
В.В. Щербина
(Москва)

ПОПУЛЯЦИОННО-СЕЛЕКЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ (Часть 1)

Статья посвящена изложению одной из современных социологических теоретических моделей, объясняющих содержание, сущность и механизмы процесса, в обобщенном виде именуемого организационным развитием (ОР). Эта модель 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 рассматриваются: сложности, возникшие в организационной науке в понимании природы процесса ОР к концу 70-х гг.; противоречия в методологических основаниях в понимании природы организаций; открытия в сфере поведения организаций, сделанные в 60–70-х гг. XX в.; модели ОР, созданные другими авторами и использованные в ПСМ ОР.

Ключевые слова: теория организаций, модель организационного развития, популяционно-селекционная модель, организационная экология, методологические основания модели, природа организации.

Базовые понятия, используемые в статье

1. Под ОР понимается процесс позитивных и направленных структурных изменений организации, ведущий к повышению способности организации к выживанию в динамичной внешней среде. При этом в качестве признаков организационного развития в подходе рассматриваются: а) увеличение размера организации; б) ее структурная и профессиональная дифференциация; в) диверсификация; г) освоение организацией новых «экологических ниш».

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

2. Под ПСМ ОР подразумевается инвайронментальная модель ОР, описывающая процесс ОР как провоцируемый внешней средой организации, протекающий в логике расширения социокультурного репертуара на уровне организационной популяции через механизм социокультурной селекции. Процесс ОР связан с расширением социокультурного репертуара организаций за счет образцов деятельности, созданных организациями, доказавшими свою успешность в ситуации радикальных изменений внешней среды организации.

3. Под термином «инвайронментализм» имеется в виду подход в теории и социологии организаций, где в качестве фактора, провоцирующего любые изменения в организации, рассматривается внешняя среда.

4. Под «внешней средой организации» понимается все, что не может быть рассмотрено как организация. В узком смысле внешняя среда описывается как: а) источник разнотипных ресурсов, необходимых организации (кладовка ресурсов); б) другие организации, с которыми данной организации приходится взаимодействовать (микроокружение, целевое окружение); в) совокупность принятых правил и способов деятельности и поведения (макроокружение).

5. Под «моделью организации как закрытой системы» подразумевается базовая системная модель организации, в которой изменения состояния внешней среды не влияют на поведение и структуру организации. Такая модель рассматривается как оптимально приспособленная к условиям относительной стабильности (низкий уровень неопределенности) внешней среды. Под «моделью организации как открытой системы» понимается базовая системная модель организации, в которой изменения внешней среды влекут за собой изменения поведения или структуры организации. Такая модель организации обычно рассматривается как идеально приспособленная к уровню высокой нестабильности окружения (высокий уровень неопределенности).

6. Под моделью организации как естественной системы имеется в виду базовая системная модель организации, которая рассматривает организацию как аналог природных объектов – социальную систему, имеющую свою специфическую природу, функционирующую и поэтапно развивающуюся по своим законам. Под моделью организации как искусственной системы понимается базовая системная модель организации, которая рассматривает организацию как сконструированную и постоянно переконструируемую усилиями управленцев искусственно созданную социальную систему. Последняя не имеет своей природы и меняет свои свойства в результате сознательных действий управленцев.

7. Под «фокусной перспективой» исследования ОР подразумевается подход, в котором единицей анализа при изучении процесса ОР является единичная организация. Под «популяционной перспективой» понимается подход, где единицей анализа при изучении процесса ОР является организационная популяция – совокупность однотипных организаций, выполняющих сходные функции, эксплуатирующих один и тот же тип ресурсов и конкурирующих за ресурсы в определенном географическом пространстве. Состояние организационной популяции проявляется в изменении численности и соотношения числа вновь созданных организаций популяции к числу погибших за определенный период.

8. «Экологическая ниша» – центральное понятие, используемое в ПСМ ОР при описании состояния внешней среды организации. Под термином «экологическая ниша» понимается вся совокупность ресурсов и других условий, необходимых любой из организаций популяции для ее нормального функционирования и развития. Состояние экологической ниши характеризуется в модели интегральной характеристикой – «шириной ниши». Оно связано с избытком или дефицитом ресурсов, необходимых для всей совокупности организаций популяции, что, соответственно, влияет на возможность роста или сокращение численности организационной популяции.

9. Под «социокультурным репертуаром» организации имеется в виду совокупность выработанных или освоенных организацией образцов и поведения и деятельности, позволяющих организации достаточно адекватно реагировать на определенные изменения внешней среды. Наличие социокультурного репертуара в определенных пределах обеспечивает организации бесппроблемную адаптацию к изменениям внешней среды. Радикальные же изменения среды приводят к ситуации, когда организации не находят ответа на новые вызовы среды и вынуждены в ответ на это создавать и апробировать новые образцы поведения и деятельности, стремясь к расширению социокультурного репертуара. В ПСМ ОР этот процесс учитывается как способность организации выживать в динамичной и турбулентной внешней среде.

10. Под «естественным отбором» и «селекцией социокультурных образцов» в ПСМ ОР подразумевается механизм, обеспечивающий развитие организаций, происходящее через расширения социокультурного репертуара на уровне организационной популяции. Содержание процесса состоит в том, что организации популяции включают в свой репертуар только те из новых образцов деятельности, которые рассматриваются на уровне популяции как эффективные. Это образцы из числа созданных организациями, столкнувшимися с радикальными изменениями окружения и продемонстрировавшими высокую эффективность в условиях радикальных изменений внешней среды. Именно они институционализируются и закрепляются в структуре большинства организаций популяции.

11. Под «пластичностью» или «адаптивной способностью» организации понимаются свойства, приписываемые организации в ряде системных моделей ОР, связанные со способностью адекватно, гибко и быстро реагировать в виде структурных изменений на изменения внешней среды. Под «консерватизмом организации» и «структурной инерцией» подразумеваются запаздывание и неадекватность структурных и поведенческих реакций организации.

Феномен организационного развития и уровень его научного осмысления

Поскольку речь в статье идет о формировании модели ОР, необходимо определить содержание, место и значимость этой темы для организационной науки. Изучение процессов, логики и механизмов ОР на протяжении более чем полувека является одним из наиболее популярных направлений исследования в современной теории организаций и ее важной части – социологии организаций. На сегодняшний день в мире создано несколько десятков моделей этого процесса. Однако по сей день существуют серьезные различия, проявляющиеся в понимании как сущности ОР, различных наименованиях этого процесса, так и механизмов его протекания.

