

---

---

В.В. Щербина  
(Москва)

## ПОПУЛЯЦИОННО-СЕЛЕКЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ (Часть 2)<sup>1</sup>

Статья посвящена изложению модели, объясняющей содержание, сущность и механизмы организационного развития (ОР). Она обозначена как популяционно-селекционная модель ОР (ПСМ ОР) и трактуется как одна из версий подхода, известного в теории организации как организационная экология. В этой части статьи анализируются результаты эмпирических исследований логики и механизмов ОР, а также значение модели для развития теории организации и социологической теории в целом.

*Ключевые слова:* модель организационного развития, популяционно-селекционная модель, инвайронментализм, организационная экология, экологическая ниша, популяционная перспектива, плотность организационной популяции, фокусная перспектива, социокультурный репертуар, селекция социокультурных образцов

### *О результатах эмпирических исследований ОР*

Важнейшим условием для разработки новой модели ОР стала серия масштабных эмпирических исследований трех разнотипных организационных популяций, предпринятая двумя американскими исследователями, – М. Хэнненом и Дж. Фрименом – в период со второй половины 70-х гг. и до конца 80-х гг. XX в. Они обследовали газеты, профсоюзы и предприятия электронной промышлен-

---

**Вячеслав Вячеславович Щербина** – доктор социологических наук, профессор Российского государственного гуманитарного университета.

<sup>1</sup> Продолжение. Начало см. № 26 за 2008 г.

ленности [1; 2]. Впоследствии (в конце 90-х гг. XX в. – начале первого десятилетия XXI в.) большинство их выводов было подтверждено, а в ряде случаев дополнено российскими исследователями В.В. Щербиной и В.Н. Ермолаевым при исследовании популяции малых медицинских коммерческих организаций в г. Москве [3; 4; 5]. В ходе всех этих исследований были выявлены определенные закономерности.

1. Структурные изменения организаций в соответствии с канонами традиционных инвайронментальных моделей организации были действительно обусловлены, в первую очередь, изменениями состояния внешней среды, трактуемой нами как система экологических ниш. Однако в противовес сложившимся представлениям эти изменения наиболее явно проявлялись не на уровне единичной организации, а на уровне всей организационной популяции – группы однотипных организаций, выполняющих сходные функции, эксплуатирующих один и тот же тип экологических ниш и конкурирующих за дефицитные ресурсы на ограниченном географическом пространстве.

2. Процессы, протекающие на уровне организационной популяции, выражались в следующем: в поэтапном изменении плотности популяции, что проявлялось в изменении числа однотипных организаций, действующих в ограниченном географическом пространстве, в направленном изменении организационных форм.

3. Процесс развития организационных форм шел через структурные изменения, протекающие на уровне всей организационной популяции. Он происходил неравномерно в логике, обозначенной М. Хэнненом и Дж. Фрименом как *«перерыв постепенности»*. За относительно медленными (эволюционными) структурными изменениями, протекающими на уровне организационной популяции в период локальных и умеренных изменений внешней среды, следовали фазы бурных структурных изменений в организациях, фиксируемых на уровне популяции, в периоды радикальных изменений в окружении.

4. Процессы бурных структурных изменений, как правило, по времени следовали за радикальными изменениями состояния внешней среды, к которым организации были не готовы, при этом они были связаны на уровне процессов изменения состояния организационных ниш (сужение, расширение, закрытие, появление новых).

5. В период радикальных изменений внешней среды, в соответствии с канонами инновационной или стратегической модели ОР, изменения в любой организации предварялись попыткой создания и реализации менеджерами в каждой из этих организаций популяции, разнотипных инновационных или стратегических проектов. С их помощью осуществлялась попытка приспособления деятельности организации к новым условиям, что и знаменовало собой начало процессов ОР. Однако ориентиры, заложенные в проектах, обычно имели лишь весьма отдаленное отношение к реальным результатам структурных изменений. Тщательность и рациональность разработки инновационных проектов ведения бизнеса или выработки новых организационных стратегий не гарантировала успех в ведении бизнеса или повышения жизнеспособности организаций. Согласно канонам ортодоксальной инновационной или стратегической теории ОР, этого не могло быть.

6. Характерно, что инновационные проекты лишь в очень редких случаях в изначальном виде закреплялись в структуре создавшей ее организации. Они проверялись на жизнеспособность в реальной ситуации и либо отбраковывались жизнью, либо достаточно серьезно трансформировались, т.е. структурные изменения не совпадали с предполагаемыми.

