

В.В. ЩЕРБИНА

СЕЛЕКЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

1. В данной статье речь пойдет об одном из направлений современной социологии организаций. Он содержит краткое описание состояния изучение логики и механизмов феномена организационного развития (ОР), а также изложение положений одной из современных социологических теоретических моделей последнего — селекционной модели. К созданию этой модели и к ее применению для решения практических задач автор данного текста имел непосредственное отношение.

2. Одно из центральных понятий в статье — «организационное развитие» — в соответствии с принятой в теории организаций традицией, понимается как процесс направленных структурных изменений организации, ведущих к повышению способности к выживанию в динамичной внешней среде и ее конкурентоспособности. При этом в качестве признаков и атрибутов организационного развития в подходе рассматриваются следующие: а) увеличение размера организации; б) ее структурная и профессиональная дифференциация; в) диверсификация (освоение ею новых видов деятельности); г) освоение организацией новых «экологических ниш» (см. ниже). Принципиально же новым и специфическим для данного подхода в понимании процесса организационного развития является следующее. Создатели этой модели связывают его с расширением «социокультурного репертуара организации». Последний рассматривается как набор освоенных организацией эффективных образцов поведения и деятельности, проверенных практикой, что позволяет ей обеспечить адекватные ответы (поведенческие реакции) на разнообразные вызовы внешней среды. Именно рассмотрение организационного развития в контексте проблемы расширения «социокультурного репертуара организаций» и позволяет описывать процессы организационного развития в терминах естественного отбора и селекции эффективных социокультурных образцов, протекающих на уровне организационной популяции.

3. При этом важно отметить, что, говоря об организационном развитии, мы рассматриваем его именно в контексте социологии организаций, которую понимаем одновременно как: а) направление исследований и

специальную теорию в рамках социологии, изучающую специфический социальный институт – организацию, б) специальную теорию в рамках общей теории организации, в которой, понимание природы, строение и поведение организаций формируются в рамках предметной специфики социологии как науки (институциональный взгляд на социальную реальность).

4. Возникновение данного подхода датируется концом 70-х гг. XX в, а широкое распространение его положений выпадает на период с конца 80-х гг. – начала 90-х гг. XX в. Формирование современной версии подхода связано, с одной стороны, с теоретическими разработками американских академических социологов М. Хэннона и Дж. Фримена (позже и Дж. Кэрролла и др.), являвшихся в тот период профессорами Корнелльского университета. С другой стороны, с разработками советских социологов-практиков, обслуживавших в те годы производственные организации (В.В. Щербина, Е.Л. Шрайбер, Е.И. Соболев, И.С. Симоненко). Эта группа, не будучи знакома (в тот период) с разработками Хэннона и Фримена, в ходе решения собственных задач, заложила принципы и создала методы эмпирического моделирования процессов социокультурной селекции (см. ниже). Обе группы специалистов действовали в одно и то же время (конец 70-х – начало 80-х) и независимо друг от друга.

Теоретические обобщения М. Хэннона, Дж. Фримена явились итогом многолетних эмпирических исследований трех групп (популяций) разнотипных организаций (трудовые союзы, газеты, предприятия электронной промышленности). В рамках таких групп (организационных популяций) организации работали, сотрудничали и конкурировали между собой, действуя в определенном географическом пространстве. Позже в сферу исследовательских интересов американских социологов (Дж. Кэрролл) стали попадать также разнотипные «социальные популяций» внутри организации. В 90-е гг. XX в. теоретическая схема популяционно-селекционной версии организационной экологии (ОЭ – ПСВ) получила определенное распространение и развитие в нашей стране, на этой базе проводились теоретические и эмпирические исследования (дорожно-строительные и медицинские организации – В.В. Щербина, Е.П. Попова, В.В. Ермолаев).

5. Хотя исследования организационного развития в социологии организаций имеют уже давнюю историю (с середины 50-х гг. XX в.) и очень популярны, эта проблематика продолжает оставаться одной из наименее изученных и дискуссионных. Сегодня в науке существуют несколько десятков разнородных и плохо совместимых теоретических моделей организационного развития. К числу наиболее известных относятся: а) мо-

дель организационного развития, описывающая организацию как самовозникающий и саморазвивающийся социальный институт (Ф. Селзник, Г. Саймон, П. Лоуренс и Дж. Лорш); б) социотехническая модель организационного развития (Дж. Вудворд); в) инновационная модель организационного развития (Т. Бернс, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, В.С. Дудченко, Л. Векша); г) стратегическая модель организационного развития (Дж. Чайлд, Дж. Томпсон, А. Чендлер); д) различные версии ситуационного взгляда на процессы организационного развития (П. Лоуренс, Дж. Лорш); е) неоинституциональная модель организационного развития (П. Ди Маджио, В. Пауэл); ж) конфликтно-игровая модель организационного развития (М. Крозье, Н. Козьминский, Г. Щедровицкий); з) теория жизненных циклов организации (К. Боулдинг, Б. Хайнингс, И. Адизес, Р. Грейнер, С. Филонович, Е. Кушелевич) и др.

