

**В.В. ЩЕРБИНА**

## **ПОПУЛЯЦИОННО-СЕЛЕКЦИОННАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** Статья посвящена причинам возникновения, условиям формирования и специфике содержания теоретической модели организационного развития, которую именуют либо «популяционно-селекционной версией организационной экологии», либо «популяционно-селекционной моделью развития». Модель была создана социологами в рамках теории организации. Большое место в статье занимает изложение нетривиальной объяснительной схемы процесса организационного развития, ее прогностических возможностей, сферы и механизмов, обеспечивающих протекание процесса развития. Процесс формирования модели связывается автором с кризисом системных представлений в организационной теории и отказа от этих представлений. Здесь же рассматриваются проблемы, стимулировавшие появление этого подхода, перспективы его применения в управлении и за его пределами.*

***Abstract:** The article examines the causes of the rise, the conditions of formation, and specific content of the theoretical model of organization development, usually termed as “population-selection version of organizational ecology”, or “population-selection model of development”. The model was proposed by sociologists within the organizational theory. Much attention in the article is paid to the statement of nontrivial explanatory scheme of a process of organizational development, its prognostic capabilities, as well as scope and mechanisms that ensure the process of development. The author relates the process of shaping of this model with a crisis of system models in organization theory and subsequent rejection of these ideas. The article also deals with difficulties that stimulated the emergence of this approach and with prospects of its application in management and beyond.*

***Ключевые слова:** организационное развитие, структурные изменения, выживание организации, инвайронментализм, внешняя среда, экологические (ресурсные) ниши, ширина ниши, репертуар организации, фокусная перспек-*

---

**Щербина Вячеслав Вячеславович** – доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник Центра Социологии управления и социальных технологий Института социологии РАН, заведующий кафедрой социологии организаций и социальных технологий РГГУ (Москва). E-mail: sherbina.vyacheslav@mail.ru.

---

тива, популяционная перспектива, перерыв постепенности, структурная инерция, консерватизм организации, репертуар организации, фокусно-инновационная фаза, популяционно-селекционная фаза, идеальные образцы, реальные образцы.

**Keywords:** *organization development, structural change, organization survival, environmentalism, external environment, environmental (resource) niche, niche width, repertoire of organization, focus perspective, population perspective, discontinuity, structural inertia, organizational conservatism, focal-innovative phase, population-selection phase, the ideal patterns, actual patterns.*

**Постановка проблемы. Задачи, решаемые в статье.** Данная статья посвящена рассмотрению специфики одной из немногих, относительно новых, пост системных теоретических моделей, из числа созданных организационной наукой, пытающихся объяснить логику и механизмы процесса, который принято именовать «организационным развитием» (ОР). Речь идет о теоретической модели, созданной социологами, в рамках подхода, именуемого «организационной экологией», и по иному, обозначаемого как «популяционно-селекционную модель ОР» (ПСМОР). Модель предлагает нетривиальное объяснение процессов и механизмов ОР и претендует на то, чтобы преодолеть типичные нестыковки с реальностью, характерные для системных моделей,

Специфической чертой этой модели является то, что:

— во-первых, это одна из немногих современных моделей ОР, практически отказавшаяся от использования в своих построениях положений системного взгляда на организацию;

— во-вторых, эта модель, которая пытается дать более адекватное объяснение механизмам и логике протекания этого процесса, отказываясь от описания процесса ОР, как протекающий на уровне единичной организации и в логике ее адаптации к ее окружению,

— в-третьих, она описывает этот процесс, как протекающий на уровне организационной популяции, причем в логике естественного отбора и селекции социокультурных образцов,

— в-четвертых, она действительно преодолевает нестыковки, порожденные применением системного подхода к протеканию процесса ОР.

— в-пятых, она выводит менеджеров и консультантов на решение ряда важных практических управленческих задачи, связанных: а) с моделированием процесса ОР в привязке конкретной организации; б) с краткосрочным прогнозированием итогов протекающих изменений; в) с определением ориентиров протекания этого процесса в привязке к специфической ситуации.

Стимулом к написанию статьи стало то, что и в отечественной литературе по организационной теории, и в управленческой практике сегодня по-прежнему доминируют рационально-системные модели процессов ОР. Причем, это происходит на фоне, во-первых, практически повсеместно фиксируемых фактов хронических несовпадений ориентиров изменений, заложенных менеджерами в организационных стратегиях или инновационных проектах, с их фактическими итогами.

Во-вторых, несмотря на публикации на эту тему эта модель все еще остается недостаточно известной как отечественным академическим ученым, так и практикующим специалистам в позиции управленческих консультантов и управленцев-практиков.

В-третьих, для многих из моих коллег по сей день остаются загадкой: и специфика этой теоретической схемы, и проблемы, побудившие авторов к созданию этой теории, и сферы ее практического применения в управлении. Это происходит несмотря на то, что первые публикации, рассматривающие специфику ПСМОР на русском языке, появились достаточно давно (Д.С. Пью, Д.Дж. Хиксон; Р. Холл), а недавно были даже осуществлены первые переводы некоторых текстов, написанные создателями этой модели с английского на русский.

В связи со сказанным, в рамках этой статьи я попытался решить следующие задачи. Показать: а) условия и причины возникновения этой модели; б) выявить факторы, стимулировавшие ее появление; в) определить ее теоретико-методологические истоки; г) показать ее специфические черты и прогностические возможности; д) определить сферу ее практического применения; е) определить ограничения на ее практическое применение.

**Содержание термина «организационное развитие».** Поскольку теоретическая модель, обозначенная нами как ПСМ ОР, претендует на более адекватное объяснение и ориентирует управленцев на прогнозирование процессов ОР, чем системные модели ОР, я, считаю необходимым уточнить, что понимается под процессом ОР. При этом я считаю важным отметить, что хотя введение термина ОР в организационной теории восходит к 50 м гг. прошлого века, и хотя в процессе исследования этого феномена действительно было создано множество теоретических схем (как правило базирующихся на положениях системной методологии), в понимании сущности этого процесса по сей день не существует единства. (Д.М. Гвишиани, Д.С. Пью, Д.Дж. Хиксон, Р. Холл; В.В. Щербина). На сегодняшний день существуют десятки существенно различающихся между собой определений этого процесса ОР, фиксирующих существенные различия в его трактовке (И. Адизес; А.И. Пригожин; W. Bennis).

