

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ МЕНЕДЖМЕНТА

О СУДЬБАХ КЛАССИКИ

С. Р. ФИЛОНОВИЧ

Высшая школа менеджмента ГУ–ВШЭ

Произведения науки и искусства приобретают классический статус разными способами. Одни творения человеческого гения принимаются сразу, практически единодушно, без дискуссий. Другие — вызывают бурные споры, итогом которых становится осознание значимости предмета разногласий. Но есть в истории и примеры, когда значение работы ученого или художника растет со временем: сразу после создания работа оказывается в существенной степени непонятой и только с годами ее смысл проясняется. Работа, которая представляется в разделе «Методология исследований менеджмента» в этом номере журнала, относится к последней категории. Лишь теперь, спустя пятнадцать лет после написания, статья Марча «Поисковая деятельность и эксплуатация проверенных приемов в организационном научении» воспринимается как предвестник многих самых актуальных идей менеджмента.

Автор статьи Джеймс Марч родился в 1928 г. в штате Висконсин, США. Степень бакалавра он получил в университете Висконсина (1949 г.), а магистерскую степень (1950 г.) и степень доктора политических наук (1953 г.) — в Йельском университете. Всю свою профессиональную жизнь

Марч посвятил преподаванию и исследовательской деятельности. Это объясняет тот факт, что он является почетным доктором ряда университетов Европы и США. Не может не восхищать широта интересов и эрудиция этого ученого. Защитив диссертацию в области политических наук, Марч был профессором психологии и социологии, деканом Школы социальных наук Калифорнийского университета (Ирвин). Широта его научных интересов отражается не только в тематике статей и книг, но и в перечне организаций, в деятельности которых Марч принимал или принимает активное участие. Так, он был членом Национального научного совета, Национального совета по исследованиям в области образования, председателем Национального исследовательского совета США, Совета по исследованиям в области социальных наук, участвует в работе Совета по наукам о поведении Citicorp, является директором Скандинавского консорциума по исследованиям организаций в Стэнфорде, а также членом советов директоров Sun Hydraulics Corporation и Wally Industries. Марч избран членом множества обществ и академий США и ряда европейских стран. С 1970 г. основное

место работы Джеймса Марча — знаменитый Стэнфордский университет.

Уже в докторской диссертации, формально относившейся к политическим наукам, — «Автономия как фактор организации групп: исследование в политике» — определилась сфера основных научных интересов Марча. Ее можно определить как изучение с позиции наук о поведении организации как особого института, функционирующего на основе принятия решений. О спектре вопросов, в изучение которых Марч внес неоценимый вклад, можно судить хотя бы по названиям его книг и статей. Попытаемся составить перечень ряда основных проблем, изучавшихся Марчем:

- влияние неопределенности на функционирование организации;
- политические процессы в организациях;
- принятие решений в организации;
- процессы научения в организациях;
- изменения в организациях;
- результативность и эффективность деятельности организаций.

Более внимательный анализ тематики исследований Марча и сопоставление времени соответствующих публикаций показывает, что он постоянно находился на передовом крае исследований организаций. В некоторых случаях его труды стали отправной точкой для многочисленных работ последователей. Такую пилотную роль, например, сыграла статья, написанная им в соавторстве с М. Коэном и Дж. Олсеном, — «Мусорная корзина как модель организационного выбора», породившая широкую дискуссию, в результате которой эта модель вошла в арсенал современной теории принятия решений.

В целом широкому кругу читателей Марч известен прежде всего как исследователь проблематики принятия решений в организации. И неудивительно: эта тема лидирует по числу опубликованных им работ. Однако значение исследований Марча выходит далеко за пределы проблематики *decision-making*. В частности, другое, не менее интересное направление его

творчества связано с попытками использования математических моделей в исследовании организаций с позиций наук о поведении.