7. В период радикальных изменений внешнего окружения многие организации популяции за короткий срок вырабатывали сходные организационные формы, хотя это происходило несинхронно. Молодые организации по сравнению со зрелыми проявляли себя как гибкие, пластичные и открытые образования, но демонстрировали в два-три раза более высокую смертность, чем зре-

лые. Последние проявляли себя как более консервативные, менее гибкие, закрытые системы, слабо реагирующие на воздействия окружения. Они стремились сохранять в неизменности свои давно сложившиеся организационные формы. Вместе с тем, они демонстрировали в три-пять раз более низкую смертность, чем молодые, компенсируя свою низкую пластичность и гибкость (например, для клиента) фактором своей надежности в ведении бизнеса.

8. Изменения организационных форм в период фаз бурных структурных преобразований имели для большинства организаций популяции единый вектор. Обеспечение структурных изменений проходило либо вытеснением старых организаций новыми, либо на основе естественного отбора и селекции части социокультурных образцов и их распространения на большинство организаций популяции.

9. Проявление развития организационной популяции характеризуется повышением ее *плотности* (снижение уровня рождаемости и повышение уровня смертности), напрямую связанной с изменением ширины экологической ниши. Но она может выдерживать лишь определенную плотность организационной популяции. Из исследований следовало, что изменение численности организаций в популяции всегда протекало по траектории перевернутой U-образной кривой. Для начальной фазы всегда типичен рост популяции (преобладание рождаемости над смертностью), а на конечных фазах наблюдается снижение численности популяции (преобладание смертности над рождаемостью).

### *Трансформация традиционных представлений о природе ОР*

При осмыслении итогов исследования М. Хэннен и Дж. Фримен изначально были согласны с теоретиками организации инвайронменталистской ориентации в том, что внешняя среда действительно является главным источником структурных измене-

ний в организации. Они были согласны и со сторонниками взгляда на организацию как на искусственную систему в том, что отправной точкой для понимания процесса ОР действительно является инновационный проект как важная рациональная составляющая процесса структурных изменений. Вместе с тем, они усомнились в ряде положений традиционной модели ОР, ранее считавшихся каноническими. Таковыми были представления:

– об организациях как о высокоадаптивных, гибких, пластичных системах, легко приспосабливающихся к изменениям внешней среды, адекватно реагирующих на изменения среды, бытовавшие до конца 70-х гг. XX в.;

– о возможности осмысления организационного развития на уровне единичной организации и механизме индивидуальной адаптации как базовом, обеспечивающим приспособление к изменениям окружения;

– о возможности любой единичной организации в относительно короткие сроки приспособиться к радикальным изменениям внешней среды;

– о непосредственном взаимодействии организации с внешней средой, а не опосредованно через освоенные образцы организационной культуры;

– об индивидуальной адаптации единичной организации к внешним изменениям как главном механизме структурных изменений в организации;

– о понимании итогов процесса ОР на основе анализа содержания исходных проектов изменений.

Исходя из этого, М. Хэннен и Дж. Фримен ввели ряд новых представлений о процессе и механизмах ОР.

1. Акцентировали внимание в объяснении ОР на организационной популяции (*популяционная перспектива*), а не на единичной организации в логике ее индивидуальной адаптации (*фокусная перспектива*), что и позволило предложить другой механизм объяснения ОР.

2. Рассматривая логику ОР, они опирались на принцип вторичности организационной структуры по отношению к сложившимся способам деятельности (бизнес-процессам).

3. Ввели понятие – «репертуара организаций» как освоенного организацией набора социальных образцов, которые могут быть использованы организацией для адекватного ответа на вызов внешней среды. Наличие достаточно широкого перечня этих образцов позволяло организации адекватно реагировать на вызовы внешней среды.

4. Связали ОР с процессом расширения *социокультурного репертуара*. С перечнем освоенных организацией образцов и надежных способов деятельности связана перспектива повышения способности организации к выживанию в динамичном окружении, и в основе всех структурных изменений лежит освоение новых способов, образцов и направлений деятельности. 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 [6; 7; 8].

5. Доказали эмпирически, что репертуары большинства организаций в популяции сходны, так как в ней идет постоянный обмен персоналом, который переносит такие образцы в другие организации.