В то же время, нельзя не отметить, что сегодня существуют и успешные попытки создания обобщенных определений и трактовок этого процесса. В соответствии со сказанным, в данной статье под процессом ОР будет пониматься процесс направленных и позитивных структурных изменений организации, результирующим признаком которого является поэтапное повышение способности организации к выживанию в динамичной внешней среде (В.В. Щербина, Е.П. Попова). Что же касается атрибутивных признаков этого процесса, то в качестве таковых, в соответствии с традицией, будут рассматриваться: а) увеличение размера организации (рост численности ее персонала); б) рост ее структурной и профессиональной дифференциации; в) развитие организационной и профессиональной культуры; г) диверсификация; д) освоении новых экологических (или ресурсных) ниш.

***Время, условия формирования ПСМОР и персоналии, имеющие отношение к созданию этой теоретической модели.*** Время начала формирования этой модели можно датировать достаточно точно – концом 70-х гг. XX в. Что же касается создателей модели, то следует отметить, что этот процесс был связан одновременно, с разработками двух групп специалистов. Во-первых, с разработками группы американских социологов, осуществлявших академические исследования в разнотипных организациях, во-вторых, советских специалистов – практикующих социологов прикладников, работавших с организациями сначала в позиции управленческих консультантов, а затем в позиции функциональных управленцев (в современной трактовке менеджеров по развитию и персоналу).

***Эмпирические исследования и теоретические разработки американских социологов.*** Именно академически американские социологи *М. Хэннон* и *Дж. Фримен* являвшиеся тогда профессорами Корнуэльского университета, (а позже и *Дж. Кэрролл*), заложили основы той нетрадиционной инвайронментальной теоретической схемы ОР, которую мы обозначили как ПСМОР. Основанием для ее формирования были итоги эмпирических исследований, проведенных ими в трех разнородных группах организаций – профсоюзы, газеты, предприятия электронной промышленности. Итогом этих исследований и стало формирование новой теоретической схемы, в рамках которой поведение организаций объяснялось процессами, протекающими на уровне «организационной популяции» – группы однотипных организаций, сотрудничающих, конкурирующих между собой за дефицитные ресурсы и обменивающихся персоналом, действуя в определенном географическом пространстве. Каждая из таких популяций в процессе исследований рассматривалась, наряду с единичной организацией, как еще одна единица анализа (*М. Хэннон, Дж. Фримен*).

Как показали итоги исследований, процесс ОР, проявлявший себя в направленных структурных изменениях, провоцировался радикальными изменениями в окружении и он вполне мог быть описан в терминах так называемых «инвайронментальных моделей ОР» – моделей, где в качестве источника любых процессов, протекающих в организациях рассматривалось изменение состояния организационного окружения. По этому основанию представления Хэннона и Фримена практически совпадали с положениями инвайронментальных системных моделей ОР (А. Чендлер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, И. Ансофф и др.), рассматривающих внешнюю среду в качестве основного источника изменений.

Однако, вопреки системным канонам, в реальности, влияние окружения на структурные изменения наиболее явно проявляло себя не на уровне единичной организации, а на уровне всей организационной популяции. Кроме того, структурные изменения в организациях протекали не в логике индивидуальной адаптации конкретной единичной организации к изменениям среды, а в логике социокультурной селекции. Это предполагало естественный отбор совокупности тех из числа созданных организациями разнотипных инновационных социальных образцов, созданных в ответ на вызовы окружения, которые были созданы в организациях, повысивших в этот период свою конкурентоспособность. Далее вся эта совокупность образцов осваивалась практически всеми организациями популяции, что и фиксировалось в структурных изменениях.

В итогах исследований, Хэнноном и Фрименом была предложена принципиально новая объяснительная модель протекания процесса ОР, радикально менявшая представление о механизмах, логике и сфере протекания этого процесса (М. Хэннон и Дж. Фримен), а позже и в других типах социальных популяций уже внутри организаций (Дж. Кэрролл). (Подробнее см. ниже)

***Практические разработки отечественных социологов.*** Что касается советских специалистов, внесших вклад в разработку этого подхода, то речь шла о группе социологов практиках, работавших в конце 70-х гг. XX в. в составе отдела Социального развития в Московском проектно-технологическом объединении системы РКСО в режиме управленческого консультирования. Деятельность этой группы в тот период в период с конца 1976 по 1978 г., была связана с реализацией консультационного проекта, где одной из задач было определение ориентиров развития 12 небольших организаций (ПМК), входящих в состав Кировского дорожно-строительного треста, на ближайшую перспективу. Проект реализовывался по заказу его администрации треста и выполнялся на хоздоговорной основе. Проектом руководил с 1977 г. В.В. Щербина, который в тот период тогда

еще не был знаком с разработками М. Хэннона и Дж. Фримена. В ходе реализации этого проекта были впервые отработаны принципы практического моделирования ориентиров ОР, в той самой логике, которую американцы позже обозначили как селекционно-популяционную. (Подробнее см. ниже).

Значительно позже (уже начиная с 90-х гг. XX в.), другая группа отечественных социологов, в числе которых был и В.В. Щербина, работавшая в режиме академических исследований, познакомившись с публикациями этих американских ученых (М. Хэннон и Дж. Фримен), попыталась освоить язык и использовать созданную американцами теоретическую схему в ходе исследований организации, как теоретических, так и эмпирических. Итогом этих исследований стало подтверждение, а в ряде случаев, дополнение основных выводов сделанных американскими учеными (В.В. Щербина, Е.П. Попова).

***Кризис системной теории как фактор, стимулировавший появление ПСМОР.*** Говоря о факторах, стимулировавших возникновение ПСМОР, я считаю необходимым отметить, что возникновение этой модели было напрямую связано с кризисом очень популярной в 50–60-х гг. XX в. системной версии теории организаций. И, по моему мнению, процесс формирования ПСМОР не может быть понят вне многосторонней критики положений системной методологии в приложении к организационной теории. Дело в том, что сначала 50-х и примерно до середины 70-х гг. XX в. системная теория и методология (в ее разных версиях), практически безоговорочно господствовала в организационных теориях (Р. Акофф, Ф. Эмери, Р. Джонсон, Ф. Каст, Д. Розенцвейг), включая и социальные теории организации (В.В. Щербина).