В этом направлении Марч начал работать еще во второй половине 1950-х гг. В 1963 г. вышла его книга (в соавторстве с Ричардом Сайертом) «Поведенческая теория фирмы», где соответствующие результаты были обобщены и представлены в виде целостной концепции. При проведении анализа цитируемости работ Марча выяснилось, что данная книга лидирует по частоте ссылок [Romelaer, 2001]. Интерес Марча к этой проблематике не ослабевал на протяжении нескольких десятилетий. В 1992 г. вышло второе издание монографии Сайерта и Марча. Вероятно, его подготовка стимулировала Марча к развитию подхода, основанного на использовании математического моделирования в исследовании организационного поведения, и в 1991 г. он опубликовал статью «Поисковая деятельность и эксплуатация проверенных приемов в научении организации», перевод которой публикуется ниже. Этой статье суждено было войти в четверку наиболее цитируемых публикаций Марча, вслед за упомянутой выше книгой, а также ставшей классической монографии «Организации», написанной в соавторстве с Гербертом Саймоном, и статьей «Научение организации», подготовленной совместно с Барбарой Левитт.

Несмотря на относительно небольшой объем статьи «Поисковая деятельность и эксплуатация проверенных приемов в организационном научении», в ней затрагивается целый ряд проблем, актуальных для современного менеджмента, а именно: научение организации и ее членов, эффективность социализации, стратегия конкуренции и выбор оптимального состава сотрудников. Такая широта охвата проблем в сочетании с неординарностью выводов и делает статью Марча уникальной.

Сразу оговоримся, что чтение публикуемой статьи Марча — дело непростое. Автор использует понятия, суть которых

труднопереводима на русский язык. Например, теперь уже прочно вошедшие в научный обиход термины *exploration* и *exploitation* для адекватной передачи их смысла на русском языке требуют использования целых выражений. В первом случае речь идет об изыскании новых возможностей в работе организации (что переведено как поисковая деятельность), а во втором — об использовании уже известных, проверенных приемов ведения дел (переведено как эксплуатация проверенных приемов). В целом перекрестное использование терминов наук о поведении и математических понятий из области статистики и теории вероятностей требует от читателя серьезной подготовки и эрудиции. Однако те, кто решится преодолеть естественные трудности, связанные с необычным подходом автора, обнаружат в статье интереснейшие выводы. Попытаемся перечислить наиболее значимые из них.

Прежде всего Марч рассматривает вопрос о том, к каким последствиям приводит обмен знаниями между членами организации и как этот обмен влияет на организационный кодекс, т. е. на нормы, принятые в организации. Нетривиальный результат, полученный Марчем, состоит в том, что быстрое освоение сотрудниками норм организации не всегда оказывается положительным, поскольку препятствует совершенствованию организационного кодекса: он просто не успевает меняться. Этот вывод существенен для исследователей, занятых изучением динамики социального капитала деловых организаций.¹ Действительно, формально быстрая социализация обычно рассматривается как положительный эффект, способствующий наращиванию социального капитала. Вывод Марча ставит под сомнение эту, казалось бы, очевидную гипотезу. Весьма практичным, хотя и неожиданным, пред-

ставляется заключение в первой части работы о целесообразности поддержания в организации определенного уровня текучести персонала. Идея о необходимости вливания «свежей крови» в организацию, конечно, не нова, однако Марч указывает на такую конкретную характеристику вновь входящих в организацию работников, которую следует учитывать при их приеме на работу, как скорость усвоения организационных норм. Мысль о балансе численности быстро и медленно обучающихся сотрудников также далеко не часто приходит в голову руководителям компаний и HR-менеджерам.

В целом Марч дает исключительно полезные рекомендации, касающиеся баланса между поисковой деятельностью (что фактически является отходом от организационного кодекса) и эксплуатацией проверенных методов, особенно в отношении временной перспективы функционирования организации.

