. Авторы лишь утверждали, что в силу идентифицированных факторов ограниченными являются возможности лидеров или доминирующих коалиций *заранее* предвидеть, какие адаптационные организационные изменения необходимо осуществить для сохранения соответствия организационных характеристик требованиям внешней среды, а также — *своевременно* осуществить данные изменения.

Второй вызов указанной статьи традиционному на тот момент времени подходу к изучению организаций состоит в том, что авторы показали необходимость перехода от фокусного подхода, когда внимание исследователя сосредоточено на отдельной, как правило крупной, организации, к подходу популяционному, изучающему закономерности развития целых совокупностей организаций, разделяющих некоторые общие характеристики (в данном случае — имеющих одну и ту же организационную форму). И, наконец, третий вызов касается механизмов социальных изменений и в связи с этим — причин существования различных типов организаций и их распределения в обществе. С точки зрения авторов, доминирующим механизмом создания, увеличения или уменьшения степени организационного многообразия и распределения различных типов организаций являются не успешные адаптивные изменения, а естественный отбор, направляемый ограничениями со стороны внешней среды и конкуренцией, в результате чего одни организационные формы заменяются другими.

* В более поздних работах авторы несколько смягчили свою позицию, придя к выводу, что структурная инерция затрудняет или даже блокирует изменение так называемых стержневых характеристик организации, но практически не препятствует изменению характеристик периферийных, что и делает возможным успешное осуществление организационных изменений (см., напр.: [Hannan, Freeman, 1984]).

Говоря о значении статьи М. Т. Ханнана и Дж. Фримана, необходимо отметить и ее роль в развитии эмпирических исследований. Пробудив у представителей организационной теории интерес к изучению не только отдельных крупных и успешных организаций, она стимулировала многочисленные крупномасштабные лонгитюдные исследования целого спектра организационных популяций – от американских газетных издательств и германских пивоваренных компаний до датских аудиторских фирм и музеев современного искусства в США — на всем протяжении их существования, порой охватывающего несколько столетий.

Статья Г. Р. Кэрролла, одного из наиболее заметных представителей организационной экологии, *«Концентрация и специализация: динамика ширины экологической ниши в популяциях организаций»* относится к числу работ, посвященных изучению экологических процессов в мире организаций и, в частности, вопросу условий жизнеспособности таких организационных форм, как дженералисты и специалисты, и их распределения в популяции.

Форма специалиста, использующая узкий набор ресурсов для выживания, и форма дженералиста, полагающегося в своем выживании и развитии на широкий спектр ресурсов, были идентифицированы М. Ханнаном и Дж. Фриманом в упоминавшейся выше статье. Согласно первоначальной версии, наиболее благоприятной для организаций-специалистов будет стабильная среда, создающая невысокий уровень неопределенности и характеризующаяся мелко-модальными вариациями (вариации часты, но незначительны). Если же вариации условий среды носят крупномодальный характер (происходят реже, но являются более существенными), организации-дженералисты приобретают значительные преимущества с точки зрения выживания перед организациями-специалистами. Если следовать этой логике, то в отраслях с сильным эффектом экономии от масштаба мелкие специалисты не смогут конкурировать длительное время с крупными дженералистами и будут постепенно вытесняться ими. Кэрролл в своей статье предлагает альтернативную модель распределения в популяции специалистов и дженералистов (известную как «модель разделения ресурсов»), убедительно показывая на примере популяции американских газетных издательств, что при определенных условиях – наличие сильного эффекта экономии от масштаба, гетерогенность клиентов (как основной ресурсной базы), отсутствие или слабый уровень развития ценовой конкуренции — рост уровня концентрации отрасли и конкуренция между крупными дженералистами за захват ядра рынка способствует освобождению периферийных ресурсов, которые могут и будут использоваться мелкими специализированными организациями. В результате уровень рождаемости

организаций-специалистов растет, а уровень смертности — падает, что приводит к росту их численности. Процесс, приводящий к подобным результатам, Кэрролл называет разделением ресурсов, поскольку фактически происходит разделение ресурсной базы на ресурсы дженералистов и ресурсы специалистов.