Важно отметить, что системные модели организации, практически во всех их версиях рассматривали организацию, как единственно возможную единицу анализа, где организация трактовалась, как достаточно автономная и самодостаточная социальная целостность. В качестве обязательных условий и обеспечения выживания организации в динамичной среде и ее эффективности рассматривались: а) обеспечение определенного уровня равновесия ее подсистем и разнородных элементов, как внутри организации; б) ее баланса с динамичным окружением. При этом, проблема достижения организацией этого баланса, напрямую связывалось со способностью организации к адаптации к любым изменениям окружения (по факту это предполагало пластичность организации, проявляющуюся в ее способности к синхронным и адекватным реакциями организации на любые изменения в окружения) (Д. Катц, Р. Кан). Соответственно, организация рассматривается здесь, как автономная

адаптивная и, чаще всего, как искусственная (проектируемая людьми) система, в которой менеджеры, адекватно реагировали на любые изменения, происходящие в окружении.

Формирование ПСМОР было спровоцировано поэтапным накоплением числа зафиксированных эмпирических фактов, в поведении реальных организаций, слабо корреспондирующих с положениями системной теории и с постоянным ростом таких числа таких нестыковок. В качестве примеров таковых могут быть названы: а) фактическая слабая адаптивная способность зрелых организаций б) феномен нарастания «закрытости», «непластичности» организаций, а также «нарастания консерватизма в организации» по мере её развития (А. Хоули, О. Дункан); в) явление «структурной инерции, проявляющее себя в тенденции к сохранению на протяжении многих десятилетий (иногда и столетий), тех образцов поведения и деятельности, которые были необходимы для выживания организации в ее момент возникновения и существенном запаздывании адекватных реакций организаций на изменение окружения (А. Стинчкомб), г) выявление феномене слабой способности к выживанию тех организаций, которые были максимально были склонны к активному внедрению инновационных проектов (их смертность в 3 пять раз превышала смертность организаций избежавших радикальных инноваций) (Дж. Вудворд, Т. Бернс; Д.С. Пью, Д.Дж. Хиксон; Т. Burns, G. Stalker); д) невозможности сбалансировать и синхронизировать изменения осуществляемые в разных подсистемах организации как системы (О. Данкан) и т.д.

**Истоки формирования ПСМОР.** Следует признать, и то, что модель ПСМОР возникла не на пустом месте. При ее формировании создатели опирались, во-первых, на разработки той междисциплинарной группы американских исследователей (социальные антропологи, социологи, психологи), которая работала в 1920–1940-е гг., в рамках Чикагской школы, занималась социологией города и позиционировала свою идеологию под вывеской «Человеческая экология» (А. Берджес, Р. Вирт, Р. Макензи, Р.Э. Парк). Во-вторых, на разработки группы американских социологов, работавших в рамках той же проблематики, в 50–60-е гг. XX в. Эта группа именовала свой подход «социальной экологией» (А. Хоули, О. Дункан, Д. Шнорр, В.В. Щербина и др.).

Именно две 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 «инвайронментализмом». При этом, сделав состояние внешней среды отправной точкой для понимания таких процессов они первыми начали рассматривать окруже-

ние, как совокупность экологических ниш (см. ниже) и разнотипных социальных популяций (находящихся между собой в отношениях сотрудничества и конкуренции), уделяя определенное внимание и исследований роли и функций организации. 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»; «экологический комплекс»; «принцип изоморфизма»; «представление о тенденции к нарастанию закрытости организаций по мере их развития» и др.

Характерно, что вторая из названных групп, говоря о процессах социальных изменений, базировалась на положениях системной теории и напрямую связывала отношения организации с внешней средой с представлением о достижении баланса с окружением, типичного для системной парадигмы. Наиболее полное выражение эти представления нашли в «принципе изоморфизма», сформулированном А. Хоули в 1960-е гг. в двух версиях: а) разнообразии 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 ОР позже (в работах Хэннона и Фримена) получило наименование «фокусно-адаптационного». В этой модели сферой протекания процессов ОР была единичная организация, а главным механизмом его протекания был механизм индивидуальной адаптации организации. Именно в этом виде организационная экология достаточно длительное время сосуществовала с другими типами инвайронментальных системных моделей ОР.

В то же время, уже в работах самого Хоули, а также некоторых других специалистов, работавших в рамках системной схемы, просматривались представления, плохо вписывающиеся в системную парадигму.

Так, тот же А. Хоули, описывая процессы, протекающие в организации в рамках представлений системной парадигмы, определил организацию как форму (или способ существования) «социальной популяции», возникающую при соприкосновении социальной популяции, со специфическим фрагментом внешней среды – «экологической нишей». Социальную же популяцию он трактовал как совокупность любых социальных единиц, например людей, занятых однотипной деятельностью и эксплуатирующих один и тот же набор ресурсов среды.

Кроме того, М. Хэннон и Дж. Фримен использовали ряд других открытий, того же А. Хоули. В числе важных было открытие феномена «сни-



жения уровня открытости и пластичности организаций по мере развития организации». Его суть открытия состояла в том, что по Хоули только молодые организации ведут себя как открытые системы, гибко реагируя на изменения внешней среды (на состояние экологической ниши), приспособляясь к окружению в режиме индивидуальной адаптации (принцип изоморфизма). Зрелые же организации демонстрируют тенденцию к нарастанию закрытости и снижению пластичности.

Не менее важным было открытие, сделанное экономистом А. Стинчкомбом в ходе эмпирического исследования процессов изменений в бизнес-организациях. Последний, поставив под сомнение тезис об организации как пластичной адаптивной системе, открыв феномен «структурной инерции», который поверг в шок многих специалистов, занимающихся проблемами ОР. Этот феномен проявлялся: во-первых, в существенном запаздывании адекватных реакций организации на изменения внешней среды; а во вторых, что особенно важно, в сохранении у всех развитых и давно возникших организаций, всего набора свойств, которые были необходимы данной организацией на момент их возникновения.

В числе открытий указывающих на консерватизм организаций, могут быть названы и такие открытия, как: а) «сопротивление персонала организаций (особенно его элитарной и наиболее квалифицированной части) радикальным нововведениям» (Т. Бернс, Дж. Вудворд); б) формирование, в процессе внедрения в организации глобальных инноваций, «патологических систем» — систем неспособных обеспечить решение тех задач, под которые они были созданы (Т. Бернс); в) явление асинхронности процессов инноваций, протекающих в разных подсистемах одной и той же организации (О. Дункан); несовпадении ориентиров изменений, закладываемых в основу принятия инновационных или стратегических решений с реальными итогами произошедших изменений (Т. Бернс, Г. Саймон, Дж. Томпсон и др.). На это указывают Дж. М. Гвишиани, Д.С. Пью и Д.Дж. Хиксон.