6. Введя понятие «*перерыв постепенности*», показали, что процесс радикальных структурных изменений в организациях реально провоцируется внешней средой только тогда, когда в ней прослеживались такие неожиданные и резкие изменения, на которые в репертуаре организаций не находятся адекватные ответы.

7. Рассматривали ОР как двухфазовый процесс направленных структурных изменений организаций. Первая фаза была связана с созданием менеджерами на уровне каждой единичной организации разнородных инновационных проектов, направленных на выработку новых способов деятельности (идеальных образцов).

Вторая фаза протекала на уровне всей популяции и связана с расширением социокультурного репертуара организаций и реальными структурными изменениями на уровне всей организационной популяции. Эта фаза протекала в логике естественного отбора и селекции большинством организаций популяции набора только тех инновационных образцов, которые были созданы организациями, доказавшими свою эффективность в условиях радикального изменения окружения.

Эти две фазы процесса ОР в модели М. Хэннена и Дж. Фримена крайне важны для наших целей. *Первая фаза ОР* рассматривается как индивидуальная и вариативная реакция менеджеров на то, что организация столкнулась с принципиально новой ситуацией, когда в ее репертуаре нет адекватного ответа на радикальные изменения, произошедшие во внешней среде. Итогом фазы становилась разработка и реализация менеджерами разных организаций разнородных проектов изменений бизнес-процессов и бизнес-функций (идеальных образцов) для повышения способности организаций к выживанию, конкурентоспособности и эффективности. *Вторая фаза ОР* является открытием авторов, протекает на уровне всей организационной популяции и описывается социокультурной селекцией созданных на уровне организационной популяции эффективных инновационных образцов. Отправная точка для ее протекания – подведение итогов инноваций в отдельных организациях и их оценка на уровне популяции. Для каждой организации они различны: часть организаций укрепляют свои конкурентные позиции в рамках популяции, часть – сохраняют, а часть – ослабляют или погибают. Тем самым, на уровне популяции возникает так называемый «фонд изменений» [1]. Он включает те образцы, которые были созданы организациями, улучшившими свою позицию на рынке товаров или услуг. В относительно короткий срок многие выжившие организации осваивают набор эффективных образцов, существенно и скачкообразно расширив репертуар.

Вышеизложенное согласуется и со «структурной инерцией», открытой А. Стинчкомбом [6], и с феноменами «нарастания закрытости» и «консерватизма организаций», зафиксированными А. Хоули и Т. Бернсом [9; 10]. Модель ОР, предложенная М. Хэнненом и Дж. Фрименом, объясняла на эмпирическом уровне, как в реальности происходит процесс трансформации идеальных и реальных образцов в реальные, находящие отражение в трансформации организационной структуры.

### *Значение модели для социологии*

Адекватное решение научной проблемы, в том числе и ОР, в рамках частной социологической теории может рассматриваться как зависящие от состояния макросоциологической теории и методологии. Современное состояние самой социологической теории, затрудняющее понимание процессов любых целенаправленных структурных изменений, характеризуется разорванностью и дискретностью. Известно, что в ее рамках легко можно выделить три укрупненных направления, противоположных по исходным допущениям и базовым положениям. Каждое претендует на единственно правильное и тотальное описание социальной реальности. Таковыми являются:

а) *субъективистско-конструктивистское* направление, восходящее к Дж. Миду и представленное в развитой форме в работах А. Шюца, Д. Сильвермана, П. Бергера, Т. Лукмана и Х. Абельса и др. [11; 12; 13; 14; 15];

б) *объективно-детерминистское* направление, восходящее к Э. Дюркгейму и в зрелой форме представленное в работах Т. Парсонса и Р. Мертона, Н. Смелзера, Р. Дарендорфа, Л. Козера и др. [16; 17; 18; 19; 20; 21; 22];

в) условно «*синтетическое*», в той или иной форме представленное в работах П. Бурдьё, Э. Гидденса и Ю. Хабермаса и др. и претендующее на то, что в его рамках в той или иной форме осуществляется синтез положений активистов и детерминистов [23; 24; 25].



Центральная же проблема при описании процессов структурных изменений видится в том, что реально каждое из направлений, во всяком случае, первые два, фокусируется лишь на одной из сторон описания социальной целостности. Именно в преодолении этой односторонности нам видится значение селекционной модели ОР.