Одним из важнейших современных направлений теоретических и эмпирических исследований в рамках организационной экологии является изучение динамики численности организационных популяций и ее детерминант. Результаты целого ряда эмпирических исследований позволили организационным экологам сделать вывод о том, что большинство исследованных популяций имеет сходную траекторию развития: медленный рост численности популяции (называемой плотностью) в самом начале ее существования, ускорение темпов роста вплоть до достижения пика численности (равновесная плотность популяции), затем — стабилизация численности или даже ее сокращение (упадок популяции). В качестве одного из теоретических объяснений подобной динамики организационных популяций выступает модель «зависимости жизненных показателей от плотности популяции», вариант которой представлен в статье Г. Р. Кэрролла и М. Т. Ханнана «*Зависимость от плотности в эволюции популяций газетных издательств*». По мнению авторов, уровни рождаемости и смертности организаций, определяющие динамику популяции, в значительной степени определяются интенсивностью процессов конкуренции и легитимации и плотностью самой популяции. Логика размышлений здесь такова. Процессы конкуренции и легитимации оказывают противоположное влияние на жизненные показатели: интенсивная конкуренция приводит к снижению уровня рождаемости и повышению уровня смертности организаций, что вызывает уменьшение плотности популяции. Легитимация же, напротив, вызывает увеличение уровня рождаемости и снижение уровня смертности. В свою очередь, плотность популяции оказывает существенное влияние на процессы конкуренции и легитимации: рост численности популяции ведет к усилению легитимности и обострению внутрипопуляционной конкуренции. В результате на ранних этапах существования какой-либо организационной популяции, когда ее плотность невелика, рост численности организаций значительно усиливает легитимность и лишь незначительно — конкуренцию, поскольку ресурсная база популяции еще далека от своего исчерпания. Когда популяция достигает стадии зрелости, а ее плотность приближается к равновесной, дальнейший рост численности организаций существенно усиливает конкуренцию и лишь незначительно — легитимность, в результате чего уровень рождаемости организаций падает, а уровень смертности растет, что и вызывает замедление или даже прекращение роста популяции.

Немаловажным аргументом в пользу выбора данной работы Кэрролла и Ханнана в качестве статьи для хрестоматии служит и то, что в ней представлена типичная для организационной экологии методология эмпирического исследования*.

Следует отметить, что неоднократно тестируемая модель «зависимости жизненных показателей от плотности популяций» не объясняла динамику популяции после достижения ею своего равновесного уровня, что привело к разработке организационными экологами в конце 1980 — начале 1990-х гг. модели «отложенного эффекта плотности популяции», согласно которой организации, входящие в популяцию с высокой плотностью, демонстрируют более высокие уровни смертности независимо от продолжительности своего существования, что и объясняет дальнейшую динамику популяции.

Завершающую данный раздел и хрестоматию в целом статью Х. Е. Олдрича и Дж. Пфеффера «Внешняя среда организаций» на самом деле нельзя в полной мере отнести к работам, представляющим организационную экологию. Вместе с тем без нее раздел, посвященный данной школе, выглядел бы неполным. Дело в том, что, основываясь на работе Д. Кэмпбелла «Вариация и селективное сохранение в процессе социокультурной революции» [Campbell, 1965], трудах представителей теории ресурсной зависимости и ряда других концепций и школ организационной мысли, Олдрич и Пфеффер, с нашей точки зрения, дают весьма полезный сравнительный анализ двух глобальных подходов к анализу взаимоотношений организаций с внешней средой, известных как «перспектива адаптации» и «перспектива естественного отбора». Особое внимание при этом уделяется механизмам и стадиям естественного отбора (вариации, отбору, сохранению), а также причинам ограниченности возможностей использования модели естественного отбора применительно к анализу мира организаций.

Ограниченный объем хрестоматии не позволил включить в нее работы представителей целого ряда других интересных школ организационной мысли: за пределами нашего внимания остались, например, феминистские теории организации и концепции, относящиеся к критическому организационному анализу, интерес к которым, с нашей точки зрения, должен возрасти в условиях современного глобального экономического кризиса. Эта же причина, а также желание сконцентрировать внимание аудитории на фундаментальных

* Одной из главных направлений критики организационной экологии как антиуправленческой школы со стороны Л. Доналдсона является упрек в использовании ее представителями методов анализа данных, весьма сложных для восприятия и критической оценки полученных с их помощью результатов [Donaldson, 1995].

трудах объясняет и отсутствие в хрестоматии опубликованных в самое последнее время работ, еще не ставших классикой тех или иных школ теории организации, но уже сказавших свое слово в их развитии. В любом случае мы надеемся, что хрестоматия позволит широкой читательской аудитории лучше понять непростую историю развития и современное состояние данной научной дисциплины, ее заботы и тревоги, ее вклад в понимание феномена Организации.

Подготовка к изданию данной хрестоматии потребовала немало времени и огромного труда многих людей. Мы бесконечно благодарны сотрудникам отдела лексикографии и переводов Высшей школы менеджмента СПбГУ и прежде всего — его руководителю, Максиму Анатольевичу Сторчевому, за их высочайший профессионализм, ценные замечания и умение виртуозно работать с научным редактором; директору Издательства ВШМ — Елене Викторовне Лебёдкиной за всемерную поддержку и великое терпение; а также всем без исключения сотрудникам Высшей школы менеджмента, внесшим тот или иной вклад в появление настоящей хрестоматии.