Наконец, в-четвертых, речь шла об известном тезисах двух авторитетных системщиков, Ф. Каста и Дж. Розенцвейга, исследовавших поведение организации, которые пришли к выводу, что организация, как целостность, не может рассматриваться ни как «открытая», и ни как «закрытая» система, во всяком случае, в том ее каноническом понимании, в котором этот термин употребляли Д. Кац и Р. Кан. По их мнению, она может быть определена, как «избирательно открытая» («частично открытая») или «как частично закрытая» система.

В процессе формирования ПСМОР Д.Дж. Хэннон и Дж. Фримен активно использовали также разработки ведущих представителей многих

других школ и подходов в теории организаций Речь идет о П. Лоуренсе, Дж. Лорше, Дж. Пфеффере, Дж. Сэлансике Ф. Селзнике, Г. Саймоне, Дж. Томпсоне, Дж. Чайлде, и др. Об этом пишут Д.М. Гвишиани, Д.С. Пью и Д.Дж. Хиксон.

Из числа терминов, введенных этими учеными и активно используемых организационными экологами, следует особо выделить 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 кладовкой ресурсов», «модель среды, как целевое окружение», «организационные ресурсы» и др.

Объектом критики для создателей ПСМОР, стали положения и многочисленных рационалистских моделей ОР, длительно доминировавших в организационных теориях, в рамках которых процесс ОР трактовался как управляемый, эквифинальный процесс структурных изменений (стратегических или инновационных), сознательно направляемый и контролируемый менеджерами, роль которых в этих теориях героизировалась (И. Ансофф, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Г. Минцберг, Дж. Томпсон, Д. Хиксон и Б. Хайнингс, Дж. Чайлд и др.; В.С. Дудченко, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, А.А. Мешков, Д.С. Пью, Д.Дж. Хиксон).

Наконец, нельзя не отметить, что определенное влияние на процесс становления модели ПСМОР, оказала полемика Хэннона и Фримена с представителями родственной им модели, возникшей и сосуществовавшей одновременно с ПСМОР, в рамках «организационно-экологического» подхода к ОР. Эту версию названного подхода, представляли Ч. Бидвелл, Дж. Бриттен, Дж. Кассард, которые попытались построить модель ОР, опираясь на механизмы индивидуальной адаптации с окружением (В.В. Щербина). Эта версия подхода была обозначена Хэнноном и Фрименом, как «фокусно-адаптивная», в противовес популяционно-селекционной версии организационной экологии.

***Итоги исследований М. Хэннона и Д. Фримена и специфические черты ПСМОР.*** Однако вернемся к итогам исследований организаций проведенных американскими учеными и позже (уже в середине 2000-х гг.) дополненных и исследованиями российских ученых, подтвердивших и, отчасти, дополнившими исследования американских ученых исследованиями частных стоматологических клиник. Говоря о ПСМОР как об особой теоретической модели, я считаю важным еще раз напомнить, что речь идет об одной из многих инвайронментальных моделей ОР, где в качестве доминирующего фактора, провоцирующего процессы организационных

изменений, рассматривается состояние внешней среды. Однако эта модель ОР радикально отличалась от других, системно-инвайронментальных моделей по ряду других характеристик. Указанные отличия напрямую вытекали из итогов названных выше исследований ОР.

Дело в том, что в противовес сложившимся традиционным представлениям:

1) Наблюдаемые структурные изменения наиболее ярко проявляли себя не на уровне единичной организации (как это должно было бы быть по системным канонам), а на уровне всей совокупности однотипных организаций, выполняющих сходные функции, действующих в определенном географическом пространстве и конкурирующих за ограниченные ресурсы – «организационной популяции».

2) Процессы ОР, протекавшие на уровне организационной популяции, и выражались в поэтапном изменении «плотности популяции», что проявлялось в изменении численности однотипных организаций, действующих в ограниченном географическом пространстве и, одновременно, в логике изменения организационных форм.

3) Процесс развития организационных форм шел через структурные изменения, протекавшие на уровне всей организационной популяции, которые происходили неравномерно в логике обозначенной М. Хэнноном и Дж. Фрименом, как «перерыв постепенности». За относительно медленными структурными изменениями, протекающими на уровне популяции следовали периоды бурных структурных изменений.

4) Процессы бурных структурных изменений, как правило, по времени следовали за радикальными изменениями внешней среды, к которым организации популяции, как правило, не были не готовы.

5) Процесс ОР проявлялось в численности популяции (обусловленной изменением соотношения смертности и рождаемости новых организаций), которая находилась в определенной зависимости от «ширины ниши». Последняя, характеризовалась объемом ресурсов, в котором нуждались организационная популяция.

6) На уровне организационной популяции процесс ОР проявлялся в изменении ее плотности (снижение уровня рождаемости и смертности организаций), что было напрямую связано с изменением ширины экологической ниши. Ниша выдерживала лишь определенную плотность организационной популяции.

7) Из исследований следовало, что изменение численности организационной популяции всегда протекало по траектории U – образной кривой. Для ранних стадий процесса ОР был типичен рост популяции (преобладание рождаемости над смертностью), на поздних фазах наблюда-

лось снижение численности популяции (смертность преобладает над рождаемостью).

8) Активная фаза процесса ОР по времени совпадала с периодом неожиданных для управленцев радикальных изменений состояния внешней среды (закрытие или появление новой экологической ниши, появление новой организационной популяции, претендующей на ограниченные ресурсы и др.). Эти изменения меняли логику отношений организации со средой и вызывали, в большинстве организаций, всплеск инновационной и стратегической активности менеджеров, провоцируемых вызовом окружения.

9) Однако, большинство таких образцов, заложенные в этих проектах, как правило, не приживались в структуре и практически всегда имел отдаленные отношения к реальным результатам структурных изменений. При этом исследования показали, что тщательная исходная рациональная проработка исходного проекта, совсем не гарантировала успех в ведении бизнеса или повышение жизнеспособности организации. Инновационные проекты лишь в очень редких случаях изначально в виде закрепились в структуре создавшей ее организации.

10) Будучи проверенными жизнью на жизнеспособность большинство таких образцов либо отбраковывались жизнью, либо (в достаточно редких случаях) серьезно трансформировались и только тогда находили отражения в изменениях организационной структуры отдельных организаций.