Такие различия кардинальны и многообразны. Они проявляются даже на уровне понимания содержания феномена, обозначенного как ОР. Для одних авторов ОР – это качественные изменения организаций, производные от возраста. Для других – это итог сознательной инновационной деятельности, ведущий к увеличению размера организации и ее численности. Для третьих – это продукт реализации образовательной стратегии, ориентированной на адаптацию к изменениям рынка и ведущей к структурным изменениям организации [1; 2; 3] и т.д.

Указанные различия находят отражение и в разнообразии терминов, используемых для обозначения самого процесса. Так, в западной традиции для различения версий процесса используются понятия: *Organizational Development*, *Organizational Growth*, *Organizational Design* и др. [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9].

Вместе с тем, общим во всех моделях является то, что ОР рассматривается как процесс направленных структурных изменений, влекущий за собой повышение способности организации к выживанию во внешней среде [10].

Наиболее существенно различия проявляются в трактовке базовых характеристик и механизмов процесса ОР. Речь идет о:

а) факторах, провоцирующих изменения (внешняя или внутренняя среда организации); б) влиянии менеджеров на реализацию этого процесса (сознательная деятельность менеджеров 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 изменения организационных форм в соответствии с изменениями состояния внешней или внутренней среды в логике индивидуальной адаптации, конфликта или селекции; д) степени пластичности (организация как гибкая адаптивная система или как консервативная система); е) соотношении ориентиров исходного проекта изменений с итогами этого процесса (в идеале итоги процесса должны совпадать с исходным проектом или в принципе могут не совпадать с исходным проектом) и т.д. [10].

Наиболее популярные модели ОР

Указанные выше различия отражаются в существующих моделях ОР. К настоящему времени имеется несколько десятков разнородных и несовместимых теоретических моделей ОР. Рассмотрим наиболее известные из них.

а) *Естественно-системная модель ОР*. Она трактует организацию как естественную открытую систему, как самовозникающий, самоподдерживающийся и саморазвивающийся социальный институт, а само ОР как имманентно присущий организации процесс направленных структурных изменений, обусловленный ее природой или логикой взаимодействия с окружением. В данном случае ОР – это закономерный поэтапный процесс, ведущий к повышению способности организации к выживанию. Он проявляется в росте: размера организации, ее социальной и профессиональной дифференциации, институционализации деловых отношений, профессионализации деятельности персонала. Эти изменения создают ряд проблем, в числе которых дивергенция целей и

тесно связанное с ней снижение управляемости, нарастание дезинтеграции организации и усиления конфликта между подразделениями. Это требует от руководства организации усиления механизмов интеграции и мероприятий, направленных на обеспечение возможности проведения единого курса организации (Ф. Селзник, Г. Саймон, П. Лоуренс, Дж. Лорш) [11; 12; 13; 14].

б) *Модель структурных изменений в организации, сформированная в рамках социотехнического подхода.* Здесь организация рассматривается преимущественно как закрытая искусственная гетерогенная система регуляции поведения и деятельности людей (технической, социальной, иногда экономической). Техничко-технологическая подсистема регуляции в этой модели ОР рассматривается по отношению к другим подсистемам регуляции как базовая. Она во многом задает параметры и границы других подсистем регуляции. Структурные изменения провоцируются технологическими инновациями. Ряд авторов из числа создателей модели указывают на проблематичность и несинхронность социальных изменений по отношению к технико-технологическим инновациям. Социальные изменения, в том числе и структурные, здесь рассматриваются как следствие прежде всего технико-технологических инноваций в организации (Дж. Вудворд, Э. Трист, А. Райс, Р. Дабин, Н.И. Лапин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан и др.) [15; 16; 17; 18].

в) *Инновационная модель структурных изменений в организации.* В ней организация описывается как достаточно консервативная (то открытая, то закрытая) целевая социокультурная система, а ОР как инициируемый, направляемый и контролируемый менеджерами процесс структурных изменений, связанный с внедрением технических, экономических или социальных нововведений в организации. В этой модели процесс ОР всегда описывается как проблема, требующая специальных усилий со стороны администрации. Он связан с преодолением сопротивления персонала изменениям, консерватизма организации. ОР пред-

полагает нарушение режима функционирования, временную деинституционализацию деловых взаимодействий и сопровождается угрозой формирования «патологических моделей и структур организации» (К. Левин, Т. Бернс, О. Данкан, Р. Лэвидж, Дж. Залтман, Дж. Штайнер, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин, В.С. Дудченко, Л.Н. Векша и др.) [19; 20; 21; 22; 23; 24; 25].

г) *Классическая версия стратегических моделей ОР*. В них организация описывается как целостная искусственная открытая адаптивная пластичная социальная система, а ОР как процесс направленных структурных изменений. Этот процесс связывается с сознательным выбором и реализацией менеджерами организационных стратегий развития организаций разных типов. Стратегия же развития по своему содержанию рассматривается как избирательная реакция менеджеров на разнотипные давления внешней среды. По содержанию же стратегия включает как систему долгосрочных и краткосрочных целей, на реализацию которых она ориентирована, так и совокупность разнородных мероприятий, обеспечивающих их достижение. Возможность выбора и реализации менеджерами разнотипных стратегий ОР рассматривается как фактор, порождающий различные типы организационных структур (Дж. Чайлд, Дж. Томпсон, А. Чендлер) [4; 26; 27].

д) *Модель структурных изменений в разработках Астонской группы*. Это антинормативистская системная модель организации, описывающая ее как открытую пластичную и высоко адаптивную социальную систему сложной природы, в которой логика изменений организационной структуры детерминирована рядом внутренних (размер организации, ее технология) и внешних (зависимость от других организаций) факторов (ситуационных переменных). Последние в свою очередь обусловлены еще одной ситуационной переменной – стратегическим выбором менеджера, выбором одного из возможных способов преодоления неопределенности в отношениях с другими организациями и предопределяющим другие ситуационные переменные (Д. Пью, Д. Хиксон, Б. Хайнингс) [4; 28; 29].