Исключительно интересна и вторая часть статьи, посвященная анализу возможных конкурентных позиций организаций. В ней основными параметрами рассмотрения выступают распределение результативности индивидов, работающих в компании, а также число участников конкуренции. Здесь выводы Марча в очередной раз ставят под сомнение некоторые суждения, базирующиеся на здравом смысле. Например, Марч приходит к заключению, что при интенсивной конкуренции (т. е. конкуренции с большим числом участников) значение средней результативности слабо влияет на конкурентное положение организации, а определяющим является характер дисперсии этой результативности. Отсюда следует, что внимание к левому хвосту распределения результативности помогает компании уйти из области заведомых аутсайдеров, но не гарантирует ей позиции лидера. Последняя достигается при акценте на правом хвосте распределения результативности, т. е. в том случае, когда организация уделяет особое внимание сотрудникам-«звездам».

¹ Об этих исследованиях см., напр.: [Dasgupta, Serageldin, 2000; Lin, Cook, Burt, 2001; Lin, 2003].

Эти выводы удивительным образом перекликаются с результатами знаменитого исследования, проведенного консалтинговой компанией McKinsey и получившего название, которое стало нарицательным, — «Война за таланты» (см.: [Майклз, Хэндфилд-Джонс, Экселрод, 2005]). В этом исследовании консультанты McKinsey особо подчеркивают роль так называемых сотрудников класса А (т. е. «звезд») для успешной конкуренции компаний в современных условиях. При этом исследователи основываются на качественных соображениях, в то время как Марч приходит к аналогичному выводу на базе математического моделирования. Заметим также, что первое исследование McKinsey в данной области было проведено в 1997 г. (второе — в 2000 г.), т. е. через несколько лет после выхода в свет статьи Марча, однако в книге консультантов McKinsey ссылок на эту статью нет.

Последнее обстоятельство отчетливо характеризует ситуацию в сфере современных исследований по менеджменту. К сожалению, существуют две слабо пересекающиеся традиции исследований в рассматриваемой области. Одна из них связана с использованием изоциренного математического аппарата и больших объемов статистических данных, а вторая основана на качественном анализе, предметом которого являются характеристики тщательно подобранной выборки органи-

заций. В итоге обмен полученными результатами между исследованиями, выполненными в разных традициях, серьезно затруднен, что вряд ли идет на пользу науке об управлении в целом.

Подтверждением этого вывода служит и тот факт, что интересный пример Марча относительно использования информационных технологий в деятельности организаций, приведенный для иллюстрации полученных им выводов, которые касаются влияния научения организации на ее конкурентную позицию, прошел мимо внимания Николаса Карра, автора нашумевшей книги «Блеск и нищета информационных технологий» [Карр, 2005]. В своей книге Карр развивает мысль о том, что, превратившись в инфраструктурный элемент бизнеса, информационные технологии перестали быть источником конкурентных преимуществ и лишь обеспечивают организациям надежность и возможность не проиграть. Результаты Марча подкрепляют соображения Карра, однако в книге последнего нет ссылок на статью Марча.

Таким образом, публикация перевода классической статьи Джеймса Марча по замыслу редколлегии «Российского журнала менеджмента» преследует сразу две взаимосвязанные цели. Во-первых, познакомить российских читателей с одним из значимых исследований в современном менеджменте, а во-вторых, содействовать преодолению разрыва между двумя исследовательскими традициями.

Основные книги Дж. Марча

- March J. G., Simon H. A. 1958. *Organizations*. Wiley: N. Y.
- Cyert R. M., March J. G. 1963. *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Cohen M. D., March J. G. 1974. *Leadership and Ambiguity: The American College President*. McGraw-Hill: N. Y.
- March J. G. 1975. *Autonomy as a Factor in Group Organization: A Study in Politics*. Arno Press: N. Y.
- Lave C. A., March J. G. 1975. *An Introduction to Models in the Social Sciences*. Harper & Row: N. Y.
- March J. G., Olsen J. P. 1976. *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget: Bergen.
- March J. G., Olsen J. P. 1979. *Ambiguity and Choice in Organizations*. 2nd ed. Universitetsforlaget: Bergen.
- March J. G. 1980. *Autonomy as a Factor in Group Organization: A Study in Politics*