11) Из числа всех, созданных на уровне организационной популяции образцов, жизнь формировала фонд изменений, куда входил все образцы тех организаций, которые в этот период улучшил свои конкурентные позиции в рамках организационной популяции. Все эти образцы в достаточно короткий срок осваивались всеми выжившими организациями.

12) Исследования показали, что вектор изменения и логика трансформации организационных форм, в период активных структурных преобразований, для всех организаций популяции был единым. При этом, структурные изменения в указанных популяциях протекали, через вытеснение старых организаций новыми в логике естественного отбора, селекции и

13) Исследования российских коллег показала, также то, что логика популярных сегодня в России модели ОР, созданных в рамках теории жизненных циклов организации (И. Адизес; С.Р. Филонович, Е. Кушелевич), не воспроизводится на уровне единичной организации, а прослеживается только на уровне всей организационной популяции.

Опираясь на итоги своих исследований, внесли в процессы понимания организационного развития существенные коррективы. Указанные

открытия и обозначенные выше проблемы заставили Хэннона и Фримена а затем и ряд их коллег, поставить под сомнение многие канонические положения теории системной теории пронизывающих ткань большинства схем созданных в рамках организационной теории.

— они свели представления о внешней среде, как о главном факторе провоцирующим структурные изменения, к двум типам моделей: а) модели среды как совокупности ресурсных ниш; б) к организациям популяции, группе организаций, конкурирующих за организационные ресурсы и обменивающихся персоналом;

— они оспорили распространенное представление о механизме индивидуальной адаптации организации к внешней среде, как базовом механизме, обеспечивающем ее приспособления к ее изменениям в окружении;

— они указали на принципиальную невозможность осмыслить процессы организационного развития на уровне единичной организации, связав ОР с процессами, протекающими на уровне группы однотипных организаций конкурирующем, на четко обозначенном географическом пространстве, — за ограниченные ресурсы — «организационную популяцию»;

— они отказались от представлений об организации как о пластичной системе, адекватно и рационально реагирующей на изменения среды;

— они подтвердили, что организация это консервативная система, демонстрирующая феномен структурной инерции;

— они доказали, что сама возможность адекватного реагирования организации на радикальные изменение внешней среды, может появляться у организации, лишь при наличии у неё набора отработанных действенных образцов поведения (проверенных жизнью типов реакций), позволяющих ей адекватно реагировать на те или иные типы изменений среды»;

— они показали, что процесс ОР напрямую связан с расширением перечня освоенных образцов поведения организаций, доказавших свою состоятельность в определенной ситуации. Совокупность таких образцов они обозначили как «репертуары организаций», связав, т.о. процесс ОР с расширением «социокультурного репертуара организаций»;

— они показали, что в одной и той же организационной популяции эти репертуары могут быть описаны, как сходные, т.к. в рамках популяции идет постоянный обмен персоналом, который и переносит хорошо зарекомендовавшие себя успешные образцы в другие организации;

— они зафиксировали ограниченную возможность индивидуальной адаптации единичной организации, к внешним изменениям и перенесли акцент при объяснении процессов организационного развития с единич-

ной организации в логике индивидуальной адаптации (фокусная перспектива исследований) на процессы, протекающие на уровне всей организационной популяции (популяционная перспектива);

– они перестали описывать процесс ОР, как равномерно протекающий процесс и начали описывать его в терминах «перерыва постепенности» (где период бурных структурных изменений чередовался с периодом умеренных темпов изменений);

– они связали периоды радикальных изменений организации с периодами радикальных изменений внешней среды, создающей ситуацию, когда в репертуаре организаций в рамках данной популяции организаций еще нет ответа;

– они связали интенсивность процесса ОР на уровне популяции с ростом числа организаций, входящих в популяцию и шириной экологических ниш;

– ширину «экологической ниши» (показатель) фиксирующий избыточность или недостаточность необходимых организации ресурсов, они начали рассматривать как главную характеристику, предопределяющую процесс протекания ОР.

– они начали рассматривать ОР, как двухфазовый процесс, протекающий в два этапа. Сначала он протекал в рамках отдельной организации и связанный с созданием идеальных образцов в рациональной (инновационной или стратегической логике). Затем он протекал на уровне организационной популяции, где был связан с опробованием этих образцов на практике. Далее следовал отбор образцов доказавших эффективность; формированием «фонда изменений»; освоение всеми организациями популяции трансформация их в реальные образцы, закрепляемых в организационной структуре каждой организации популяции (М. Хэннон, Д. Фримен; В.В. Щербина).

***Организационное развитие как двухфазовый процесс.*** Остановимся теперь подробнее на процесса ОР, трактуемом в ПСМОР, как на двухфазовом процесса, протекающего сначала на уровне единичной организации, а потом, и на уровне всей популяции.

***Первая фаза ОР,*** в рамках этой модели, связана с логикой формирования ориентиров развития (стратегических ориентиров, целей, инновационных проектов). Здесь воспроизводится традиционная логика рационалистских моделей организационного развития – инновационных и стратегических. Дело в том, что на этой фазе все организации популяции столкнулись с принципиально новой ситуацией, когда в репертуаре организации нет готового адекватного ответа в ответ на радикальные изменения окружения. Итогом фазы становилась разработка и реализация менедже-

рами разнородных проектов изменений и бизнес функций и бизнес процессов), которые, по мысли авторов, должны обеспечить повышение способности организаций к выживанию, конкурентоспособности в новых условиях. Но речь идет о процессе, который осуществляется в рамках очень высокой неопределенности. В этой ситуации, создаются «идеальные образцы», которые в своей массе, будут иметь весьма отдаленные отношения к тем реальным образцам, которые в итоге должны быть освоены и закреплены в организационной структуре.