Значение введения селекционно-популяционной модели для объяснения процессов организационного развития и других форм структурных изменений, по нашему мнению, выходит за пределы социологии организации и вообще управления. Постановка в центр исследования ОР понятия «*культурная селекция*» перекидывает мостик между первыми двумя парадигмами, находящимися друг к другу в оппозиции, позволяя смоделировать процессы трансформации идеальных образцов (продуктов рациональных построений и конвенциональных согласований менеджеров и управленческих консультантов) в реально действующие (прижившиеся в социальной системе).

Невозможность использовать модели, созданные только в логике объективистской или субъективистской парадигмы в качестве базовых для объяснения ОР, побудила М. Хэннена и Дж. Фримена описывать процесс организационного развития как двухфазовый, протекающий поэтапно в двух разных логиках.

*Субъективистско-конструктивистский подход* в проекции на процесс ОР обращает внимание на ту, несомненно, важную составляющую процесса ОР, которая связана с сознательной деятельностью человека (в организации – менеджера или консультанта). Он связан с выбором ориентиров изменений и способов их достижения. В нем, стремясь преодолеть классическую субъектно-объектную логику взаимоотношений в системе управления, делается акцент на активности и вариативности поведения социальных акторов. Менеджер рассматривается как субъект, обладающий возможностями спонтанной активности, свободы выбора, способностью к изменению линии своего поведения, что по идее долж-

но задавать и траекторию, и логику развития социальной системы. Социальная реальность описывается здесь как искусственная система, создаваемая менеджерами и постоянно меняющая свою природу. Отношения между акторами рассматриваются 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 понимается как продукт сознательных усилий, а процесс формирования ориентиров развития социума как сфера расчетов и итог конвенциональных согласований, где действуют несколько разноориентированных субъектов, поведение которых описывается в терминах субъектно-субъектных отношений. Сфера деятельности субъектов – это сознание, рациональность, мир смыслов и идеальных образцов. Тогда центральная проблема – это конвенциональное согласование целей и жизненных стратегий участников взаимодействия, организации деловых коммуникаций, выбор социально приемлемых целей (стратегий) и соорганизация под конвенционально приемлемую цель. Проблема последствий коллективного (или индивидуального) выбора для социальной системы (в нашем случае организации) остается за пределами этого подхода. 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: отмечаются постоянные несовпадения идеальных образцов (желаемого будущего), без чего процесс ОР описать невозможно, с реальными итогами изменений, которые и фиксируются в структуре социальных институтов.

*Объективистско-детерминистский подход* в проекции на процесс ОР фиксирует внимание на том, что далеко не все из созданных проектов изменений способны реально прижиться в социальной (в нашем случае, организационной) структуре. Ло-

гика же этой приживаемости детерминирована и обусловлена определенными социальными закономерностями. Отражение этой важной сферы процесса структурных изменений представлено в социологической теории в подходах, сформированных в рамках естественнонаучной методологии. Любой социальный объект, в том числе и организация, рассматривается как реально существующее, самоидентичное, квазиприродное образование, обладающее специфической природой. Его поведение детерминировано извне или изнутри. Тем самым речь идет о социальной системе, созданной в результате множества прошлых выборов, где идеальные образцы были адаптированы и претерпели существенные изменения, став элементами устойчивых институциональных отношений. Поведение объектов описывается в логике неотвратимых последствий совершенного выбора. 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 и работать с социальной системой 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. Такая позиция выражена Р. Мертоном, рассматривающим социальную функцию любых социальных систем в терминах агрегированной совокупности последствий социального действия, что характерно для объективистской традиции [26].

В рамках рассматриваемой парадигмы организация описывается по традиционной субъектно-объектной логике. Тогда основная задача ученого – выявление законов, а управленца-практика (практикующего социолога) – прогнозирование последствий выборов, совершенных менеджерами, которые адекватно описываются в рамках субъективистско-конструктивистского подхода.

Логика выбора ориентиров социальных изменений здесь даже не артикулируется как проблема.

Что касается третьего подхода в социологии, который был обозначен как «*синтетический*», то он ассоциируется с громоздкой схемой Ю. Хабермаса [25; 27; 28]. Применительно к задачам моделирования ОР такая схема, на наш взгляд, представляется непродуктивной, ибо, описывая социальную реальность, она создает образ громоздкого социального гермафродита, совмещающего две несводимые природы, и непригодной для практического применения.