е) *Многовекторная ситуационная модель ОР.* Она описывает организацию как сложную избирательно (или частично) открытую искусственную гетерогенную систему, части которой функционируют и развиваются по разным принципам под воздействием различных факторов (как внешних, так и внутренних) через адаптивные механизмы. Структурные изменения в каждой из частей осуществляются менеджерами, фиксирующими несоответствие между условиями функционирования той или иной части организации и актуальным состоянием ее организационной структуры. Процесс ОР описывается как совокупность разноориентированных структурных изменений, происходящих в различных секторах организации под воздействием множества факторов. Организационная структура в данном случае не может быть рассмотрена как целостность. Такая разноориентированность порождает проблему организационной интеграции, невозможности создания единой организационной стратегии и единой организационной культуры (Дж. Томпсон, П. Лоуренс, Дж. Лорш) [13; 26].

ж) *Неоинституциональная модель структурных изменений организаций.* Эта разновидность инвайронментальных моделей рассматривает макроокружение организации в качестве главной инстанции, провоцирующей ее структурные изменения. В качестве механизма, обеспечивающего такие изменения, рассматривается реакция менеджеров на изменения правил или законов, принятых в более широком социуме. В этой логике изменения организационной структуры далеко не всегда связаны с проблемой повышения эффективности управления. Во многих случаях появление в организации новых структурных подразделений, управленческих функций или форм, средств контроля над деятельностью – это реакция менеджера на изменения правил и законов в более широком социуме (П. Ди Маджио, В. Пауэл, Б. Роуэн и др.) [30; 31]. В этой версии ОР структурные изменения напрямую не связываются с повышением эффективной деятельности организации.

з) *Ортодоксальная версия конфликтной модели структурных изменений организации.* В рамках этой модели организация описывается «как императивно координированная ассоциация» (ИКА), конфликтная по своей природе социальная система. В ней всегда можно выделить две группы социальных ролей, принципиально различающихся по степени доступа к реальной власти и авторитету (в некоторых моделях к собственности или к дефицитной информации). Тогда ОР – процесс структурных изменений, связанный с временным разрешением конфликта между двумя социальными группами. Смысл структурных изменений в организации заключается в перераспределении власти и авторитета между группами. Поскольку власть или другие названные ценности рассматриваются как дефицитный социальный ресурс, считается, что в любой ИКА на разных стадиях в явной или латентной форме перманентно протекает конфликт между различными социальными группами за перераспределение власти и авторитета в организации. Хотя на первом этапе трансформации создается иллюзия достигнутого равновесия, через некоторое время конфликт между новыми поляризовавшимися социальными группами снова возобновляется. В системе начинаются конфликты и новые циклы социальных трансформаций. В одних версиях модели направленные структурные изменения не принимаются во внимание, а в других рассматриваются как позитивный фактор, указывающий на развитие системы. При этом во всех версиях обращается серьезное внимание на условия протекания конфликта в организации (К. Маркс, Р. Дарендорф, Л. Козер и др.) [32; 33; 34].

и) *Конфликтно-игровая модель организации.* Она трактует организацию как искусственно-сконструированную и постоянно переконструируемую усилиями разноориентированных акторов социальную систему. Единичные акторы и группы акторов конфликтуют и сотрудничают в ходе реализации своих и общеорганизационных целей. Сама организация здесь описывается как динамичная система правил и социальных норм, обеспечивающая

возможность сотрудничества и достижения общеорганизационных целей взаимозависимых и изначально разноориентированных акторов. Все изменения организационной структуры в этой модели – это продукт борьбы за власть разных социальных и профессиональных групп. При этом доступ к власти прямо связан с претензией тех или иных участников коалиции на возможность снизить неопределенность в наиболее значимой для организации сфере (М. Крозье, Н. Козьминский, Г. Щедровицкий) [35; 36].

к) *Антисистемная модель структурных изменений в организации*. Она вообще отрицает существование организации как социальной реальности и рассматривает последнюю как эпифеномен, как арену сотрудничества и конкуренции разноориентированных акторов, которые вступают во временные коалиции и преследуют свои цели. В ней отрицается наличие в организации единых общеорганизационных целей, структуры, единой логики структурных изменений. Все изменения рассматриваются как проекции реальных процессов формирования временных коалиций, возникающих для реализации индивидуальных целей социальных акторов, участвующих в совместной деятельности (Д. Сильверман) [37; 38].

л) *Модель структурных изменений в теории случайных трансформаций*. В ней механизм структурных изменений трактуется как «случайностный», а процесс ОР описывается как итог несогласованных и разноориентированных действий различных групп управленцев, действующих в разные периоды времени, по разному поводу и в разных ситуациях. Модель являет собой противоположность многочисленным моделям, в которых ОР связывается с процессами рационального проектирования будущего. Роль менеджеров как инстанции, реально влияющей на содержание этого процесса, отрицается. Хотя структурные изменения и могут рассматриваться как спровоцированные изменениями внешней (или внутренней) среды, такая связь не является синхронной. В модели также отрицается прямая связь между существующим типом орга-

низационных структур и типом ранее провозглашенных организационных стратегий (Дж. Марч, Дж. Олсен, К. Вейк) [39; 40].

м) *Модель структурных изменений в теории ресурсной зависимости*. Она описывает организации как системы, находящиеся друг к другу в высокой взаимной зависимости, что связано с потребностью в обмене разнотипными ресурсами. Это формирует в межорганизационном пространстве «организационную сеть». Модель связывает структурные изменения организации с реализацией разнотипных организационных стратегий. Стратегии рассматриваются здесь как совокупность мероприятий, направленных на снижение зависимости от других организаций и повышение их зависимости от себя. Результатом их реализации являются структурные трансформации. С точки зрения отношений организации с окружением стратегии рассматриваются не только как способ адаптации самой организации к изменениям в окружении, но и как способ адаптировать «целевое окружение» к себе (Дж. Пфеффер, Дж. Сэлансик) [41].

н) *Модель ОР в теории жизненных циклов организации*. Она трактует организацию как квазиприродную избирательно открытую систему, как социальное образование, имеющее свою природу, функционирующую и развивающуюся по специфическим законам. Процесс ОР – это последовательно заданная цепь сменяющих друг друга поэтапных запрограммированных структурных изменений, от рождения до смерти. Эти изменения фиксируются, с одной стороны, в поэтапном повышении социального порядка в организации, а с другой стороны, в снижении адаптивной способности организации (К. Боулдинг, Д. Хиксон, Б. Хайнингс, И. Адизес, Р. Грейнер, С. Филонович, Е. Кушелевич) [28; 42; 43; 44; 45].