*Вторая фаза ОР* рассматривается, как процесс протекающая на уровне всей организационной популяции, который описывает в логике социокультурной селекции превращения части ранее созданных идеальных образцов, – в реальные. По Хэннону и Фримену, итоги разнотипных инноваций, предпринятых на первом уровне работы с образцами созданными в рамках отдельных организаций популяции будут различны. Часть организаций по итогам внедрения этих проектов может укрепить свои конкурентные позиции в рамках популяции; другой части организаций ужалось сохранили свои позиции на рынке, третьи организации существенно ослабили свои позиции в рамках популяции или вообще погибли в результате внедрения инноваций. Итогом же произошедших событий для выживших организаций популяции явилось то, что привлекательными для освоения другими организациями являются лишь тех образцы, которые были созданы организациями, укрепившими свои позиции на рынке. Именно из них, по Хэннону и Фримену, формируется то, что они обозначили как «фонд изменений». В результате в относительно короткий срок практически все выжившие, и все вновь созданные организации в рамках популяции, осваивают весь набор указанных эффективных образцов, существенно и скачкообразно расширив репертуар на уровне всей популяции. То есть на этой фазе процесса ОР формируются уже прижившиеся в социуме «реальные образцы», которые осваиваются всеми организациями популяции и находят отражение в структуре этих организаций.

Характерно, что рассмотренная модель ОР не противоречила ни открытому А. Стинчкомбом феномену структурной инерции «структурной инерции», ни явления «нарастания закрытости» и «консерватизма организаций», обнаруженных А. Хоули и Т. Бернсом ни другим, ранее рассмотренным фиксируемым нестыккам.

Кроме того, эта версия процесса ОР, объяснял, как в реальности происходит процесс трансформации идеальных образцов в реальные, прижившиеся и находящие, в конечном счете, отражение в трансформации организационной структуры. Такая трактовка процессов ОР, во-первых, создавала условия и для практической управленческой деятельности в

сфере управления структурными изменениями. Во-вторых, она создавала предпосылки для моделирования процессов изменений, а также для определения ориентиров для развития организаций, и других типов социальных целостностей (В.В. Щербина).

***Культурная селекция как мост между субъективистско-конструктивистской и объективистско-детерминистской парадигмой в теории организации.*** Попробуем теперь оценить значение создания модели ПСМОР для объяснения описываемых процессов структурных изменений. По моему мнению, значение этой модели выходит за пределы теории организаций и теории управления. Представляется, что она распространима на понимание процессов, направленных структурных изменений в любых социальных институтах. Помещение в центр исследования процессов ОР механизмов «культурной селекции объективно перекидывает мостик между двумя несводимыми и находящимися друг к другу в оппозиции, парадигмами в социологии: объективно—детерминистской и субъективистско-конструктивистской. По сути, эта модель позволяет объяснить и смоделировать процессы трансформации идеальных образцов (являющихся продуктом ценностного выбора, конвенциональных согласований или рациональных построений менеджеров, управленческих консультантов, политиков), в реальные образцы, прижившиеся в социальной системе, которые никогда не совпадают с идеальными.

Необходимость построения такого мостика обусловлена тем, что работая с проблемой изменений мы сегодня работаем рамках одной из двух несводимых парадигм, являющимися достаточно адекватными для описания одной из сторон социальной реальности, но в то же время ограниченными (см. ниже). Именно невозможность использовать в качестве (для адекватного описания процесса ОР) любой из двух моделей парадигм в социологии побудили Хэннона и Фримена, описать процесс ОР как двухфазовый, протекающих поэтапно в двух логиках.

Первый, субъективистско-конструктивистский подход в социологической теории в наиболее выраженной форме представлен в работах, Дж. Мида, А. Шюца, П. Бергера, Д. Сильвермана, Т.М. Дридзе, Г.П. Щедровицкого, и др. Как известно в этой версии понимания социального мира является его изменчивость, основным агентом и творцом любых изменений является человек, конструирующий в сознании образ желаемого будущего. Содержанием его деятельности в этой версии сводится к выбору образа этого будущего. Механизм этой деятельности — работа со смыслами. Описывая работу менеджера в этой логике социолог делает акцент на вариативности поведения социальных акторов. Менеджер, в этой парадигме описывается как активный, обладающий свободой выбора, как спо-



собный к изменению линии поведения, как человек задающий траекторию и логику развития организации.

В этой ситуации социальная реальность это всегда искусственная система, создаваемая менеджером и постоянно меняющая свою природу. Взаимоотношения управленцев и политиков, здесь всегда арена здесь рассматривается как арена столкновения, часто противоположных сил (индивидов и групп), преследующих свои цели и интересы, в соответствии с теми или иными проектами или образами желаемого будущего (А.И. Пригожин). Сам же процесс выбора ориентиров может быть и сферой расчетов и сферой конвенциональных согласований.

Центральной же проблемой здесь является – конвенциональные согласование, выбор целей и жизненных стратегий. Эти процессы в данном подходе описываются достаточно адекватно. Однако проблема последствий индивидуального или коллективного выбора для социальной системы, (в данном случае организации) остается за пределами этой модели. Предполагается, что создавая социальные ориентиры и идеальные образцы, менеджер предопределяет реальное будущее социальной системы. Однако в реальности это не так, Многочисленные эмпирические факты постоянно фиксируют несовпадение идеальных образцов с реальными, образов желаемого будущего с реальными итогами изменений.

Второй, объективистско-детерминистский подход в социологии, наиболее полно представлен в работах Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертона, Н. Смелзера, Р. Дарендорфа, Л. Козера и др. Он апеллирует к естественно-научной методологии, где любой социальный объект (в данном случае организация), рассматривается как реально существующее, самоидентичное, квазиприродное социальное образование, наделенное специфической природой. В указанных схемах организация трактовалась, как реальный социальный объект, наделенный своей природой. Его поведение в этой логике и изнутри и извне детерминировано. Речь идет о социальной системе, сформировавшейся в результате множества прошлых выборов и отбраковок образцов, где закрепившиеся образцы претерпевали существенные изменения, под влиянием разнородных факторов, и стали элементом повторяющихся институциональных отношений (оказались закрепленными в социальной структуре). 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 и позволяло рассматривать социальный объект, как самоидентичный, строить управленческие отношения в социальной системе в «субъектно-объектной логике».

Применительно к управлению, ориентирует менеджера, консультанта или ученого на работу исключительно с последствиями ранее сделанного социального выбора, для организации или одного из ее сегментов. Наиболее адекватно эта позиция выражена Р. Мертоном, рассматривающего социальную функцию любых социальных систем в терминах агрегированной совокупности последствий осуществленного социального действия (Р. Мертон). Основная же задача ученого здесь видится в том, чтобы выявить законы, а управленца практика (в данном случае практикующего социолога) спрогнозировать каковы будут последствия для системы тех выборов, которые уже совершены менеджером (см. первый подход). Что касается формирования ориентиров социальных изменений и логики совершаемого выбора, то в рамках этого подхода они не рассматриваются.