Т. Н. Клёмина

Литература

- Валигова Л. А., Тамбовцев В. Л. 2005. Организационная экология: взгляд экономиста. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 109–118.
- Дафт Р. 2006. *Теория организации*. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
- Димаджио П. Дж., Пауэлл У. В. 2007. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 155–184.
- Катькало В. С. 2006. *Эволюция теории стратегического управления*. СПб.: Издательский дом СПбГУ,
- Клёмина Т. Н. 2004. Экологический подход в организационной теории (предисловие к разделу «Классика теории организации»). *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 138–142.
- Мейер Д. В., Роуэн Б. 2007. Институционализованные организации: формальная структура как миф и ритуал. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 126–154.
- Мильнер Б. З. 2003. *Теория организации: Учебник*. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА.
- Морган Г. 2006. *Имиджи организации: восемь моделей организационного развития*. М.: Вершина.
- Радаев В. В. 2005. Популяционная экология организаций: как возникает разнообразие организационных форм. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 99–108.

Ханнан М., Фриман Дж. 2004. Экология организационных популяций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 112–125.

Хасс Дж. 2007. Социологический неoinституционализм и анализ организаций (предисловие к разделу «Классика теории организации»). *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 112–125.

Холл Р. Х. 2001. *Организации: структуры, процессы, результаты*. СПб.: Питер.

Astley W. G., Van de Ven A. H. 1983. Central Perspectives and Debates in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly* 28: 245–270.

Baum J. A. C. 1997. Organizational Ecology. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 77–114.

Campbell D. 1965. *Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution*. General Systems.

Clegg S. R., Hardy C. 1997. Organizations, Organization and Organizing. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 1–28.

Child J. 1997. Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. *Organization Studies* 18 (1): 43–76.

DiMaggio P. J., Powell W. W. 1991. Introduction. In: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Powell W.W., DiMaggio P. J. (eds.). The University of Chicago Press; 1–38.

Donaldson L. 1995. *American Anti-Management Theories of Organization: a Critique of Paradigm Proliferation*. Cambridge University Press.

Duncan R. B. 1972. Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*: 313–327.

Hannan M. T., Freeman J. 1984. Structural Inertia and Organizational Change. *The American Journal of Sociology* 95 (2): 149–164.

Haveman H. A. 2000. The Future of Organizational Sociology: Forging Ties among Paradigms. *Contemporary Sociology* 29 (3): 476–486.

Hinings C. R., Greenwood R. 2002. Disconnects and Consequences in Organization Theory? *Administrative Science Quarterly* 43 (7): 411–421.

Hofstede G. 1996. An American in Paris: The Influence of Nationality on Organization Theories. *Organization Studies* 17 (3): 525–537.

Koza M. P., Thoenig J.-C. 1995. Organizational Theory at the Crossroads: Some Reflections on European and United States Approaches to Organizational Research. *Organization Science* 6 (1): 1–8.

Lodahl J. B., Gordon G. 1972. The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments. *American Sociological Review* 37 (1): 57–72.

Miles R. E., Snow C. C. 2003. *Organizational Strategy, Structure, and Process*. Stanford University Press.

Organizations in Industry: Strategy, Structure, and Selection. 1995. Carroll G. R., Hannan M. T. (eds.). Oxford University Press.

Perrow C. 1991. A Society of Organizations. *Theory and Society* **20** (6): 725–762.

Pfeffer J. 1993. Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable. *Academy of Management Review* **18** (4): 599–620.

Reed M. 1997. Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 31–56.

Scott W. R. 1998. *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 4 ed. Prentice Hall: NJ.

Scott W. R. 2004. Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology* **30**: 1–21.

Scott W. R. 2005. Institutional Theory. Contributing to a Theoretical Research Program. In: *Great Minds in Management: The Process of Theory Development*. Smith K. G., Hitt M. A. (eds.). Oxford University Press: 461–484.

Selznick P. 1996. Institutionalism «Old» and «New». *Administrative Science Quarterly* **41**: 270–277.

Shafritz J. M., Ott J. S. 1996. *Classics of Organization Theory*. 4 ed. Harcourt Brace College Publisher.

Tsoukas H., Knudsen C. (eds.). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. 2003. Oxford University Press.

Tolbert P. S., Zucker L. G. The Institutionalization of Institutional Theory. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 175–190.

Walsh J. P., Meyer A. D., Schoonhoven C. B. 2006. A Future for Organization Theory: Living in and Living with Changing Organizations. *Organization Science* **17** (5): 657–671.