6. Различия в понимании процесса организационного развития в организационной науке многообразны. Во-первых, они проявляются в фиксации различных нюансов этого процесса, что отражается даже в различных наименованиях того, что в России именуется единым термином «организационное развитие». В западной традиции используются различные наименования для нюансировки этого процесса — *девелопмент*, *гроуз*, *организационный дизайн* и др. Еще более существенно то, что эти различия проявляются в различном понимании базовых характеристик этого процесса. Речь идет о: а) факторах провоцирующих изменения, каковыми являются внешняя или внутренняя среда организации; б) роли и степени свободы менеджеров в реализации этого процесса (свободный выбор менеджеров, предлагающих исходный проект изменений или объективные, закономерные процессы, толкающие различные организации в одном и том же направлении); в) сфере протекания этого процесса (единичная организация или организационная популяция); г) механизмах, обеспечивающих протекание этого процесса (изменение организационных форм в соответствии с изменениями состояния внешней или внутренней среды в логике индивидуальной адаптации, конфликта или селекции); д) истолковании степени пластичности самой организации (организация, как гибкая адаптивная система или как консервативная система); е) соотношении исходного проекта изменений с итогами этого процесса (итоги процесса, в идеале, должны совпадать с исходным проектом или, в принципе, не могут совпадать с исходным проектом) и т.д.

7. Селекционная модель организационного развития родилась не на пустом месте. Она имеет корни в разработках часто критикуемой модели социальных взаимоотношений социальных дарвинистов, а также социологов и социальных антропологов Чикагской школы, занимавшихся

изучением городских поселений (человеческая экология – 30–40-е гг., а также социальная экология – 50–60-е гг. XX в). Кроме того, в 70-е гг. некоторые положения экологического подхода были перенесены из социологии города в область теории организаций, что нашло отражение в той версии организационной экологии, которую мы обозначили, как фокусно-адаптивную версию организационной экологии (см. ниже).

При формировании подхода ее создатели опирались:

– во-первых, на разработки той междисциплинарной группы американских исследователей (социальные антропологи, социологи, психологи), которая работала в 20–40-х гг. XX в., в рамках Чикагской школы, занималась социологией города и позиционировала свою идеологию под вывеской «Человеческая экология» (А. Берджес, Р. Вирт, Р. Макензи, Р.Э. Парк и др.). Теоретическая схема этой группы была тесно связана с корнями социального дарвинизма;

– во-вторых, на разработки другой группы американских социологов в рамках той же школы, работавших в рамках той же проблематики, в 50–60-е гг. и обозначивших свой подход как «социальная экология» (О. Дункан, А. Хоули, Д. Шнорр и др.).

Эти группы первыми начали рассматривать все социальные процессы, протекающие в регионе, как обусловленные и тесно связанные с изменениями состояния внешней среды, предвосхитив то направление в социальных науках, которое будет позже именоваться инвайроментализмом. Сделав состояние внешней среды отправной точкой для понимания всех социальных процессов, протекающих в регионе, они начали рассматривать внешнюю среду как совокупность экологических ниш (см. ниже), а также разнотипных социальных популяций (находящихся между собой в отношениях сотрудничества и конкуренции). При этом, работая в рамках социологии города, эти группы уделили определенное внимание и проблеме исследований роли и функций организации. В этом плане особенно интересно и продуктивно определение А. Хоули, который рассматривал организацию как форму и способ существования «социальной популяции» (совокупности людей, занятых определенной деятельностью и эксплуатирующих один и тот же тип ресурсов среды), возникающий при соприкосновении последней со специфическим фрагментом внешней среды экологической нишей.

8. Именно представители двух этих групп ввели в социологический обиход ряд базовых понятий и представлений, широко используемых современными организационными экологами. Речь идет о таких понятиях, как: «экологическая ниша», «социальные популяции», «взаимные зависимости», «конкуренция популяций»; «культурная селекция»; «эко-

логический комплекс»; «принцип изоморфизма»; «представление о тенденции к нарастанию закрытости организаций по мере их развития» и др. Кроме того, организационные экологи активно использовали разработки ведущих представителей многих других школ и подходов теории организаций.

9. В числе видных теоретиков организации, положения и понятия которых использовались организационными экологами, можно особо отметить разработки Т. Бернса, П. Лоуренса, Дж. Лорша, Дж. Пфедфер, Г. Саймона, А. Стинчкомба, Дж. Томпсона, Дж. Сэлансика, Дж. Чайлда, и др. При этом они либо напрямую использовали некоторые из понятий и положений, наработанных этими учеными, либо ставили под сомнение некоторые из их выводов, активно полемизируя с ними. Из числа понятий, введенных этими учеными и активно используемых организационными экологами, следует упомянуть такие, как: «сложные организации», «комплексные организации», «сегментация окружения», «пластичность и консерватизм организаций», «организационная культура», «структурная инерция», «взаимные зависимости организаций», «организационные ресурсы», «ресурсные ниши», «модель внешней среды как кладовки ресурсов», «модель среды, как целевого окружения» и др.

10. Формирование того развитого подхода, который мы обозначили ОЭ – ПСВ, происходило в два этапа. Важную роль в формировании подхода сыграла другая, менее развитая и гораздо менее известная версия организационной экологии, получившая наименование фокусно-адаптивной версии подхода (ОЭ – ФАВ). Именно она была первой и долгое время единственной версий экологического подхода в теории организации. Эта версия развивалась с конца 60-х гг. и фактически доминировала в рамках данного подхода до начала 80-х гг. XX в. Она была создана усилиями американских социологов Ч. Бидвелла, Дж. Бриттена, О. Воли, Дж. Кассарды и во многом явилась итогом прямого переноса ряда положений «социальной экологии» (см. выше) на поле теории организаций.