Именно в преодолении этого разрыва я вижу значение введения селекционно-популяционной модели ОР для объяснения процессов ОР. По нашему мнению, ее значение выходит за пределы теории организации и социального управления. Она распространяема на понимание процессов направленных структурных изменений в любых социальных институтах. Помещение в центр исследования организационного развития механизма «культурной селекции» объективно перекидывает мостик между двумя несводимыми и находящимися друг к другу в оппозиции парадигмами в социологии: объективистско-детерминистской и субъективистско-конструктивистской. Схема позволяет объяснить и смоделировать процессы трансформации идеальных образцов (являющихся продуктом, ценностного выбора, рациональных построений или конвенциональных согласований менеджеров, управленческих консультантов и политиков) 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 друг к другу.

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

Содержание принципиальных различий между двумя подходами лежит в сфере различия исходных априорных допущений (фактически вопросов веры), что обуславливает их несводимость друг к другу. Из этих раз-

личий 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 он 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 них положений и открытий, сделанных сторонниками другого (конкурирующего).

В рамках любой из двух этих парадигм построить адекватное описание и объяснение развития организаций, трактуемого как процесс направленных структурных изменений, невозможно, т.к. здесь не прослеживается логика трансформации идеальных образцов в реальные. В то же время, задача моделирования процессов ОР, а шире и любых позитивных структурных изменений не может быть решена ни в теоретической, ни в практической плоскости, если сюда не включены оба из рассмотренных механизмов, обеспечивающих эти процессы.

Очевидно и то, что многочисленные попытки создать в социологии подход, синтезирующий положения этих односторонних парадигм, отражающих разные стороны социальной реальности, до сих пор, не привел, да, по-видимому, и не может привести к успеху. Итогом таких построений обычно является лишь появление громоздких «социальных гермафродитов», которые мало что прибавляют к уже существующим представлениям о социальной реальности. Кроме того, такие схемы не могут служить надежной методологической основой для выхода в бескризисную (или не катастрофичную) социальную практику. С этой точки зрения особенно характерна, весьма подробная, детально прописанная, но громоздкая и мало пригодная к решению практических задач модель Ю. Хабермас.

В условиях, когда создание единой теоретической схемы, объединяющей два противоположных подхода, оказалось невозможным, первостепенной для управления социальными изменениями становится задача не синтеза положений двух этих парадигм, а построение мостика от одной к другой.

Эту задачу в рамках теории организаций, как представляется, и решает селекционно-популяционная теоретическая модель организационного развития, созданная М. Хэнноном и Дж. Фрименом. По содержанию это модель трансформации идеальных социальных образцов в ре-

альные, закрепленные в организационной структуре организации. Что касается менеджерской и консультативной практики, то там возможность применения подхода связана с решением задачи эмпирического моделирования процессов и итогов селекции социокультурных образцов на уровне социальных популяций.

*Эмпирическое моделирование процессов селекции социокультурных образцов управления.* Наличие селекционной теоретической модели организационного развития оказалось очень важным, но недостаточное условием для использования положений этой теории в управленческую практику. Другим условием, необходимым для решения этой задачи, является формирование социальных технологий, обеспечивающих эмпирическое моделирование процессов социокультурной селекции на определенную перспективу.

**Принципы разработки ситуативного норматива под задачи ОР.** Как уже говорилось, формирование основных принципов подхода к эмпирическому моделированию итогов селекции социокультурных образцов было положено в нашей стране в процессе разработок группы отечественных специалистов-практиков еще в конце 1970-х гг. Как уже говорилось, основы этой работы были заложены В.В. Щербиной (тогда руководителем группы, действовавшей в составе отдела социального развития Московского проектно-технологического объединения системы РКСО), реализующей тогда консультативный проект по ОР 12 организаций (ПМК) Кировского дорожно-строительного треста. Содержание этого проекта, по сути, вывело автора на задачу эмпирического моделирования процессов и итогов селекции социокультурных образцов, было связано с разработкой ориентиров развития этих организаций на ближайшую перспективу.

В ходе сопоставления набора варьирующихся характеристик ПМК теста; соответствующих характеристик регионов, где работали эти организации и комплексных показателей эффективности деятельности этих организаций (в соответствии тогдашними правилами игры), были сформированы принципы формирования, «ситуационных нормативов», для группы однотипных предприятий. Характерно, что ПМК, рассматриваемых здесь в рамках организационной популяции, а принципы, построения ситуационного норматива были заданные в той логике, которую американские ученые именовали логикой «естественного отбора и селекции социокультурных образцов».

Смысл моделирования этих процессов состоял в том, чтобы на основании соотнесения совокупности показателей, характеризующих различия фактических итогов работы однотипных организаций треста, по единым критериям, со структурными и иными характеристиками этих организаций, а также с различными характеристиками поселений и районов,

где действовали ПМК, а также показателей эффективности этих организаций, определить ситуационный нормативы, включающий совокупность тех черт и факторов, которые совокупности, значимо отличали эффективные организации от неэффективных, а благоприятные условия для их развития от неблагоприятных, с учетом действующих в тот период правил. Характерно, что ситуативный норматив фиксировал идеальный набор свойств организации смоделированный для специфики данной ситуации, который в таком виде не присутствовал ни в одной из реальных организаций популяции.

Оценка эффективности ПМК велась на основе построения многоуровневого социально-экономического показателя (индекса), построенного на основе данных текущей отчетности. В обобщенном виде такая оценка была представлена в виде ранжирования организаций популяции по выраженности этого индекса. По атрибутивным признакам 12 организаций, а также их окружение различались более чем по 50 показателям. Учитывались: особенности их местоположения организаций, уровень хозяйственного и социального развития региона, в котором действует организация; статус поселения, где размещается организация; его численность, удаленность организации от крупного города; уровень его экономического и социально бытового развития, число размещенных здесь конкурирующих организаций; характеристики деловых, степень материально технического развития организаций, размер организации; число входящих в нее отделений и участков; числа обслуживаемых организацией районов; число входящих в состав организации отделений; уровень развития материальной оснащенности, наличие ремонтной базы; уровень социально-бытового развития организации; доминирующие формы организации труда; тип руководителей; соотношение различных социальных и профессиональных групп и др. Организации-популяции по степени выраженности каждого из указанных признаков организации были проранжированы, с учетом выраженности каждого из этих признаков и отнесены к трем (в некоторых случаях двум или четырем), выделенным ранее типам характеризующим состояния организации или региона.

