

## ХРЕСТОМАТИЯ: ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

### ЗАБОТЫ И ТРЕВОГИ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Т. Н. КЛЕМИНА**

*Высшая школа менеджмента СПбГУ*

Теория организации, несомненно, представляет собой одну из наиболее динамично развивавшихся в течение XX столетия областей социальной науки, а ее преподавание к настоящему времени превратилось в неотъемлемый элемент подготовки специалистов в области управления в университетах и школах бизнеса всего мира. Складывается впечатление, что призыв П. Дракера к тому, чтобы «молодые люди сегодня изучали организации точно так же, как их предки изучали земледелие» (цит. по: [Scott, 1998,

р. 1]), был услышан и взят на вооружение широкими академическими кругами.<sup>1</sup> Тем не менее и в содержании, и в названиях статей, публикуемых в ведущих зарубежных академических журналах и посвященных текущему состоянию и тенденциям развития теории организации, все чаще встречаются слова «проблемы», «перекресток» и «распутье». Не составляют исключения и предлагаемые вниманию читателей в разделе «Хрестоматия» две статьи известных представителей данной дисциплины.

<sup>1</sup> Следует отметить, что содержание дисциплины «Теория организации» в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по специальности «Менеджмент организации» трактовалось в духе теории систем. Это, видимо, определило и содержание многих изданных в России учебных пособий, посвященных проблематике организаций вплоть до появления в 2000 г. первого издания учебника «Теория организации», авторство которого принадлежит одному из наиболее авторитетных российских специалистов по управлению Б. З. Мильнеру [Мильнер, 2003]. Книга выдержала шесть изданий и по сей день остается самым авторитетным в России учебником по данному предмету. В 2004–2007 гг. в журналах «Российский журнал менеджмента» и «Вестник С.-Петербургского университета. Серия „Менеджмент“» был опубликован ряд знаковых статей представителей наиболее интересных школ теории организации, таких как организационная экология и неонституционализм, вместе с комментариями ведущих российских и зарубежных специалистов [Ханнан, Фримен, 2004; Кэрролл, 2005; Валитова, Тамбовцев, 2005; Радаев, 2005; ДиМаджио, Пауэлл, 2007; Мейер, Роуэн, 2007; Хасс, 2007]. Выход монографии [Катькало, 2006], содержащей анализ исторического развития теории организации и ее вклада в развитие теории стратегического управления, а также русского перевода одного из классических западных учебников по теории организации [Дафт, 2006], завершил, по нашему мнению, определенный этап приобщения российских студентов и слушателей программ послевузовской подготовки в сфере менеджмента к современным концепциям российской и зарубежной организационной мысли.

## ТЕРНИСТЫЙ ПУТЬ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Несмотря на свою относительную молодость, теория организации, как полагают многие авторы, отразила в своем развитии большинство тех тенденций и проблем, с которыми сталкиваются социальные науки в целом. Начнем с того, что давно является общепризнанным, — теории организации как единой, целостной теории не существует; как совершенно справедливо отмечают С. Шафритц и Дж. Отт, составители и редакторы популярной в США хрестоматии «*Классики теории организации*», речь идет скорее о совокупности различных концепций, школ, подходов или перспектив, ряд из них дополняют друг друга, а некоторые пребывают в откровенном противоречии [Shafritz, Ott, 1996]. Г. Хофштеде, известный своими работами в области национальной культуры и ее влияния на модели управления, объясняя невозможность возникновения универсальной теории организации, отсылает нас к работе К. Боулдинга, вышедшей в свет в 1956 г. и предлагающей иерархию известных человеку систем по уровню их сложности. Согласно Боулдингу, человек представляет собой систему седьмого уровня сложности, в то время как любое объединение людей — от организации до общества в целом — систему следующего, восьмого уровня. Таким образом, социальные дисциплины в целом и теория организации в частности — это науки, где сам исследователь менее сложен, чем объект его исследования, а это означает, что созданное в рамках этих дисциплин знание всегда будет субъективным и небеспристрастным и существование в одно и то же время нескольких конкурирующих между собой парадигм является их неотъемлемой характеристикой [Hofstede, 1996]. Проблема, однако, состоит в том, что теория организации, по мнению целого ряда авторов, характеризу-

ется низким уровнем консенсуса в области основных допущений и методов исследования даже по сравнению с другими социальными дисциплинами, такими как экономическая теория и даже политология (см., напр.: [Pfeffer, 1993; Lodaahl, Gordon, 1972]), что нашло свое отражение в частом использовании термина «война парадигм».<sup>2</sup>