11. Будучи инвайронментальным подходом в теории организаций, рассматривающим все базовые процессы развития организации в логике ее взаимодействия с внешней средой, этот подход объяснял все структурные изменения организации в логике ее индивидуальной адаптации к внешней среде, что было типично для большинства организационных теорий того периода. При этом он воспроизводил многие из тех представлений о логике взаимоотношений организации с внешней средой, которые были типичны для теоретиков организации в 60-е – начала 70-х гг. XX в. и которые были обусловлены популярностью в те году системной методологии в теории организаций.

Будучи тесно связанным с системной методологией, подход обращал основное внимание на проблему обеспечения равновесия организации с внешней средой. Логика же обеспечения равновесия связывалась с механизмом индивидуальной адаптации организации к ее окружению. Соответственно, организация здесь трактовалась как открытая, пластичная, целостная социальная система, гибко приспособляющаяся и адаптирующаяся к изменяющейся внешней среды – состоянию экологической ниши. Логика развития организации связывалась, создателями, подхода с «принципом изоморфизма», сформулированного А. Хоули в 60-е гг. Последний определял логику отношения организации с внешней средой в двух тезисах: а) разнообразие организационных форм, подобно разнообразию организационных сред; б) две разнотипных социальных популяции, начиная взаимодействовать с одной и той же экологической нишей, рано или поздно вырабатывают сходные организационные формы.

Такое достаточно традиционное понимание процесса организационного развития, связанное с рассмотрением адаптации единичной организации к внешней среде как базового механизма развития, позже (в работах Хэннона и Фримена) и получило наименование «фокусно-адаптивной версии» исследования организационного развития. Ее основания были связаны с представлениями об организации, как о достаточно автономной, пластичной и открытой социальной системе, способной достаточно быстро и адекватно изменять свои свойства, под воздействием внешней среды в логике индивидуальной адаптации. При этом сама логика отношений организации с внешней средой мало чем отличалась от традиционных представлений о механизме организационного развития, доминировавших в теории организаций в основных принятых моделях. В этом виде организационная экология достаточно длительное время сосуществовала с другими типами инвайронментальных системных моделей организационного развития.

12. Говоря о влиянии этой модели организационной экологии на селекционную модель, можно выделить ряд положений, прочно вошедших в ткань модель современной версии организационной экологии (ОЭ – ПСВ). В качестве таковых можно назвать следующие:

а) главным фактором, предопределяющим возникновение и провоцирующим развитие организации, является состояние внешней среды. Процессы структурных изменений организации могут быть адекватно описаны и поняты, только как провоцируемые изменениями во внешнем окружении;

б) внешняя среда выступает для отдельной организации в двух ипостасях:

– в виде кладовки разнотипных ресурсов, необходимых организации для нормальной жизнедеятельности (энергия, сырье, техника, технология, финансы, персонал, информация и др.);

– в виде других организаций и социальных групп, контролирующих ресурсы или претендующие на них, которые влияют на эффективность жизнедеятельности организации (в современной терминологии – целевое окружение). Последние либо конкурируют с данной организацией за дефицитные ресурсы; либо выступают для нее поставщиком необходимых ресурсов;

– интегральной характеристикой состояния внешней среды выступает для конкретной организации понятие экологическая ниша. Это обобщенная характеристика всех тех элементов окружения, которые в совокупности создают условия для нормальной жизнедеятельности и развития организации данного типа;

– показателем благоприятности состояния ниши для каждой конкретной организации выступает понятие ширина экологической ниши. Широкие экологические ниши фиксируют избыточность и доступность ресурсов необходимых для ведения бизнеса организацией и отсутствие конкуренции за ресурсы. Узость ниши – указывает на ограниченность необходимых для организации ресурсов и высокую конкуренцию за них между однотипными организациями;

– организация рассматривается как часть более широкого социального образования, именуемого организационной популяцией. Сама организационная популяция представляет собой совокупность однотипных организаций, выполняющих сходную деятельность и эксплуатирующих один и тот же определенный тип экологических ниш, на определенном географическом пространстве. При этом организации популяции находились между собой в отношениях: конкуренции за дефицитные ресурсы; постоянного обмена персоналом; обмена методами и технологиями ведения бизнеса;

– состояние организационной популяции связано с шириной экологической ниши и фиксируется в изменениях ее численности. При этом изменения организационной популяции проявляется через изменение соотношения соотношениях «рождаемости» однотипных организаций и их смертности в рамках популяции. Взаимодействие организации данной популяции с широкой экологической нишей, как правило, происходит при слабой конкуренции за ресурсы. Оно сопровождается интенсивным ростом популяции. Сужение экологической ниши ведет к повышению конкуренции за ресурсы и, соответственно, к стабилизации или снижению роста популяции;

– взаимоотношение организации с другими значимыми для нее организационными популяциями характеризуется отношениями взаимной зависимости, которое может проявляться либо в обмене ресурсами, либо в конкуренции за эти ресурсы.

13. В теоретико-методологическом плане возникновение селекционного подхода в рамках социологии организаций для описания процессов организационного развития, как нам представляется, было спровоцировано рядом проблем, связанных с широким использованием (в 60–70-х гг. XX в.) системной методологии при изучении процессов развития в организациях в качестве основы ряда несводимых теоретических моделей.