Оценивая итоги этой проделанной за полвека гигантской работы по исследованию феномена ОР, их вряд ли и сегодня можно считать удовлетворительными. Модели ОР создаются на принципиально разных теоретических и методологических основаниях и зачастую слабо сопоставимы. Их прогностические возмож-

ности не высоки. Проблематика ОР продолжает оставаться одной из наименее изученных и дискуссионных в теории организаций. Проблема же создания новых моделей ОР остается такой же актуальной, как и полвека назад. Именно в контексте этой нерешенной задачи нами и описывается процесс формирования ПСМ ОР.

Место, время и условия формирования ПСМ ОР

Это связано с организационно-экологической традицией. Появление датируется концом 70-х гг. XX в., а широкое распространение положений выпадает на период с конца 80-х гг. до начала 90-х гг. XX в.

Формирование модели связано, с одной стороны, с теоретическими разработками американских академических социологов М. Хэннона и Дж. Фримена, затем и Дж. Кэрролла, которые были в тот период профессорами Корнуэльского университета [46; 47; 48]. Теоретические обобщения М. Хэннона, Дж. Фримена явились итогом многолетних эмпирических исследований трех групп разнотипных организаций (организационных популяций: трудовые союзы, газеты, предприятия электронной промышленности) [46] (подробнее см. ниже). В таких рамках организации сотрудничали и конкурировали между собой, действуя в определенном географическом пространстве. Позже в сферу исследовательских интересов американских социологов (Дж. Кэрролл) стали попадать не только организационные популяции, но и разнотипные профессиональные группы (социальные популяции) внутри единичной организации [48].

С другой стороны, ее формирование связано с разработками группы советских социологов-практиков, обслуживавших в конце 70-х гг. XX в. производственные организации в статусе управленческих консультантов, а позже и функциональных специалистов (В.В. Щербина, а позже Е.Л. Шрайбер, Е.И. Соболев, И.С. Симоненко). Эта группа, не будучи знакома в тот период с разработками М. Хэннона и Дж. Фримена, в ходе решения практических управленческих задач заложила принципы и создала методы эмпи-

рического моделирования процессов социокультурной селекции (см. ниже). Впервые метод моделирования социокультурной селекции был предложен и опробован нами в рамках консультационного проекта, связанного с развитием двенадцати организаций Кировского дорожно-строительного треста в 1977–1978 гг. [49]. Позже этот метод был применен нами и для решения задач диагностики в сфере управления персоналом [50; 51]. Обе группы специалистов действовали в одно и то же время в конце 70-х – начале 80-х гг. прошлого века независимо друг от друга.

Начиная с 90-х гг. XX в. теоретическая схема, предложенная американцами, начала осваиваться, получила определенное распространение и развитие в нашей стране. На основе этой схемы проводились как теоретические, так и эмпирические исследования в дорожно-строительных и медицинских организациях: В.В. Щербина, Е.П. Попова, В.В. Ермолаев [10; 52; 53; 54; 55].

Теоретико-методологические предпосылки формирования ПСМ ОР

Селекционная модель ОР родилась не на пустом месте. На формирование повлияли разработки: американских и европейских социальных дарвинистов конца XIX – начала XX вв. [56; 57; 58; 59], специалистов чикагской школы, изучавших город как социально-территориальное образование (представители школы «человеческой экологии» (20–40-е гг. XX в.), «социальной экологии» (50–60-е гг. XX в.) [55; 56; 57; 58; 59; 60]), классиков теории организации, разрабатывавших проблему структурных изменений (50–70-е гг. XX в.), представителей другого и первого по времени возникновения подхода в теории организаций, сформированного в рамках ранней социально-экологической традиции в теории организаций (70–80-е гг. XX в.).

Влияние работ социальных дарвинистов и исследователей города, работавших в рамках социально-экологической

традиции (А. Берджес, Р. Вирт, Р. Макензи, Р.Э. Парк и др.). Говоря о таком влиянии, следует отметить, что эти группы первыми начали рассматривать все социальные процессы, протекающие в регионе, как обусловленные изменениями состояния внешней среды. Они предвосхитили то направление в социальных науках, которое будет позже именоваться инвайронментализмом. Сделав состояние внешней среды отправной точкой для понимания всех социальных процессов, протекающих в регионе, они начали рассматривать внешнюю среду как совокупность экологических ниш (см. выше), а также разнотипных социальных популяций, находящихся между собой в отношениях сотрудничества.

Обе эти группы занимались проблемами изучения города и работали в рамках традиции так называемой «социальной экологии» [57; 58; 59; 60; 61]. При этом они уделили определенное внимание и проблеме исследований роли и функций организации. Например, А. Хоули определил 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* [61].

Именно представители двух этих групп ввели в научный оборот 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. Кроме того, организационные экологи активно использовали разработки ведущих представителей многих других школ и подходов теории организаций.

Влияние разработок классиков теории организации на формирование ПСМ ОР. Нельзя не отметить также влияния,

которое оказали на создателей популяционно-селекционного подхода разработки видных специалистов по теории организации, в том числе и социологов. В числе видных теоретиков организации, положения которых активно использовались организационными экологами, следует особо выделить Т. Бернса, П. Лоуренса, Дж. Лорша, Дж. Пфеффер, Г. Саймона, А. Стинчкомба, Дж. Томпсона, Дж. Сэлансика, Дж. Чайлда и др. [4; 13; 14; 19; 26; 41; 62; 63].

Создатели ПСМ ОР либо напрямую использовали некоторые из понятий и положений, введенных этими учеными, либо ставили под сомнение некоторые их выводы, активно полемизируя с ними. К понятиям, активно используемым организационными экологами, следует отнести следующие: «*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*», «*целевое окружение*» и др.