До конца неясным остается и вопрос о возникновении первых концепций теории организации. Согласно европейской традиции, отцом-основателем данной дисциплины считается известнейший немецкий социолог М. Вебер (см., напр.: [Koza, Thoenig, 1995]), работы которого были изданы в США только во второй половине 1940-х гг. В работах различных представителей североамериканской ветви, и по сей день доминирующей в теории организации, пальма первенства отдается Ч. Барнарду, А. Файолю и целому ряду других авторов. Скотт, в частности, связывает появление теории организации как междисциплинарной сферы научной деятельности с деятельностью Р. Мертона (Колумбийский университет) и Г. Саймона, объединившего в 1940-е — 50-е гг. под своим руководством группу психологов, экономистов и политологов в Технологическом университете Карнеги (ныне — Университет Карнеги-Меллон), и выходом в свет в 1956 г. первого номера журнала *Administrative Science Quarterly* [Scott, 2004]. В [Hinings, Greenwood, 2002] авторы приходят к выводу о том, что до конца 1960-х гг. теории организации как таковой не существовало, а наиболее известные исследования в области организаций относятся к организационной социологии, поскольку в центре внимания исследователей стояли типичные для социологов вопросы о том, какие последствия для общества имеют существование

<sup>2</sup> Резкая критика «размножения» парадигм в теории организации представлена в [Donaldson, 1995].

и функционирование организаций и кто контролирует сами организации. Ситуация, по их мнению, начинает резко меняться в конце 1960-х — начале 70-х гг., когда изучение организаций постепенно перемещается с факультетов социальных наук в профессионально ориентированные школы бизнеса. Данный процесс не только придал новый импульс развитию организационных исследований, но и привел к смене их фокуса: теория организаций начинает рассматриваться как дисциплина, позволяющая понять, предсказать поведение организаций и управлять им, что нашло свое отражение и в широком распространении курсов под названием «Организационная теория и дизайн» (см. также: [Clegg, Hardy, 1997; Reed, 1997]). Социологическое направление теории организаций, казалось бы, даже в условиях продолжающейся «войны парадигм» уступает место управленческому, ассоциирующемуся прежде всего с ситуационными концепциями организационной структуры. Поэтому выбор для опубликования в «*Российском журнале менеджмента*» переводов статей Г. Моргана, а также Д. Дэвиса и К. Маркиса является, с нашей точки зрения, вполне обоснованным.

Несмотря на то что появление этих двух статей разделяет 25-летний временной интервал, период весьма значительный для любой социальной науки, возможность их объединения в одном разделе, на наш взгляд, обоснована несколькими причинами. Во-первых, они посвящены не анализу тех или иных проблем или сторон организационной жизни, а проблемам самой теории организации, активно обсуждаемым в течение последних нескольких десятилетий на страницах академических журналов и с трибун научных конференций и симпозиумов. Авторы той и другой статьи предлагают свое объяснение феномена фрагментированности данной научной дисциплины и его последствий для процесса создания

новых знаний в области исследования организаций, а также свое видение возможного выхода из сложившейся ситуации. Во-вторых, обе работы представляют социологическое направление в теории организации, менее известное слушателям современных бизнес-школ в отличие от управленческого. И наконец, предлагаемые читательской аудитории статьи обращают ее внимание на те концепции и направления развития организационной мысли, которые даже сегодня трудно отнести к ее мейнстриму.

### «ПОЧЕМУ СУЩЕСТВУЕТ ТАК МНОГО ТЕОРИЙ ОРГАНИЗАЦИИ?»<sup>3</sup>

Первая статья данного раздела — «Парадигмы, метафоры и решение задач в теории организации» — принадлежит перу известного специалиста в области организационной теории и методологии научного исследования Г. Моргана и в значительной степени основана на его совместном с Г. Барреллом труде «*Социологические парадигмы и организационный анализ*», вышедшем в свет в 1979 г. [Burrell, Morgan, 1979]. Несмотря на то что данная работа содержала обзор исключительно только социологических парадигм, являющихся базой различных исследований организаций, она, по мнению многих авторов (см., напр.: *Oxford Handbook of Organization Theory* [Tsoukas, Knudsen, 2003]), послужила стимулом к развертыванию активной дискуссии о гносеологических проблемах организационной теории в целом. В предлагаемой вниманию читателей статье Г. Морган, отталкиваясь от известных идей Т. Куна о роли парадигмы в развитии науки, обращает особое внимание на философское значение парадигм как альтернативных реальностей, как особенностей

<sup>3</sup> Перефразированный вопрос из знаменитой статьи М. Ханнана и Дж. Фримена; в оригинале — «Почему существует так много видов организаций»? [Ханнан, Фримен, 2004].