Во-первых, речь шла о несводимости «модели организации как естественной системы» и «модели организации как искусственной системы». В первой модели (Т. Парсонс, Ф. Селзник, И. Адизес и др.) процесс организационного развития трактовался, как протекающей в рамках объективных закономерностей – что вполне вписывалось в «объективистско-детерминистскую» версию взгляда на социальные изменения в социологии. Здесь основное внимание обращалось на те изменения, которые уже институционализировались и прижились в структуре организации. Поисковая же часть механизма организационного развития, связанная со свободой выбора ориентиров развития (целей, стратегий, идеальных образцов) менеджерами, уходила на второй план. В модели же организации, как искусственной системы (Дж. Чайлд, А. Чендлер, И. Ансофф и др.), основное внимание уделялось проблеме выбора ориентиров развития менеджерами. Процесс ОР описывался в ипостаси свободы и антидетерминизма, а его итоги рассматривались, как напрямую обусловленные выбором ориентиров развития (цели, стратегии развития, планы инноваций), сформированными менеджерами. Логика организационного развития здесь укладывалась в другую, «субъективистско-конструктивистскую» социологическую схему. Здесь игнорировались факты постоянного несовпадения сделанного менеджером выбора (зафиксированного в образе планируемых изменений) и реальных последствий этого выбора. В условиях невозможности свести в единую схему две модели это ставило перед учеными задачу построения теоретического мостика между двумя этими процессами.

Во-вторых, речь шла о несводимости, ограниченности и непродуктивности (применительно к процессам организационного развития) еще двух других популярных системных моделей организации – «модели организации как закрытой системы» и «модели организации как открытой системы». В рамках первого подхода организация рассматривалась как фактически игнорирующая изменения внешней среды, что вообще не

позволяло рассматривать в рамках этого подхода, внешнюю среду, как фактор структурных изменений (Ф. Тейлор, А. Э. Мэйо, Дж. Вудворд, Б. Хайнинг и Д. Хиксон). В рамках же второго подхода (Д. Кац и Р. Канн, А. Чендлер, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Пффеффер и Дж. Сэлансик), где рассмотрение внешней среды как фактора, определяющего структурные изменения, изначально задавалось на уровне исходного определения — организация описывалась как пластичная система, адекватно реагирующая на все изменения внешней среды и меняющая свою структуру под внешними давлениями. В обоих случаях это не соответствовало эмпирической реальности.

14. Кроме того, возникновение подхода было реакцией на важные открытия, сделанные ранее рядом исследователей еще в 60–70-е гг. XX в., но слабо отраженные в теоретических схемах организационного развития даже к концу 80-х гг.

Во-первых, речь шла об открытом в 60-е годы социологом А. Хоули феномене снижения уровня открытости и пластичности организации по мере их развития. Было выяснено, что только молодые организации ведут себя как открытые адаптивные системы, активно и гибко реагируя на изменения внешней среды (специфику и состояние экологической ниши), действуя в режиме индивидуальной адаптации (принцип изоморфизма). Зрелые же, развитые организации, демонстрируют тенденцию к нарастанию закрытости и снижению пластичности по мере своего развития (снижение степени реагирования на изменения среды);

Во-вторых, об открытии, сделанном в ходе эмпирического исследования бизнес-организаций А. Стинчкомбом (в 1975 г.). Последний поставил под сомнение представление об организации как пластичной системе, открыв феномен «структурной инерции», повергнувший в шок многих специалистов, занимающихся проблемами организационного развития. Этот феномен проявлялся в: а) запаздывании адекватных реакций организации на изменения внешней среды; б) в сохранении у развитых и достаточно старых организаций всего набора свойств, выработанных ею на стадии их возникновения. На консерватизм организаций указывали ряд других исследователей (Дж. Вудворд, Т. Бернс, О. Дункан и др.).

Все это никак не соответствовало теоретическим моделям и схемам организационного развития, доминировавшим в 70-е гг. Дело в том, что в этих моделях и подходах организация трактовалась обычно как искусственная, пластичная система, гибко реагирующая на изменения внешней среды. При этом организационное развитие обычно трактовалось как управляемый, эквифинальный процесс структурных изменений, хотя и провоцируемый флуктуациями внешней или внутренней среды, но все-

гда вариативный, сознательно направляемый и контролируемый менеджером (И. Ансофф, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Г. Минцберг, Дж. Томпсон, Д. Хиксон и Б. Хайнингс, Дж. Чайлд и др.). Стало очевидно, что реально поведение организаций плохо вписывается в эти модели. Все чаще наблюдались несовпадения между заданными менеджерами целевыми ориентирами и стратегиями с реальными итогами процесса организационных изменений.

15. Наконец, важнейшим основанием для разработки новой модели организационной экологии стали масштабные эмпирические исследования разнотипных организаций (газеты, профсоюзы, предприятия электронной промышленности), предпринятое Хэнноном и Фрименом в период со второй половине 70-х гг. до конца 80-х гг. XX в. (см. выше). В ходе указанных исследований ими было обнаружено, что:

– структурные изменения организаций, будучи обусловлены состоянием внешней среды, понимаемой ими как системы экологических ниш (совокупностей ресурсов и условий, необходимых организации для ее жизнедеятельности), наиболее явно проявляются на уровне всей группы однотипных организаций, которые эксплуатировали один и тот же тип этих ниш. Эту группу Хэннон и Фримен и обозначили как организационную популяцию;

– численность или плотность организационной популяции напрямую связано с шириной экологической ниши. Последняя могла выдержать лишь определенную плотность организационной популяции;

– развитие популяции всегда происходило по определенной логике, и изменение численности шло по U-образной кривой, для которой на первой фазе был типичен рост популяции (преобладание рождаемости организаций над смертностью), а на более поздней снижение численности популяции;