В процессе работы по формированию «ситуационного норматива», был применен корреляционный (использовался коэффициент парной ранговой корреляции Спирмена) и типологический анализ. Это позволило: а) выявить меру и значимость связанности, каждого из указанных показателей с результирующим показателем эффективности деятельности для всех организаций популяции; б) определить благоприятные (с точки зрения обеспечения эффективности деятельности) состояния для каждого признака.

Совокупность таких благоприятных состояний организации и региона и рассматривался далее как «ситуативные нормативы». В таких нормативах, фиксировал образ идеальной, для этой ситуации, но не существующей в реальности, организации. Речь шла об образе организации, которая с высокой степенью вероятности должна была выигрывать по заданным правилам игры в ближайшей перспективе, при условии сохранения этих правил и отсутствия радикальных изменений во внешней среде.

Соотнесение же параметров такого норматива с параметрами любой из реальных организаций данной популяции, позволяло: а) спрогнозировать эффективность каждой организации на перспективу; б) определить набор желательных изменений для каждой из организаций; в) задать ориентиры таких изменений на ближайшие 5-10 лет, с учетом их специфики.

Следует особо отметить то, что полностью, содержание и итоги работы по данному проекту, никогда не были опубликованы. Однако, подробное изложение этапов, этапов и итогов этого проекта содержатся в депонированном двухтомном отчете (см. Социологические исследования процессов формирования сплоченных трудовых коллективов в организациях Кировского треста «Дорколхозстрой». Часть 1, 2. 1978. Шифр отчета 2.08.38.), а методология и некоторые итоги этой работы опубликованы в журнале «Социология 4 «м»» (В.В. Щербина).

***Социальные технологии работы с персоналом созданные в рамках популяционно-селекционной логики.*** Описанные выше принципы моделирования процессов ОР вышли за рамки задач связанных с развитием организаций и нашли применение и при разработке социальных технологий (СТ), созданных под задачи управления персоналом начиная с 1980-х гг. XX в. Опираясь на уже отработанные принципы В.В. Щербина (тогда заведующий отделом социологических исследований в Главмосавтлотрансе) вместе с рядом коллег по работе (Е.Л. Шрайбер, Е.И. Соболев, Т.С. Вещугина, И.С. Симоненко), и за ее пределами (Л.Б. Садовникова, Г.Б. Кашарная, Ю.М. Резник, А.А. Почестнев и др.), применили эти принципы к задачам создания СТ связанных с задачами управления персоналом, в привязке к иным типам социальных популяций (группы однотипных работников и первичных производственных коллективов).

На этой основе были созданы и достаточно широко использовалась серия социальных технологий (СТ), ориентированных на задачи управления персоналом. Эти СТ в 80–90-х гг. XX в. и в 2000-х гг. нашли применение на предприятиях и организациях Главмосавтотранса (Москва), Гортранса (Москва), КАМАЗа (Набережные Челны), фабрике «Зориле» (Кишинев), Швейном объединении имени Володарского (Днепропетровск), специализированных средних школах (Красногорск) и т.д.), существен-

но повышая качество отбора кадров и служебных перемещений персонала, обеспечивали оптимальный состав при формировании и изменение состава трудовых коллективов. Методическая сторона решения этих задачи достаточно подробно описана в ряде публикаций (В.В. Щербина).

Хотя условия хозяйствования и критерии оценки эффективности работы организаций, 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 обоснованных изменений разнотипных социальных объектов, действующих в рамках системы управления.

Представляется, что возможности применения методов эмпирического моделирования развития социальных объектов, созданных на базе ПСМОР, выходят за рамки сферы управления деловыми организациями. В принципе они могут быть применены не только к изменениям, осуществляемым в организациях но и в социальных объектах внутри организаций. Они могут использоваться для определения ориентиров социальных изменений фактически в любых социальных институтах. Ограничением же на применение этой методологии при решении таких задач являются: а) наличие достаточно четких критериев эффективности их деятельности; б) достаточное для анализа (в зависимости от решаемой задачи) количество однотипных социальных объектов (организации, люди, целевые социальные группы), включенных в ту или иную социальную популяцию; в) наличие определенного уровня стабильности ситуации и правил игры в социуме.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Адизес И.* Управление жизненным циклом организации. — М.: Питер 2008.
2. *Аккофф Р., Эмери Ф.* О целеустремленных системах. — М., 1974.
3. *Ансофф И.* Стратегическое управление. — М.: Экономика, 1989.
4. *Гвишиани Д.М.* Избранные труды по философии, социологии и системному анализу. — М.: Канон, 2007.
5. *Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д.* Системы и руководство. Теория систем и руководство системами. — М., 1971.
6. *Дудченко В.С.* Инновационные игры. — Таллин: Валгус, 1989.
7. *Катц Д., Канн Р.* Социальная психология организаций. — Киев, 1993.
8. *Коузер Л.* Основы конфликтологии. — СПб., 1999.
9. *Лапин Н.И.* Теория и практика инноватики: Учебное пособие. — М.: Логос, 2008.
10. *Мертон Р.* Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль. — М., 1994.
11. *Парк Р.Э.* Человеческая экология // Рабочие тетради по истории и теории социологии. Классики современной теоретической социологии. Вып. 1. — М.-Рига, 1992.

12. Пригожин А.И. Нововведения. Стимулы и препятствия. – М.: Политиздат, 1989.
13. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2003.
14. Пью Д.С., Хиксон Д. Дж. Исследователи об организациях: Хрестоматия. – М., 1997.
15. Холл Р. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб.: Питер, 2001.
16. Щербина В.В. Социальные теории организаций: Словарь. – М., 2000.
17. Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие. Теория и практика. – М.: ШИ и МБ, 2011.
18. Bennis W. *Organization Development*. – Reading, Mass., 1969.
19. Burns T., Stalker G. *The Management of Innovation*. – Tavistock, 1968.
20. Chandler A. *Strategy and Structure*. – Cambridge, Mass., 1962.
21. Hannan M., Freeman J. *Organization Ecology*. – Cambridge, Mass., 1993.
22. Glassman A.M., Cumming T.G. *Cases in Organizational Development*. – Boston, 1991.
23. Lawrence P., Lorsch P. *Organization and Environment*. – Boston, 1987.
24. March J., Simon H. *Organizations*. – N.Y., 1958.
25. Thompson J. *Organization in Action*. – N.Y., 1967.