восприятия действительности, что, в свою очередь, означает возможность существования в рамках одной и той же парадигмы весьма различных на первый взгляд научных школ, основанных на использовании принадлежащими к ним исследователями тех или иных метафор. Рассмотрение автором четырех основных парадигм организационной мысли — функционалистской, интерпретативной, радикально-гуманистической и радикально-структуралистской — и существующих в их рамках научных школ, построенных на различных метафорах организации, создает поразительную картину гигантского творческого многообразия данной сферы научной деятельности, далеко выходящего за пределы мейнстрима организационной теории, до сих пор ассоциирующегося главным образом с функционализмом.<sup>4</sup> Анализ же Морганом гносеологических аспектов метафоры и признание метафорической природы организационных исследований обращают внимание на связанные с этим опасные последствия для создания новых знаний.

Примечательно, что для Моргана организационная метафора не есть проблема исключительно «кабинетных исследователей». В своей ставшей международным бестселлером и адресованной практикующим менеджерам книге *«Имиджи организации: восемь моделей организационного развития»* автор подчеркивает, что все существующие теории организации и управления «опираются на определенные образы или метафоры, которые, с одной стороны, ограничивают и сужают реальную ситуацию, а с другой — облегчают нам правильное видение, понимание и управление организацией» [Морган, 2006, с. 13]. С учетом того, что одним из качеств, жизненно необходимых для обеспечения эффективного менеджмента, является способность анализировать ситуа-

цию под разными углами зрения, что расширяет диапазон возможных вариантов действий, идеи различных организационных метафор, с точки зрения Моргана, могут и должны использоваться в качестве инструмента управления.

## QUO VADIS, ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ?

Вторая предлагаемая вниманию читателей статья — «Перспективы теории организации в начале XXI века: институциональные поля и механизмы», — принадлежащая перу Джеральда Ф. Дэвиса и Кристофера Маркиса, во многом характерна для публикаций конца 90-х гг. прошлого и начала текущего столетия, посвященных состоянию и перспективам развития теории организации (см., напр.: [Walsh, Meyer, Schoonhoven, 2006; Scott, 2004; Hinings, Greenwood, 2002; Haveman, 2000; Koza, Thoenig, 1995]). Ее авторы высказывают достаточно часто звучащую в этих работах озабоченность тем, что происходящие в мире организаций в течение последних 30 лет изменения носят столь масштабный и глубокий характер, что могут поставить под вопрос существование самого предмета исследований теории организации в его традиционном понимании и, соответственно, предъявляют новые требования к самой научной дисциплине. Особенно это характерно для представителей социологической традиции. В самом деле, бурное развитие сетевых форм организации и стратегических альянсов, участниками которых становятся организации, находящиеся (в терминах теории ресурсной зависимости) как в симбиотической, так и в конкурентной взаимозависимости друг от друга, и активное использование аутсорсинга заставляют задуматься над проблемой организационных границ и идентификацией организационных участников. Все более активное использование горизонтальных структур управления и несоизмеримо возросшая роль сервисных орга-

<sup>4</sup> Другая интересная классификация концепций и школ теории организации представлена в [Astley, Van de Ven, 1983].

низаций в экономике ставят под вопрос длительное фокусирование теории организации на изучении крупных производственных организаций со стабильными структурами. В результате этих и других изменений базовые допущения и методы научных исследований, характерные для той теории организации, которую Г. Баррелл называл порождением двух процессов-близнецов — бюрократизации и индустриализации, — становятся все менее плодотворными, а проводимые эмпирические исследования все в большей степени направлены на изучение наблюдаемых изменений. Выход из сложившейся ситуации авторы видят в продолжении и интенсификации наблюдаемого ими перехода в теории организации от парадигмо-ориентированных к проблемно-ориентированным исследованиям с помощью использования теорией механизмов (mechanism-based theorizing).