- (Doctoral dissertation, Yale University, 1953). Arno Press: N. Y.
- Cohen M. D., March J. G. 1986. *Leadership and Ambiguity: The American College President*. 2nd edition. Harvard Business School Press: Boston, MA.
- March J. G. 1988. *Decisions and Organizations*. Blackwell: N. Y.
- March J. G., Olsen J. P. 1989. *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. Free Press: N. Y.
- Cyert R. M., March J. G. 1992. *A Behavioral Theory of the Firm*. 2nd ed. Blackwell: N. Y.
- March J. G., Simon H. A., Guetzkow H. S. 1993. *Organizations*. 2nd ed. Blackwell: Cambridge, MA.
- Lave C. A., March J. G. 1993. *An Introduction to Models in the Social Sciences*. 2nd ed. University Press of America: Lanham, MD.
- March J. G., Heath C. 1994. *A Primer on Decision Making: How Decisions Happen*. Free Press: N. Y., Toronto.
- March J. G., Olsen J. P. 1995. *Democratic Governance*. Free Press: N. Y.
- March J. G. 1999. *The Pursuit of Organizational Intelligence*. Blackwell: Malden, MA.
- March J. G., Schulz M., Zhou X. 2000. *The Dynamics of Rules: Change in Written Organizational Codes*. Stanford University Press: Stanford, CA.

Наиболее цитируемые статьи Дж. Марча²

- Cyert R. M., Dill W. R., March J. G. 1958. The role of expectations in business decision-making. *Administrative Science Quarterly* 3 (4): 309–340.
- March J. G. 1962. The business firm as a political coalition. *Journal of Politics* 24 (4): 662–678.
- March J. G. 1971. The technology of foolishness. *Civiløkonomen* 18 (4): 4–12.
- Cohen M. D., March J. G., Olsen J. P. 1972. A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly* 17 (1): 1–25.
- March J. G., Olsen J. P. 1975. The uncertainty of the past: Organizational learning under ambiguity. *European Journal of Political Research* 3 (2): 147–171.
- March J. C., March J. G. 1977. Almost random careers: The Wisconsin school superintendency, 1940–1972. *Administrative Science Quarterly* 22 (3): 377–409.
- March J. G. 1978. Bounded rationality, ambiguity, and the engineering of choice. *Bell Journal of Economics* 9 (2): 587–608.
- Levinthal D., March J. G. 1981. A model of adaptive organizational search. *Journal of Economic Behavior and Organization* 2 (4): 307–333.
- March J. G. 1981. Decisions in organizations and theories of choice. In: Van de Ven A., Joyce W. (eds.). *Perspectives on Organization Design and Behavior*. Wiley Interscience: N. Y.; 205–244.
- March J. G. 1981. Footnotes to organizational change. *Administrative Science Quarterly* 26 (4): 563–577.
- Feldman M. S., March J. G. 1981. Information in organizations as signal and symbol. *Administrative Science Quarterly* 26 (2): 171–186.
- March J. G., Shapira Z. 1982. Behavioral decision theory and organizational decision theory. In: Ungson G., Braunstein D. (eds.). *Decision Making: An Interdisciplinary Inquiry*. Kent Publishing Company: Boston, MA; 92–115.
- March J. G. 1982. Theories of choice and making decisions. *Transaction/SOCIETY* (21): 29–39.
- March J. G., Olsen J. P. 1983. Organizing political life: What administrative reorganization tells us about governing. *American Political Science Review* 77 (2): 281–296.
- March J. G., Shapira Z. 1987. Managerial perspectives on risk and risk taking. *Management Science* 33 (11): 1404–1418.
- March J. G., Olsen J. P. 1984. The new institutionalism: Organizational factors in political life. *American Political Science Review* 78 (3): 734–749.
- Harrison J. R., March J. G. 1984. Decision making and postdecision surprises. *Administrative Science Quarterly* 29 (1): 26–42.