– молодые организации, будучи более гибкими и пластичными социальными образованиями, более подверженными воздействиям социальной среды, чем более старые и зрелые, в то же время демонстрировали в два – три раза более высокую смертность, чем зрелые. При этом зрелые, сохраняя старые организационные формы, компенсировали свою более низкую пластичность и гибкость надежностью в ведении бизнеса;

– быстрые изменения организационных форм протекали, как правило, на уровне всей популяции и по времени совпадали с радикальными изменениями внешней среды (сужением экологической ниши и открытием новых ниш);

– развитие организаций происходило неравномерно в логике, обозначенной Хэнноном и Фрименом как «перерыв постепенности». Мед-

ленное эволюционное развитие организаций сменялось фазами бурных структурных изменений. В этот период многие организации популяции за короткий срок вырабатывали сходные организационные формы;

– тщательность разработки обоснованных инновационных проектов ведения бизнеса или организационных стратегий, формируемых менеджерами, совсем не гарантировали успеха в ведении бизнеса или повышения жизнеспособности организаций, на что по всем канонам и было ориентировано развитие. Исходные проекты реально проверялись на жизнеспособность в реальной ситуации и либо отбраковывались жизнью, либо радикально трансформировались. При этом итоги структурных изменений никогда не совпадали с исходными проектами;

– развитие организационных форм лучше всего просматривалось на уровне всей организационной популяции. При этом организационное развитие проходило либо в логике вытеснения старых организаций новыми, привносящими и новые организационные формы; либо в логике селекции и распространения вновь созданных разнотипных образцов на все организации популяции.

16. Будучи согласны с большинством теоретиков организации: во-первых, в том, что внешняя среда действительно является важнейшим источником социальных изменений в организации; а во-вторых, в том, что отправной точкой для понимания процесса организационного развития является его рациональная составляющая, Хэннон и Фримен (опираясь на итоги своих исследований) внесли в процессы понимания организационного развития существенные коррективы. Указанные открытия и обозначенные выше проблемы заставили М. Хэннона и Дж. Фримена поставить под сомнение многие канонические положения теории организаций:

а) представление об организациях как о пластичных системах, легко приспособляющихся к изменениям внешней среды;

б) никем ранее не оспариваемое представление о механизме индивидуальной адаптации организации к внешней среде как базовом механизме, обеспечивающем ее приспособление к изменениям внешней среды;

в) о возможности осмыслить процессы организационного развития на уровне единичной организации;

г) они отказались от представлений об организации как о пластичной системе, адекватно реагирующей на изменения среды, и ввели промежуточное (между внешней средой и организаций) понятие – «репертуара организаций». Последний рассматривался как освоенный организацией набор эффективных социальных образцов, содержащих эффективные ответы на вызов внешней среды. Именно такая совокупность ос-

военных организацией образцов и была обозначена ими как «репертуар организации». При этом только наличие этих образцов позволяло организации адекватно реагировать на вызовы внешней среды;

д) они эмпирически доказали, что репертуары разных организаций в рамках одной и той же организационной популяции могут быть описаны как сходные, т.к. в рамках одной популяции идет постоянный обмен персоналом, который и переносит эти образцы в другие организации;

е) зафиксировали ограниченную возможность индивидуальной адаптации единичной организации к внешним изменениям и перенесли акцент с объяснения процессов организационного развития с единичной организации в логике индивидуальной адаптации (фокусная перспектива исследований) на процессы, протекающие на уровне всей организационной популяции (популяционная перспектива), что и позволило предложить другой механизм объяснения процессов организационного развития;

ж) начали описывать процесс организационного развития в терминах «перерыва постепенности». Процесс радикальных структурных изменений провоцировался, в этой логике, внешней средой только тогда, когда в ней прослеживались резкие изменения, на которые в репертуаре данной организации и всей популяции не было адекватных ответов. Речь шла о появлении на рынке новой организационной популяции; резком сужении экологической ниши; появлении новой широкой экологической ниши; резком изменении условий или правил ведения бизнеса и др;

з) начали рассматривать организационное развитие как процесс расширения социокультурного репертуара. Расширение репертуара позволяло организации ответить на разнообразные вызовы внешней среды, повышая ее способность к выживанию и конкурентоспособности. Тем самым, авторы, моделируя процессы развития организации, стремились учитывать проблему «структурной инерции», зафиксированную А. Стинчкомбом;

и) рассматривая логику организационного развития, они опирались на принцип вторичности организационной структуры по отношению к сложившимся в организации формам и способам деятельности (бизнес процессам);

к) начали рассматривать развитие организации как двухфазовый процесс, связанный: 1) с созданием идеальных образцов; 2) с их трансформацией в реальные образцы (прижившиеся и закрепленные в организационной структуре). Это последнее из приведенных положений подхода требует особого рассмотрения.

17. Характеризуя организационное развитие как двухфазовый процесс, Хэннон и Фримен показали, что на каждом из этапов работают свои механизмы.