Таким образом, социологическая макротория (как основа развития любой из частных социологических теорий) не позволяет решить ключевую проблему не только моделирования ОР, но и процессов направленных структурных изменений в рамках любого социального института в их целостности. В рамках изолированных как субъективистской, так и объективистской парадигм, построить адекватное описание и объяснение процесса развития организаций, трактуемого как процесс направленных структурных изменений, невозможно, ибо не прослеживается логика трансформации идеальных образцов в реальные. В условиях, когда создание единой теоретической схемы, объединяющей два противоположных подхода, оказалось невозможным, первостепенной задачей становится построение мостика от одной парадигмы к другой.

Эту задачу в рамках теории организаций и выполнила ПСМ ОР, являющаяся моделью трансформации идеальных социальных образцов в реальные (закрепленные в организационной структуре). Представляется, что модель применима при изучении логики социальных трансформаций любых социальных институтов. Что касается управленческой и консультативной практики, то там возможность применения подхода связана с решением проблемы эмпирического моделирования процессов и итогов селекции социокультурных образцов.

### *Моделирование селекции образцов*

Важный практический аспект развития модели был связан с решением задачи эмпирического моделирования процессов селекции социокультурных образцов. Без этого использование теоретической схемы, предложенной М. Хэнненом, Дж. Фрименом и Дж. Кэрроллом в управленческой практике, оставалось проблематичным. Впервые задача была решена группой отечественных специалистов, которые работали в сфере организационного консультирования. Они действовали интуитивно и тогда не знали о селекционной модели ОР, созданной М. Хэнненом и Дж. Фрименом.

Под руководством автора статьи группа занималась изучением 12 межколхозных организаций Кировского дорожно-строительного треста [29] для выработки ориентиров ОР.

Процесс моделирования селекции образцов состоял в том, чтобы на основании показателей, характеризующих итоги работы однотипных организаций треста (их эффективности по принятым тогда показателям) и фактические различия самих организаций и регионов, определить ориентиры развития организаций. Такие ориентиры для каждой организации складывались из сопоставления модели идеальной, еще не существующей организации, с параметрами каждой из реальных организаций. Эмпирически построенная идеальная модель эффективной организации (*ситуационный норматив*) воплощала в себе набор черт, значимо отличающихся от реальных (фактически выигравших организаций). Способ оценки эффективности организации соотносился с «правилами игры», принятыми в экономике, которые рассматривались как конвенциональные.

В качестве показателей различения организаций и условий их функционирования использовались следующие:

а) степень социального и экономического развития региона, где действовали эти организации (статус поселения, где размещена головная контора организации, его численность, динамика его

населения, уровень его социального развития, степень экономического развития, удаленность поселения от крупного города и др., число организаций, конкурирующих за персонал и ресурсы и пр.);

б) уровень развития самой организации (объем строительно-монтажных работ, выполняемых организацией за год, численность персонала, число отделений в составе организации, число районов, которые она обслуживает, размер организаций и др.);

в) уровень технического и материального развития организации (развитие материально-технической базы, оснащенность специализированной техникой, наличие собственного карьера, наличие теплой стоянки техники и др.);

г) степень социально-бытового развития организации (наличие собственного клуба, столовой, автобуса для персонала, детских садов и яслей, жилья на балансе организации и др.);

д) характеристики системы управления (тип первого руководителя, доля управленческого аппарата в численности персонала, соотношение линейных и функциональных специалистов по управлению, число отделений и их удаленность от главной конторы, число районов, где размещаются эти отделения, наличие и тип коллективных форм организации деятельности в отделениях).

Далее проводилось ранжирование организаций по каждому из перечисленных показателей, а затем строилась типология [29].

Показатели по организации соотносились с комплексными социально-экономическими характеристиками, отражавшими правила игры, свойственные для социалистической экономики тех лет. К таким характеристикам были отнесены: экономические (выполнение плана по валу и номенклатуре), социальные (стабильность кадров, трудовая дисциплина). Анализируемые организации были подвергнуты ранжированию по их экономической эффективности.

В результате удалось оценить: общий и поэлементный уровень развития каждой организации в рамках популяции, заданные и принятые организацией ориентиры развития. Материалы

по этому проекту, к сожалению, не были опубликованы в научных журналах, но методология, методика и итоги реализации содер­жатся в двухтомном отчете по проекту<sup>1</sup>.