Второй момент, на который обращают внимание авторы, — это еще более возросшая роль организаций в жизни современного общества; ее суть, пожалуй, наиболее ярко сформулировал известный представитель социологического направления в

организационных исследованиях Ч. Перроу. С его точки зрения, современное американское общество, как и общество любой промышленно развитой нации, из общества людей уже превратилось в общество организаций, и, следовательно, «политика, социальный класс, экономика, технология, религия, семья и даже социальная психология приобретают характер зависимых переменных» [Perrow, 1991, p. 725]. Призыв к возвращению социологического направления организационной теории к анализу проблем воздействия организаций на различные стороны жизни общества, а значит, проблем распределения власти и влияния, как в обществе, так и в самих организациях, звучит в статье Д. Дэвиса и К. Маркиса, может быть, и не столь громко, как в работах других авторов (см., напр.: [Naveman, 2000]), но при этом не менее отчетливо.

Теория организации действительно переживает сегодня непростые времена. Мы надеемся, что предлагаемые вниманию читателей переводы двух статей известных представителей этой теории помогут лучше понять ее заботы и тревоги и расширят представление о ней.

## ЛИТЕРАТУРА

- Валитова Л. А., Тамбовцев В. Л. 2005. Организационная экология: взгляд экономиста. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 109–118.
- Дафт Р. 2006. *Теория организации*. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
- ДиМаджио П. Дж., Пауэлл У. В. 2007. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 155–184.
- Каткало В. С. 2006. *Эволюция теории стратегического управления*. СПб.: Издат. дом С.-Петербург. гос. ун-та.
- Кэрролл Г. 2005. Концентрация и специализация: динамика ширины экологической ниши в популяциях организаций. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 119–138.
- Мейер Д. В., Роуэн Б. 2007. Институционализированные организации: формальная структура как миф и ритуал. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 126–154.
- Мильнер Б. З. 2003. *Теория организации: Учебник*. 3-е изд. М.: ИНФРА-М.
- Морган Г. 2006. *Имиджи организации: восемь моделей организационного развития*. М.: Вершина.

- Радаев В. В. 2005. Популяционная экология организаций: как возникает разнообразие организационных форм. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 99–108.
- Ханнан М. Т., Фримен Дж. 2004. Экология организационных популяций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (4): 143–185.
- Хасс Дж. 2007. Социологический неоинституционализм и анализ организаций (предисловие к разделу «Классика теории организации»). *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 112–125.
- Astley W. G., Van de Ven A. H. 1983. Central perspectives and debates in organization theory. *Administrative Science Quarterly* 28 (2): 245–270.
- Burrell G., Morgan G. 1979. *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Heinemann: NH; Exeter: London.
- Clegg S. R., Hardy C. 1997. Organizations, organization and organizing. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 1–28.
- Donaldson L. 1995. *American Anti-Management Theories of Organization: A Critique of Paradigm Proliferation*. Cambridge University Press.
- Haveman H. A. 2000. The future of organizational sociology: Forging ties among paradigms. *Contemporary Sociology* 29 (3): 476–486.
- Hinings C. R., Greenwood R. 2002. Disconnects and consequences in organization theory? *Administrative Science Quarterly* 43 (7): 411–421.
- Hofstede G. 1996. An American in Paris: The influence of nationality on organization theories. *Organization Studies* 17 (3): 525–537.
- Koza M. P., Thoenig J.-C. 1995. Organizational theory at the crossroads: Some reflections on European and United States approaches to organizational research. *Organization Science* 6 (1): 1–8.
- Lodahl J. B., Gordon G. 1972. The structure of scientific fields and the functioning of university graduate departments. *American Sociological Review* 37 (1): 57–72.
- Perrow C. 1991. A society of organizations. *Theory and Society* 20 (6): 725–762.
- Pfeffer J. 1993. Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependent variable. *Academy of Management Review* 18 (4): 599–620.
- Reed M. 1997. Organizational theorizing: A historically contested terrain. In: Clegg S. R., Hardy C., Nord W. R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 31–56.
- Scott W. R. 1998. *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 4th ed. Prentice Hall: NJ.
- Scott W. R. 2004. Reflections on a half-century of organizational sociology. *Annual Review of Sociology* 30: 1–21.
- Shafritz J. M., Ott J. S. 1996. *Classics of Organization Theory*. 4th ed. Harcourt Brace College Publisher.
- Tsoukas H., Knudsen C. (eds.). 2003. *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press.
- Walsh J. P., Meyer A. D., Schoonhoven C. B. 2006. A future for organization theory: Living in and living with changing organizations. *Organization Science* 17 (5): 657–671.

Статья поступила в редакцию  
3 декабря 2007 г.