Первая фаза организационного развития достаточно адекватно описывалась в популяционно-селекционной версии организационной экологии на индивидуальном фокусном уровне в терминах относительно свободного выбора ориентиров и траектории развития организации. Она рассматривалась как индивидуальная и вариативная реакция менеджеров каждой отдельной организации на то, что организация столкнулась с принципиально новой ситуацией, когда в репертуаре организации нет адекватного ответа на радикальные изменения, произошедшие во внешней среде и его не у кого заимствовать. Ответ организации строился в логике концепций свободного выбора, конструктивистских моделей социологии и тех рациональных моделей организационного развития, которые связывают итоги развития с реализацией той или иной стратегии. Итогом этой фазы становилась разработка и реализация менеджерами той или иной организации разнородных проектов изменений бизнес процессов и бизнес функций (идеальных образцов), которые, по мысли их авторов, должны были обеспечить повышение способности их организаций к выживанию, конкурентоспособности и эффективности.

Вторая фаза развития рассматривалась как протекающая на уровне всей организационной популяции и описывалась в логике социокультурной селекции всех созданных на уровне организационной популяции эффективных инновационных образцов. Отправная точка для протекания этой фазы — подведение итогов, проведенных в отдельных организациях инноваций и их оценка на уровне популяции. Очевидно, что итоги разнообразных инноваций на уровне популяции для каждой организации были различны. Часть указанных организаций по итогам внедрения своих проектов укрепили свои конкурентные позиции в рамках популяции. Другие организации сохранили свои позиции на рынке. Наконец, третьи ослабили свои позиции или вообще погибли в результате этих инноваций.

Итогом произошедших событий в рамках популяции явилось формирование на уровне организационной популяции того, что Хэннон и Фримен обозначили как «фонд изменений». Указанный фонд включал не все созданные на уровне популяции образцы, но лишь те, которые были созданы организациями, улучшившими свою позицию на рынке товаров или услуг.

Итогом процесса явилось то, что в относительно короткий срок многие выжившие организации освоили весь набор указанных эффективных образцов, существенно и скачкообразно расширив репертуар на уровне всей популяции. При этом итоги данной модели развития не противоречили ни феномену «структурной инерции», открытого А. Стинчком-бом, ни феномену «нарастания закрытости» и «консерватизма организа-

ций», зафиксированному А. Хоули и Т. Бернсом. Модель организационного развития, предложенная Хэнноном и Фрименом по итогам эмпирического исследования, объясняла, как происходит процесс трансформации идеальных и реальных образцов в реальные, находящиеся, в конечном счете, отражение в трансформации организационной структуры.

18. Значение селекционной модели Хэннона и Фримена, по сути, связано с преодолением глухой стены между двумя направлениями. Поскольку социология организаций трактуется нами как составляющая социологии как науки, очевидно, что возможность адекватного решения любой частной научной проблемы (в том числе и организационного развития) в рамках любой частной социологической теории рассматривается нами как зависящая от состояния макросоциологической теории и методологии. Что касается современного состояния самой социологической теории, то здесь серьезнейшей проблемой, затрудняющей понимание процессов любых целенаправленных структурных изменений, является разорванность и дискретность этой теории. Ни для кого не секрет, что в ее рамках легко можно выделить три укрупненных и достаточно противоположных по исходным допущениям, базовым положениям и логике направления. Каждое претендует на единственно правильное и тотальное описание социальной реальности. Таковы:

а) *субъективистско-конструктивистское направление*, восходящее к Дж. Миду и представленное в развитой форме в работах А. Шюца, П. Бергера, Т. Лукмана и Х. Абельса и др.;

б) *объективно-детерминистское направление*, восходящее к Э. Дюркгейму и в зрелой форме представленное в работах Т. Парсонса и Р. Мертона, Н. Смелзера и др.;

в) условно *«синтетическое»*, в той или иной форме представленное в работах П. Бурдьё, А. Гидденса и Ю. Хабермаса и др., и претендующее на то, что в его рамках в той или иной форме осуществляется синтез положений конструктивистов и детерминистов.

Центральная же проблема при описании процессов структурных изменений видится в том, что реально каждое из направлений (во всяком случае, первых двух) фокусируется лишь на одной из сторон описания социальной целостности (см. ниже). Именно в преодолении этой односторонности мне видится значение селекционной модели организационного развития.

19. Значение введения селекционно-популяционной модели для объяснения процессов организационного развития и других форм структурных изменений, по моему мнению, выходит за пределы социологии организации и социального управления. Постановка в центр исследования

феномена ОР понятия «культурной селекции» объективно перекидывает мостик между двумя несводимыми и находящимися друг к другу в оппозиции парадигмами в социологии: объективистско-детерминистской и субъективистско-конструктивистской. Она позволила объяснить и смоделировать процессы трансформации идеальных образцов (являющихся продуктом рациональных построений и конвенциональных согласований менеджеров и управленческих консультантов) в реальные, прижившиеся в социальной системе, образцы и способы деятельности. Необходимость построения такого мостика обусловлена тем, что, оставаясь в рамках любой из указанных парадигм, мы работаем в ограниченном изолированном пространстве. Дело в том, что, оба подхода являются адекватными (для описания разных сторон социальной реальности), но, в то же время, ограниченными и несводимыми.

Невозможность использовать в качестве базовых (для адекватного описания и объяснения процесса организационного развития) моделей, созданных только в логике объективистской или только в логике субъективистской парадигм, побудили Хэннона и Фримена описывать процесс организационного развития как двухфазовый процесс, протекающий поэтапно в двух разных логиках.