Влияние фокусно-адаптационной модели ОР, созданной в рамках организационно экологического подхода (ФАМ ОЭ), на формирование ПСМ ОР. Здесь важно подчеркнуть, что хронологически первым подходом в рамках организационной экологии была другая версия рассматриваемого подхода. Важную роль в ее формировании сыграла гораздо менее известная модель ОР, сформированная в рамках организационно-экологической традиции. Эта версия развивалась с конца 70-х гг. и фактически доминировала с начала 70-х гг. до середины 80-х гг. XX в. Она была создана усилиями американских социологов Ч. Бидвелла, Дж. Бриттена, О. Воли, Дж. Кассарды и во многом была итогом прямого переноса ряда положений «социальной экологии» (см. выше) на поле теории организаций [64; 65]. Этот подход стал первой и в течение определенного времени единственной версией экологического подхода в теории организации. По контрасту с «популяционно-

селекционной моделью организационной экологии», с подачи М. Хэннона и Дж. Фримена, позже подход получил наименование «фокусно-адаптационной модели структурных изменений в рамках организационной экологии» (в дальнейшем ФАМ СИ ОЭ).

Будучи также инвайронментальным подходом в теории организаций, рассматривающим все базовые процессы развития организации как ее взаимодействия с внешней средой, этот подход, опираясь на каноническую версию системного взгляда на организацию, объяснял все ее структурные изменения в логике ее индивидуальной адаптации к внешней среде. Это было типично для большинства системных версий организационных теорий того периода. Так, в подходе обращалось основное внимание на проблему обеспечения равновесия организации с внешней средой, которое связывалось с механизмом индивидуальной адаптации организации к ее окружению. Соответственно организация трактовалась как открытая пластичная целостная социальная система, гибко реагирующая на все изменения внешней среды (состояния экологической ниши). При этом адаптация организации к изменениям среды не рассматривалась как проблема. Логика ОР здесь связывалась с «принципом изоморфизма», сформулированным А. Хоули. Этот принцип задавался двумя предпосылками: «разнообразие организационных форм подобно разнообразию организационных сред»; «две разнотипные социальные популяции, начиная взаимодействовать с одной и той же экологической нишей, рано или поздно вырабатывают сходные организационные формы» [60].

Такое понимание процесса ОР корреспондировало в этой модели с представлениями об организации как о достаточно автономной пластичной открытой социальной системе, способной быстро и адекватно изменять свои свойства под воздействием внешней среды в логике индивидуальной адаптации к ее изменениям. И отношения организации с внешней средой мало чем отличались от традиционных системных представлений о механизме ОР, доминировавших в теории организаций. Именно в этом

виде организационная экология достаточно длительное время существовала с другими типами инвайронментальных системных моделей ОР.

Положения ФАМ ОЭ, прочно вошедшие в ткань ПСМ ОР. Будучи в ряде черт достаточно традиционной моделью ОР, созвучной с другими системными моделями 60–70-х гг., ПСМ ОР в то же время содержала в себе ряд принципиально новых для того времени положений, отражающих специфику социально-экологического подхода к организационным изменениям. Многие из таких положений в том или ином виде позже нашли отражение в другой версии организационной экологии – ПСМ ОР. Можно выделить ряд положений ФАМ ОР, прочно вошедших в ткань ПСМ ОР.

1. В качестве главного фактора, провоцирующего ОР, как и в других инвайронментальных моделях, рассматривалось изменение состояния внешней среды. Процесс структурных изменений организации описывался как провоцируемый изменениями во внешнем окружении.

2. Внешняя среда рассматривалась одновременно как: а) кладовка разнотипных ресурсов, необходимых организации для нормальной жизнедеятельности (энергия, сырье, техника, технология, финансы, персонал, информация и др.); б) другие организации – прежде всего организационная популяция (см. выше).

3. Интегральной характеристикой состояния внешней среды выступало понятие «экологическая ниша». Так обозначалась обобщенная характеристика всех тех элементов окружения, которые в совокупности создавали условия для нормальной жизнедеятельности и развития организации определенного типа.

4. Каждая конкретная организация рассматривалась как часть организационной популяции, а однотипные организации, входящие в ее состав, как находящиеся между собой в отношениях и конкуренции за дефицитные ресурсы, и сотрудничества (постоянного обмена персоналом, обмена методами и технологиями ведения бизнеса).

5. Состояние организационной популяции связывалось с шириной экологической ниши, что отражалось в изменениях ее численности. При этом изменения популяции проявляются через изменение соотношения «рождаемости» однотипных организаций и их смертности.

6. Показателем благоприятности состояния ниши для каждой организации выступало понятие «ширина экологической ниши». Широкие ниши фиксировали избыточность и доступность ресурсов, необходимых для организаций данного типа. Узость ниши указывала на ограниченность необходимых популяции ресурсов и высокую конкуренцию за них между однотипными организациями.

7. Взаимодействие организации с широкой экологической нишей, как правило, происходит при слабой конкуренции за ресурсы. Сужение экологической ниши связывалось с повышением конкуренции за ресурсы.

8. Взаимоотношение организации с другими значимыми для нее организационными популяциями характеризовалось в этой модели отношениями взаимной зависимости, которое было обусловлено взаимной потребностью в обмене разнотипными ресурсами.

Факторы, стимулировавшие формирование ПСМ ОР. В теоретико-методологическом плане возникновение популяционно-селекционного подхода к описанию процессов ОР было спровоцировано следующими факторами:

– рядом открытий о природе организаций и логике их взаимодействия с окружением, сделанных в 50–70-е гг. XX в., рушивших традиционные представления о логике и механизмах ОР;

– все более очевидной проблематичностью использования ряда наиболее популярных теоретических моделей организации, созданных на базе системной методологии, для описания и объяснения процессов ОР;

– итогами эмпирических исследований, проведенных будущими создателями ПСМ ОР.

Открытия в сфере изучения поведения организаций, проведенные в 60–70-е гг. XX в., повлиявшие на положения ТСМ ОР

Возникновение новой модели ОР подхода было в определенной степени реакцией ее авторов на важные открытия, сделанные исследователями организации еще в 60–70-е гг. XX в., но не нашедшие отражения в доминирующих теоретических схемах ОР даже к концу 80-х гг.