² При подготовке данного списка была использована статья [Romelaer, 2001].

- March J. G. 1984. How we talk and how we act: Administrative theory and administrative life. In: Sergiovanni T. J., Corbally J. E. (eds.). *Leadership and Organizational Culture*. University of Illinois Press: Chicago, IL; 18–35. (Also in: Cohen M. D., March J. G. 1986. *Leadership and Ambiguity*. 2nd ed. Harvard Business School Press: Boston, MA; 273–290.)
- Herriott S. R., Levinthal D., March J. G. 1985. Learning from experience in organizations. *American Economic Review* 75 (2): 298–302.
- Baier V. E., March J. G., Sætren H. 1986. Implementation and ambiguity. *Scandinavian Journal of Management Studies* 2 (3/4): 197–212.
- Lounamaa P. H., March J. G. 1987. Adaptive coordination of a learning team. *Management Science* 33 (1): 107–123.
- March J. G. 1987. Ambiguity and accounting: The elusive link between information and decision making. *Accounting, Organizations, and Society* 12 (2): 153–168. (Also in: Cushing B. E. (ed.). 1987. *Accounting and Culture*. American Accounting Association; 31–49.)
- March J. G. 1988. Variable risk preferences and adaptive aspirations. *Journal of Economic Behavior and Organization* 9 (1): 5–24.
- Levitt B., March J. G. 1988. Organizational learning. *Annual Review of Sociology* (14): 319–340.
- March J. G., Sevón G. 1988. Behavioral perspectives on theories of the firm. In: van Raaij W. F., van Veldhoven G. M., Wärneryd K.-E. (eds.). *Handbook of Economic Psychology*. Kluwer Academic Publishers: Dordrecht, Netherlands; 369–402.
- March J. G. 1991. Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science* 2 (1): 71–87.
- March J. G., Sproull L. S., Tamuz M. 1991. Learning from samples of one or fewer. *Organization Science* 2 (1): 1–13.
- March J. G., Shapira Z. 1992. Variable risk preferences and the focus of attention. *Psychological Review* 99 (1): 172–183.
- Levinthal D. L., March J. G. 1993. The myopia of learning. *Strategic Management Journal* 14 (8): 95–112.
- March J. G. 1994. The evolution of evolution. In: Baum J., Singh J. (eds.). *The Evolutionary Dynamics of Organizations*. Oxford University Press: N. Y.; 39–49.
- March J. G. 1995. The future, disposable organizations and the rigidities of imagination. *Organization* 2 (3/4): 427–440.
- March J. G. 1996. Learning to be risk averse. *Psychological Review* 103 (2): 309–319.
- March J. G. 1996. Continuity and change in theories of organizational action. *Administrative Science Quarterly* 41 (2): 278–287.
- March J. G., Sutton R. I. 1997. Organizational performance as a dependent variable. *Organization Science* 8 (6): 698–706.
- March J. G. 1999. Research on organizations: Hopes for the past and lessons from the future. *Nordiske Organisationsstudier* 1 (1): 69–83.

ЛИТЕРАТУРА

- Карр Н. 2005. *Блеск и нищета информационных технологий*. М.: Секрет фирмы.
- Майклз Э., Хэндфилд-Джонс Х., Экселрод Э. 2005. *Война за таланты*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Dasgupta P., Serageldin I. 2000. *Social Capital: A Multifaceted Perspective*. The World Bank: Washington, D.C.
- Lin N. 2003. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press: Cambridge, U. K.
- Lin N., Cook K., Burt R. S. (eds.). 2001. *Social Capital: Theory and Research*. Aldine de Gruyter: N. Y.
- Romelaer P. 2001. *The Scope of James G. March's Present Scientific Influence*. Cahier de Recherche N 72, Centre de recherche économique pure et appliquée, Université de Paris IX Dauphine.

Статья поступила в редакцию
16 ноября 2005 г.