Первый, субъективистско-конструктивистский подход в социологии, стремясь преодолеть классическую субъектно-объектную логику взаимоотношений в системе управления, делает акцент на активности и вариативности поведения социальных акторов. Менеджер здесь рассматривается как активный, обладающий возможностями спонтанной активности, свободы выбора и способностью к изменению линии своего поведения, что задает и траекторию, и логику развития организации. Социальная реальность описывается здесь как искусственная система, создаваемая менеджерами и постоянно меняющая свою природу. Отношения между менеджерами, здесь рассматриваются обычно как арена действия различных, часто противоположных сил (индивидов и групп), преследующих свои цели и способных свободно выбирать свое будущее состояние в соответствии с проектами и «образами желаемого будущего». Развитие здесь – продукт сознательных усилий деятельности многочисленных факторов и неотделим от них.

Сам процесс формирования ориентиров развития социума – это сфера расчетов и итог конвенциональных согласований, где действует несколько разноориентированных субъектов, поведение которых описывается в терминах субъектно-субъектных отношений. Сфера деятельности этих субъектов – это сознание, рациональность, мир смыслов и идеальных образцов. Центральная проблема здесь – конвенциональное со-

гласование целей и жизненных стратегий участников взаимодействия; организации деловых коммуникаций; выбор социально приемлемых целей (стратегий) и соорганизация под конвенционально приемлемую цель. Эти процессы описываются в данной модели достаточно адекватно. Однако, проблема последствий коллективного (или индивидуального выбора) для социальной системы (в данном случае организации) остается за пределами этой модели. Латентно предполагается, что, создавая социальные ориентиры и идеальные образцы, менеджер предопределяет реальное будущее социальной (в данном случае организационной) системы. Однако, в реальности это не так, о чем свидетельствуют многочисленные эмпирические факты. В реальности фиксируются постоянные несовпадения идеальных образцов и образов желаемого будущего — с реальными итогами изменений.

Второй, объективистско-детерминистский подход в социологии — апеллирует к естественнонаучной методологии в социальных науках, где любой социальный объект (в данном случае организация) рассматривается, как реально существующее, самоидентичное, квазиприродное образование, которое обладает своей специфической природой. Его поведение, в этой логике извне или изнутри детерминировано. Речь идет о социальной системе, созданной в результате множества прошлых выборов, где идеальные образцы были адаптированы и претерпели существенные изменения, став элементом устойчивых институциональных отношений. При этом, предполагается, что повторяемость и воспроизводимость социальных отношений позволяет говорить о том, что система функционирует и развивается по неким собственным законам и логике. Именно это позволяет рассматривать социальный объект, как самоидентичный, что и позволяет работать с ней в другой — субъектно-объектной логике.

Подход ориентирует управленца и ученого на работу исключительно с реальными последствиями, сделанного менеджерами социального выбора для организации или ее подсистем. Наиболее адекватно эта позиция выражена Р. Мертоном, рассматривающим социальную функцию любых социальных систем, в терминах агрегированной совокупности последствий социального действия. В рамках этой парадигмы, организация описывается в рамках традиционной субъектно-объектной логики. Основная задача ученого выявить эти законы, а управленца — практика (практикующего социолога) спрогнозировать, каковы будут последствия для системы тех выборов, которые совершены менеджерами и которые достаточно адекватно описываются в рамках субъективистско-конструктивистского подхода. Проблема же описания логики выбора ориентиров социальных изменений здесь даже не артикулируется как проблема.

Содержание принципиальных различий между двумя подходами лежат в сфере различия исходных априорных допущений (фактически вопросов веры), что обуславливает их не сводимость. Из этих различий вытекают принципиальные различия логик описания объекта и дальнейшей работы с ним в сфере управления.

Очевидно, что первый подход, позволяет адекватно работать с задачей формирования идеальных образцов, однако не ориентирован на работу со сферой социальных последствий их реализации. Что касается второго, то сосредотачивает внимание только на системе взаимосвязанных, реальных образцов поведения и деятельности, прижившихся в организации и нашедших отражение в организационной структуре. При этом проблема формирования идеальных образцов в этом подходе даже не поднимается. Изолированность этих подходов друг от друга ярче всего проявлялась в игнорировании сторонниками каждого из названных подходов, положений и открытий, сделанных, созданных сторонниками другого (конкурирующего) подхода.

Что касается третьего подхода в социологии, который мы выше обозначили как «синтетический» и который у меня, наиболее ярко ассоциируется с громоздкой схемой Ю. Хабермаса, то эта схема применительно к задачам организационного развития вообще представляется мне непродуктивной при моделировании процессов социальных изменений, поскольку создает образ громоздкого социального гермафродита, совмещающего две несводимые природы, и непригодна для практического применения.

На наш взгляд, ключевая проблема моделирования процессов организационного развития в современной социологии и общей теории организаций состоит в том, что почти каждая из существующих моделей с достаточной степенью адекватности воспроизводит какую-либо одну из сторон этого сложного процесса, однако, не охватывая все важные стороны этого процесса как целого. Истоки этой проблемы я вижу в том, что в рамках современной социологии организаций, проблемой является то, что современное состояние социологической макротeorии (как основы для развития любой из частных социологических теорий) фактически не позволяет увидеть процессы направленных структурных изменений в рамках любого социального института в их целостности.

20. Очевидно, в рамках изолированных как субъективистской, так и объективистской парадигм, построить адекватное описание и объяснения процесса развития организаций, трактуемого как процесс направленных структурных изменений – невозможно, т.к. здесь не прослеживается логика трансформации идеальных образцов в реальные. В усло-

виях, когда создание единой теоретической схемы, объединяющих два противоположных подхода оказалось невозможным, первостепенной задачей становится построение мостика от одной парадигмы к другой.