Во-первых, речь шла об открытом еще в 60-е гг. А. Хоули феномене снижения уровня открытости и пластичности организаций по мере их развития [60]. А. Хоули впервые увидел, что только молодые организации ведут себя как открытые адаптивные пластичные системы, активно и гибко реагируя на все изменения внешней среды (специфику и состояние экологической ниши) в логике описанного им изоморфизма. Только они, развиваясь, действовали как пластичные высокоадаптивные системы в режиме индивидуальной адаптации. Зрелые же организации демонстрировали «тенденцию к нарастанию закрытости к окружению и снижению пластичности» по мере своего развития. Они вообще не реагировали на многие изменения в окружении.

Во-вторых, говорилось об открытии, сделанном в ходе эмпирического исследования бизнес-организаций А. Стинчкомбом [62]. Последний поставил под сомнение представление об организации как пластичной системе, открыв феномен «структурной инерции», повергнувший в шок многих специалистов, занимающихся проблемами ОР. Этот феномен проявлялся: в запаздывании адекватных реакций организации на изменения внешней среды; в сохранении у развитых и достаточно старых организаций всего набора свойств, выработанных ими на стадии их возникновения и адекватных состоянию внешней среды в этот период. На консерватизм организаций и на проблемы, возникающие в них в процессе реализации запроектированных изменений, указывали ряд дру-

гих исследователей: Дж. Вудворд, Т. Бернс, О. Дункан и др. [15; 19; 61]. Оказалось, что сама задача осуществления запроектированных изменений в зрелых организациях была проблемой.

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, а ОР – как управляемый и эквифинальный процесс. Он не только рассматривался как провоцируемый флуктуациями внешней среды, но всегда описывался как вариативный, сознательно направляемый и контролируемый менеджером процесс (И. Ансофф, Г. Минцберг, Дж. Томпсон, Д. Хиксон, Б. Хайнингс, А. Чендлер, Дж. Чайлд и др.) [4; 26; 27; 29; 66; 67]. Стало очевидно, что реально поведение организаций плохо вписывается в популярные в 60–70-е гг. модели ОР с их системными императивами. Что касается практики управления, то здесь все чаще наблюдались несовпадения между заданными менеджерами целевыми ориентирами и стратегиями с реальными итогами процесса организационных изменений.

Проблематичность использования базовых системных моделей для описания и объяснения процессов ОР

Проблематичность прямого переноса положений системной теории для объяснения процессов, происходящих в организации, неоднократно отмечалась в организационной теории [68]. Это стало очевидным для будущих создателей ПСМ ОР при решении задач описания процесса ОР в контексте рассмотренных нами выше открытий в сфере описания логики структурных изменений в организации. Базовые системные модели организации, весьма неадекватно и одномерно отражали: сложную природу организации; механизмы, определяющие процессы направленных структурных изменений.

Остановимся лишь на проблематичности использования моделей, созданных в рамках двух базовых системных дихотомий, широко применяемых в рамках теории организации. Речь идет о системных моделях, разделенных по принципу: открытости или закрытости к окружению, понимания природы организации.

Первая дихотомия включает: «модель организации как закрытой системы», модель организации как открытой системы [69]. В основу этого принципиального разделения положена логика взаимодействия организации с внешним окружением – влияние изменений окружения на поведение и структуру организации.

«Модель организации как открытой системы». В соответствии с системными канонами, эта модель описывает организации как систему, где доминирующая роль внешней среды при описании ОР задается на уровне исходного определения. Структурные изменения не только провоцируются окружением, но они синхронны и достаточно адекватны изменениям окружения. Организация же описывается как пластичная система, способная достаточно адекватно и быстро реагировать на все изменения внешней среды и достаточно легко менять свою структуру под давлением окружения. Здесь организация – это максимально гибкая и пластичная система, которая быстро и адекватно отвечает на все изменения внешней среды и стремится к постоянному равновесию с ней (Дж. Чайлд, А. Чендлер, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Пфедфер, Дж. Сэлансик) [4; 13; 27; 41]. Такое понимание лишь частично отражает особенности реального поведения организации, хотя рассмотрение внешней среды как главного фактора, определяющего процессы ОР, – особых сомнений не вызывает. Но, когда организация описывается как гибкая и пластичная система, легко меняющая бизнес-процессы и даже организационную структуру (синхронно и адекватно изменениям окружения), то такое описание ОР вряд ли соответствует реальным процессам, происходящим в организации. Такое изображение организации не отвечает и содержанию открытий, сделанных исследователями в 60–70-х гг. про-

шлого века. В нем игнорируются процессы, происходящие в самой организации, в частности, процессы рационализации бизнес-процессов как фактора, стимулирующего структурные изменения. Не рассматривается также влияние фактора развития организационной культуры, хотя сама возможность гибкого реагирования на изменения в сфере организационного окружения предполагает, что организация обладает определенными проверенными образцами реагирования.

«*Модель организации как закрытой системы*». В этой модели в противовес модели организации как открытой системы основной акцент делается на процессы, происходящие внутри организации. Именно с внутренними процессами (особенно с фактором рационализации бизнес-процессов) обычно и связываются структурные изменения в организации. Кроме того, здесь нередко артикулируется важная роль культуры как фактора, влияющего на поведение организации, в том числе и в межорганизационном пространстве, что подробно разбирается в ряде теоретических моделей этого типа (Ч. Барнард, А. Гоулднер, Ф. Селзник, А. Этциони, Г. Саймон и др.) [1; 11; 14], что весьма позитивно с точки зрения описания процессов ОР. Вместе с тем, факторы рационализации и процессы развития культуры, как правило, не связываются с изменениями внешней среды (см. М. Вебер, Ф. Тейлор, Г. Форд, Э. Мэйо, А. Гоулднер, А. Этциони, Дж. Вудворд, О.И. Шкаратан, В.Г. Подмарков и др.) [15; 18; 70; 71; 72; 73].

Внешняя среда не рассматривается как источник изменений, хотя фактически даже процессы рационализации внутри организации обычно провоцируются изменениями на рынке товаров или услуг или в сфере взаимодействия с другими организациями. Организация описывается как непластичная консервативная система, игнорирующая изменения внешней среды и стремящаяся к максимизации определенности внутри организации. Представляется, что эта модель в еще меньшей степени пригодна для описания процессов ОР – она принципиально не позволяет рассматри-

вать внешнюю среду как фактор структурных изменений организации.

Обе упомянутые модели односторонни, излишне схематичны и не вполне адекватны описываемой реальности. Строить теоретическую модель процесса ОР на основе любой из приведенных моделей невозможно. Преодолеть же односторонность этих моделей или обеспечить их синтез пока не представляется возможным.