Отработанный на уровне организационной популяции подход к моделированию культурной селекции в дальнейшем (в 80–90 гг. XX в.) был перенесен под руководством автора данной статьи и на другие типы социальных популяций (Е.Л. Шрайбер, Е.И. Соболев, И.С. Симоненко и др.). Подход использовался для диагностики отдельных работников (отбор и оценка кадров), изменения состава целевых коллективов и т.д. Аналогичные методики нашли широкое применение в 80–90 гг. в сфере управления персоналом в СССР и России (постперестроечный период) и в некоторых странах СНГ (Главмосавтотранс – Москва, Гортранс – Москва, КамАЗ – Набережные Челны, обувная фабрика «Зориле» – Кишинев, швейная фабрика им. Володарского – Днепропетровск, торговые предприятия Минторга РСФСР – Ивановская область). Они существенно повышали прогностическую способность и качество принимаемых управленческих решений при отборе и оценке персонала, а также формирования и изменения состава целевых групп. Методические аспекты подробно представлены в ряде публикаций [29; 30; 31].

Критерии оценки эффективности организаций, а также целевых групп и отдельных работников, радикально изменились в нашей стране со времен советской эпохи, но принцип моделирования селекции социокультурных образцов и сегодня вполне применим и оправдан для формирования ориентиров и логики развития разнотипных социальных объектов, действующих в рамках одной системы управления. Условие их применимости – наличие четких критериев эффективности деятельности и достаточное количество однотипных объектов, включенных в популяцию.

---

<sup>1</sup> Отчет подготовлен в 1978 г. автором статьи по теме «Социологические исследования процессов формирования сплоченных трудовых коллективов в организациях Кировского треста “Дорколхозстрой”». Шифр отчета – 2.08.38.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Hannan M., Freeman J.* The Population Ecology of Organization // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 95. No. 2.
2. *Hannan M., Freeman J.* Organization Ecology. Harvard, 1993.
3. *Ермолаев В.Н.* Опыт исследования частного медицинского сектора // Социологические исследования. 2003. № 8.
4. *Щербина В.В., Ермолаев В.Н.* Организационное развитие стоматологических клиник Москвы: Теоретические модели и реальность // Социология. 2005. № 1.
5. *Щербина В.В., Ермолаев В.Н.* Развитие частных стоматологических клиник Москвы: методология и некоторые итоги исследования // Личность. Культура. Общество. 2005. Т. VII. Вып. 1 (25).
6. *Stinchcombe A.* Social Structure and Organization // *Handbook of Organizations* / Ed. by J. March. Chicago, 1965.
7. *Щербина В.В., Попова Е.П.* Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка // *LUSA, Niksic*, 1995. Codina 12. Broj 1-2 (на русском языке).
8. *Попова Е.П.* Проблемы структурной инерции и ориентиры развития организации // *Вестн. Моск. гос. ун-та. Сер., Социология и политология*. 1995. № 2.
9. *Howleye A.H.* Human Ecology // *International Encyclopedia of Social Sciences*. L.; NY, 1968.
10. *Burns T., Stalker G.M.* The Management of Innovation. Tavistock, 1981.
11. *Мид Дж.Г., Парк Р.Э.* Рабочие тетради. М.; Рига, 1992. Вып. 1.
12. *Абельс Х.* Интеракция. Идентификация. Презентация. СПб., 1999.
13. *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. М.: Академия-Центр, 1995.
14. *Сильверман Д.* Некоторые игнорируемые вопросы о природе социальной реальности // *Новые направления в социологической теории*. М., 1977.
15. *Шюц А.* Избранное: Мир, светящийся смыслом. М., 2004.
16. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // *Социологические исследования*. 1994. № 5.
17. *Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда: Метод социологии. М., 1991.
18. *Козер Л.* Функции социального конфликта. М., 2000.
19. *Merton R.* On the Theoretical Sociology. Collier Macmillan Canada, 1967.
20. *Парсонс Т.* О социальных системах. М., 2002.
21. *Смелзер Н.* Социология. М., 1994.
22. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. М., 1985.
23. Современная социальная теория: Бурдьё. Гидденс. Хабермас. Новосибирск, 1995.
24. *Гидденс Э.* Социология. М., 1999.



25. *Хабермас Ю.* Вовлечение другого. СПб., 2001.
26. *Мертон Р.* Явные и латентные функции // Американская социологическая мысль. М., 1994.
27. *Хабермас Ю.* Политические работы. М., 2005.
28. *Кравченко С.А.* Социология: Парадигмы через призму социологического воображения: Учебник. М., 2007.
29. *Щербина В.В., Садовникова Л.Б.* Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. Кишинев, 1989.
30. *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993.
31. Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. М., 2004.