Эту задачу в рамках теории организаций и выполнила селекционно-популяционная теоретическая модель организационного развития, по содержанию являющаяся моделью трансформации идеальных социальных образцов – в реальные, закрепленные в организационной структуре организации, созданная Хэнноном и Фрименом. Предложенный в рамках теории организации подход вполне может быть использован социологами при изучении логики социальных трансформаций любых социальных институтов.

Что касается управленческой и консультативной практики, то там возможность применения подхода была связана с эмпирическим моделированием процессов и итогов селекции социокультурных образцов. Он был использован для разработки обоснованных целевых ориентиров организационного развития, а также разработки диагностических методик направленных на диагностику организаций. Кроме того, в рамках диагностики он использовался в качестве норматива для оценки персонала и целевых групп, в рамках стандартных задач управления персоналом. Изложение общих принципов эмпирического моделирования селекции образцов требует более подробного рассмотрения (см. ниже).

21. Как уже говорилось выше, важный аспект развития подхода, обозначенного как селекционно-популяционная версия организационной экологии, связан с решением задачи эмпирического моделирования процессов селекции социокультурных образцов. Без решения этой задачи использование теоретической схемы, предложенной М. Хэнноном, Дж. Фрименом и Дж. Кэрроллом в управленческой практике оставался бы проблематичным. Эта задача была поставлена названными американскими учеными, но впервые была решена группой отечественных специалистов, работавших в сфере практики управления (консультантов и менеджеров – в современной терминологии). Эти специалисты, тогда ничего не знавшие о теоретической селекционной модели организационного развития и действовали интуитивно, решая практические задачи.

Формирование основных принципов подхода к эмпирическому моделированию итогов селекции социокультурных образцов было связано с разработками группы консультантов под руководством В.В. Щербины в период с 1977 по 1979 гг. в процессе реализации консультативного проекта 12 организаций Кировского дорожно-строительного треста. Содержание той части проекта, которая выходила на процессы эмпирического моделирования процессов и итогов селекции социокультурных образцов,

была связана с разработкой ориентиров развития этих организаций на ближайшую перспективу. Смысл подхода, состоял в том, чтобы на основании соотнесения показателей, характеризующих различия фактических итогов работы однотипных организаций треста (по единым критериям), а также выявленных фактических структурных и региональных особенностей этих организаций, определить те, значимые, для обеспечения эффективности организации, черты, которые будут отличать группу выигрывающих организаций популяции от проигрывающих по установленным правилам игры.

В числе оснований для различения специфики организаций и условий их функционирования использовались следующие укрупненные показатели: а) степень социального и экономического развития региона, где действовали эти организации; б) число организаций, конкурирующих за персонал и ресурсы; размер организаций; в) степень материальной и технической оснащенности предприятий; г) число отделений, входящих в состав организаций; д) тип руководителя управляющей организацией; е) ряд других параметров, характеризующих организационную структуру предприятий. При этом каждый блок описывался рядом индикаторов.

Авторы исходили из того, что весь набор выявленных отличий не присутствует ни в одной из организаций популяции. Именно этот параметр и задавался как «ситуативный норматив». Он в эмпирических показателях фиксировал образ, еще не существующей организации, которая с высокой степенью вероятности должна будет выигрывать по заданным правилам игры в ближайшей перспективе, при условии сохранения критериев оценки их деятельности и отсутствии радикальных изменений во внешней среде. Далее следовала процедура соотнесения заданных в ситуативном нормативе эталонных параметров, по каждому из заданных блоков, с реальным состоянием этих параметров в каждой конкретной организации популяции.

Итогом проекта стали: а) общая и поэлементная оценка уровня развития каждой организации в рамках популяции; б) заданные и принятые организацией треста ориентиры развития, которые конкретизировались для каждой из организаций популяции на ближайшую перспективу. Итоги, методология и методика работы по этому проекту не были опубликованы, но содержатся в двухтомном отчете по проекту.

Далее (уже в 80–90-е гг. XX в.), в принципе уже отработанный Щербиной на уровне организационной популяции подход к моделированию культурной селекции, им, вместе с рядом других специалистов (Е.Л. Шрайбер, Е.И. Соболев, И.С. Симоненко и др.), был перенесен на

другие типы социальных популяций, действующих внутри организации. Он был использован при разработке методик по диагностике отдельных работников и целевых социальных групп. В рамках диагностики речь шла о формировании ориентиров развития и критериях оценки линейных руководителей (от мастера и начальника колонны – до директора организации), используемые для оценки и подбора персонала этого типа и задач, обоснованных изменением состава коллектива. Подобные методики нашли широкое применение в 80–90-е гг. в сфере управления персоналом (Главмосавтотранс, Гортранс, КАМАЗ, обувная фабрика «Зориле», швейная фабрика им. Володарского, предприятия Минторга и др.) Эти методики существенно повышали качество работы управленцев в сфере управления персоналом. Методическая сторона решения описанной задачи подробно представлена в ряде публикаций.

Хотя критерии и способы оценки эффективности организаций (а также целевых групп и отдельных работников) радикально изменились в нашей стране, со времен советской эпохи, сам принцип моделирования селекции социокультурных образцов и сегодня вполне применим и оправдан для решения сходных практических задач. Он может быть использован для формирования ориентиров и логики развития разнотипных социальных объектов, действующих в рамках системы управления. Условием применения этих принципов является: наличие четких критериев эффективности их деятельности и достаточное количество однотипных объектов, включенных в социальную популяцию.