Обратимся к моделям организации, обозначенных как «модель естественной системы» и «модель искусственной системы». В их основе два противоположных представления о природе организаций, выделенных А. Гоулднером [74].

«*Модель организации как естественной системы*». В ней организация рассматривается как объективная социальная реальность, имеющая свою специфическую природу и живущая по своим законам. Тогда ОР трактуется как поэтапно протекающий, телеологически заданный, запрограммированный и эквивиальный процесс направленных структурных изменений организации. Обычно он описывается как некий аналог процессов, протекающих в биологическом мире. Как правило, такие модели достаточно адекватно описывают реальные структурные изменения организации (И. Адизес, Л. Грейнер, Ф. Селзник, Г. Саймон, П. Лоуренс, Дж. Лорш, С.Р. Филонович, Е. Кушелевич и др.) [1; 2; 3; 4; 33; 34; 35; 36]. Слабой же стороной этих моделей является упрощенное описание механизма, обеспечивающего процесс ОР. Если же говорить о содержании их изменений, то все внимание обращается на закономерности, фиксируемые только на уровне итоговых изменений, которые уже институционализировались и нашли отражение в структуре организации. Та же поисковая часть механизма ОР, которая связана с очевидной изначальной деятельностью менеджеров, проявляющейся в выборе исходных ориентиров и создании проектов изменений (в чем проявляется свобода менеджеров), а также с рациональной деятельностью менеджера

(обоснование проекта), остается за кадром. Механизм превращения исходных ориентиров изменений в закрепленные в структуре реальные образцы здесь тоже не описывается. Очевидно, что поисковая рациональная деятельность менеджера – важный элемент процесса ОР. Тем самым процесс ОР на основе только одной этой модели нельзя описать адекватно.

«*Модель организации как искусственной системы*». В ней организация рассматривается как несамоидентичная социальная система, созданная и постоянно переконструируемая сознательными усилиями менеджеров (И. Ансофф, М. Крозье, Г. Минцберг, Дж. Чайлд, А. Чендлер, Н.И. Лапин, В.С. Дудченко, А.И. Пригожин, Д. Сильверман и др.). Она фактически не имеет своей природы и не описывается в терминах закономерностей развития [4; 22; 24; 25; 27; 35; 38; 66; 67].

Эта модель изначально ориентирована на рассмотрение поисковой деятельности менеджера в качестве важнейшего механизма ОР и включает выбор ориентиров (целей, стратегий, планов, проектов) и ту рациональную составляющую ОР, которая игнорировалась в естественной модели. Процессы ОР здесь описываются в логике свободы выбора ориентиров ОР и обоснования способов реализации стратегических или инновационных проектов менеджерами. Основное внимание уделяется проблемам либо свободы, рациональности выбора, либо обоснования логики задаваемых менеджерами изменений. Логика и итоги структурных изменений целиком зависят от типа выбранных проектов. Однако, как показывает опыт, заданные в инновационных или стратегических проектах ориентиры обычно имеют весьма отдаленное отношение к реальным последствиям реализации проекта. Хотя в некоторых стратегических моделях ОР и постулируется, что выбор стратегии предопределяет итог структурных изменений [17; 18], реальные процессы отвечают этому лишь тогда, когда выбор стратегии ОР опирается на уже известный и ранее отслеженный позитивный опыт, полученный другими организациями. Если же

речь идет о реализации еще никем не опробованных проектов, то разрыв между ориентирами, заданными в проектах, и реальными итогами, как правило, достигает своего максимума. Практиками и исследователями организаций фиксируются факты постоянного тотального несовпадения ориентиров сделанного выбора и реальных последствий, т.е. того, что реально находит отражение и закрепление в организационной структуре. Это несовпадение обычно объясняется недостаточно высоким качеством проекта. Очевидно, что эта вторая системная модель тоже весьма одномерно отражает процесс ОР.

Построение адекватной процессу ОР модели на основе любой из рассмотренных типов системных моделей представляется невозможным. Возникает два главных вопроса: Как же происходит трансформация идеальных образцов, предложенных в исходном проекте, в реально действующие образцы, закрепленные в организационной структуре? Возможно ли вообще, сегодня, построить адекватную модель процесса ОР? Попытка ответа на этот вопрос будет нами предпринята во второй части статьи.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Starbuk W.N.* Organizational Growth and Development: Handbook of Organizations / Ed. by J. March. Chicago, 1965.
2. *Bennis W.G.* Organization Development. Addison-Wesley, 1969.
3. *Burke W.W.* Organization Development: A Normative View. N.Y., 1987.
4. *Child G., Kieser A.* Development of Organizations Over Time: Handbook of Organizational Design / Ed. by P. Nystrom, W.V.1. Starbuk. Oxford, 1981.
5. Change in Organizations: New Perspectives on the Theory Research and Practice / Ed. by P.S. Goodman. Calif., 1982.
6. *Argyris Ch., Bennis W.G.* Organization Development. Addison-Wesley, 1969.
7. *Argyris Ch.* Management and Organization Development. The Path from XA to YB. N.Y., 1981.
8. *Glassman A.M., Cumming T.G.* Cases in Organizational Development. Boston, 1991.
9. Organizational Design / Ed. by E.H. Burack, A.R. Negandhi. Kent, 1977.
10. *Щербина В.В., Попова Е.П.* Современные концепции структурных изменений организации // Социологические исследования. 1996. № 1.
11. *Selznick Ph.* Leadership and Administration. Evanston, 1957.

12. *March J., Simon H.* Organizations. N.Y., 1958.
13. *Lowrence P.R., Lorsch J.B.* Organizations and Environment: Managing Differentiation and Integration. Boston, 1967.
14. *Simon H.A.* On The Concept of Organizational Goal // Administrative Science Quarterly. 1964. June. Vol. 1.
15. *Woodward J.* Industrial Organization: Theory and Practice. Oxford, 1981.
16. *Подмарков В.Г.* Введение в промышленную социологию. М., 1979.
17. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Под ред. Н.И. Лапина. М., 2005.
18. *Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие. И., 1977.
19. *Burns T., Stalker G.M.* The Management of Innovation. Tavistock, 1981.
20. *Argyris Ch.* Organization and Innovation. Irwin, 1965.
21. *Мешков А.А.* Основные направления исследования инноваций в американской социологии // Социологические исследования. 1996. № 5.
22. *Дудченко В.С.* Основы инновационной методологии. М., 1996.
23. *Векуа Л.Н.* Инновационный менеджмент: Учебное пособие. М., 2004.
24. *Пригожин А.И.* Нововведения: препятствия и стимулы. М., 1989.
25. *Пригожин А.И.* Методы развития организации. М., 2003.
26. *Thompson J.D.* Organization in Action. McGraw-Hill, 1967.
27. *Chandler A.D.* Strategy and Structure. Cambridge, 1962.
28. *Пью Д.С., Д.Дж. Хиксон.* Исследователи об организациях: Хрестоматия. МЦДО, 1997.
29. *Pugh D., Hickson D.* Organizational Structure in its Context: The Aston Programme 1. Gower Publishing, 1976.
30. *Meyer G., Rowen B.* Institutionalized Organizations Formal Structure as Myth and Ceremony // AJS. 1977. Vol. 83. No. 2.
31. *Щербина В.В.* Социальные теории организации: Словарь. М., 2000
32. *Дарендорф Р.* Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5.
33. *Козер Л.* Функции социального конфликта. М., 2000.
34. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. М., 1985.
35. *Crozier M.* The Bureaucratic Phenomenon. Chicago, 1964.
36. *Щедровицкий Г.П.* Схема мыследеятельности: системно-структурное строение, смысл и содержание // Системные исследования: Методологические проблемы. М., 1986.
37. *Магда В.* Современные теории организации. Генезис, состояние, проблемы, перспективы: Дис. ... канд. социол. наук. М., 1991.
38. *Silverman D.* The Theory of Organizations. N.Y., 1970.
39. *March J., Olsen J.* Ambiguity and Choice in Organizations. Bergen, 1976.

40. *Weik K.* Sources of Order in Underorganized Systems: Themes in Recent Organizational Theory // *Organizational Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution.* Beverly Hills, 1985.
41. *Pfeffer J., Saalancic G.* The External Control of Organizations: The Resource Dependence Perspective. N.Y., 1978.
42. *Adizes I.* Lifecycles: How and Why Corporations Die and What to Do about It? N.Y., 1988.
43. *Greiner L.* Evolution and Revolution as Organization Growth // *Harvard Business Review.* 1972. Vol. 50.
44. *Филонович С.Р., Кушелевич Е.И.* Теория жизненных циклов организации И. Адизеса и российская действительность // *Социологические исследования.* 1999. № 10.
45. *Кушелевич Е.И.* Развитие и изменение организаций в парадигме жизненных циклов: Дис. ... канд. социол. наук. М., 1999.
46. *Hannan M., Freeman J.* The Population Ecology of Organization // *AJS.* 1977. Vol. 95. No. 2.
47. *Hannan M., Freeman J.* Organization Ecology. Harvard, 1993.
48. *Carroll G.R.* Concentration and Specialization // *AJS.* 1983. Vol. 90. No. 6.
49. *Щербина В.В.* Социологические исследования процессов формирования сплоченных трудовых коллективов в организациях Кировского треста «Дорколхозстрой»: Отчет. Часть 1, 2. Шифр 2.08.38. М., 1978.
50. *Щербина В.В., Садовникова Л.Б.* Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. Кишинев, 1989.
51. *Щербина В.В.* Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993.
52. *Щербина В.В.* О формировании экологического подхода в социологии // *Социальная философия в конце XX века.* М.: МГУ, 1991.
53. *Щербина В.В.* Что такое организационная экология? // *Социологические исследования.* 1993. № 2.
54. *Щербина В.В., Попова Е.П.* Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка // *LUSA. Niksic.* 1995. Codina 12. Broj 1-2 (на русском языке).
55. *Щербина В.В., Ермолаев В.Н.* Организационное развитие стоматологических клиник Москвы: Теоретические модели и реальность // *Социология.* 2005. № 1.
56. *Маркович Д.* Социальная экология // *Пер. с серб.-хорв.* М., 1991.
57. *Баньковская С.П.* Концепция социальной экологии // *Современная западная социология: Словарь.* М., 1999.
58. *Баньковская С. П.* Теория экологического комплекса: Словарь. М., 1990.
59. *Классики современной теоретической социологии* Дж.Г. Мид, Р.Э. Парк: Рабочие тетради. М.; Рига, 1992. Вып. 1.
60. *Howley A.H.* Human Ecology // *International Encyclopedia of Social Sciences.* L.; N.Y., 1968. Vol. 4.

Популяционно-селекционная модель организационного развития

61. *Duncan O.D.* Social Organization and Ecosystem: Handbook of Modern Sociology. Сіс, 1964.
62. *Stinchcombe A.* Social Structure and Organization: Handbook of Organizations / Ed. by J. March. Chicago, 1965.
63. *Попова Е.П.* Проблемы структурной инерции и ориентиры развития организации // Вестн. Моск. гос. ун-та. Серия: Социология и политология. 1995. № 2.
64. *Brittain J., Wholey O.* Assessing Organizational and Ecology as Sociological Theory // AJS. 1989. Vol. 95. No. 2.
65. *Kassarda J.D., Bidwell Ch.* Human Ecological Theory of Organizational Structuring // Sociological Human Ecology: Contemporary Issue I and Applications. L., 1984. XIV.
66. *Ансофф И.* Стратегическое управление. М., 1989.
67. *Мицберг Г., Куинн Дж., Гошал С.* Стратегический процесс: Концепции. Проблемы. Решения. СПб., 2001.
68. *Kast F.E., Rosenzweig J.L.* General System Theory: Application for Organization and Management // Academy of Management Journal. 1972. December.
69. *Катц Д., Канн Р.* Социальная психология организаций. Киев, 1993.
70. *Файоль А.* Общее промышленное управление. М., 1992.
71. *Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г.* Управление это наука и искусство. М., 1992.
72. *Вебер М.* Три типа господства // Двадцать два. 1990. № 72.
73. *Gouldner A.W.* Patterns of Industrial Bureaucracy. N.Y.; L., 1964.
74. *Гвишиани Дж.М.* Организация и управления. М., 1998.

(Продолжение следует)