

КЛАССИКА ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Т. Н. Клемина

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ТЕОРИИ (предисловие к разделу)

В декабре 2002 г. в Школе бизнеса Стэнфордского университета прошла конференция, в которой приняли участие представители ряда ведущих университетов и школ бизнеса США и Европы. Конференция посвящалась проблемам организационной экологии и была приурочена к 25-летию опубликования в одном из старейших и наиболее влиятельных социологических журналов США *American Journal of Sociology* статьи М. Т. Ханнана (M. T. Hannan) и Дж. Фримена (J. Freeman) «**Экология организационных популяций**». За время прошедшее с момента появления статьи, организационная экология, изучающая жизненные показатели организаций и факторы внешней среды, влияющие на них, превратилась в известное и доказавшее право на свое существование направление изучения организаций. В то же время дискуссии вокруг его места и роли в современной организационной теории, как это ни парадоксально, продолжают до сих пор. Примечательно, что как среди критиков, так и среди защитников организационной экологии мы можем найти имена наиболее видных организационных теоретиков второй половины XX — начала XXI в., от Т. Парсонса (T. Parsons) до Дж. Пфеффера (J. Pfeffer) и Х. Элдрича (H. Aldrich) (см., напр.: [Carroll, 1924; Young, 1988; Aldrich, Pfeffer, 1976]).

Теоретические корни экологии популяций, с которой, собственно говоря, и связывают начало существования современной организационной экологии, лежат в ранней экологии человека, ассоциирующейся прежде всего с Чикагской школой социологии (20–40-е гг. прошлого века). Ее представители пытались применить выводы биоэкологии к условиям человеческого общества, рассматриваемого как сложная и естественно развивающаяся

© Т. Н. Клемина, 2004

природная система, что, с их точки зрения, делало возможным применение по отношению к нему универсальных экологических законов и прежде всего законов естественного отбора [Щербина, 1993]. В то же время ранние представители экологии человека изучали общество в целом или крупные человеческие сообщества (городские сообщества, этнические группы и др.), не применяя своих выводов к анализу формальных организаций [Carroll, 1995]. Сами М. Т. Ханнан и Дж. Фримен неоднократно отмечали, что при разработке концепции экологии популяций они активно опирались на труды другого, более современного им представителя экологии человека, Э. Хоули (А. Hawley), автора известной формулировки принципа изоморфизма, идеи которого тем не менее были ими значительно переработаны [Freeman, Hannan, 1989].

С чем связаны острые дискуссии вокруг статьи, перевод которой публикуется ниже? Ответ здесь может быть следующий: в статье М. Т. Ханнана и Дж. Фримена был брошен прямой вызов положениям организационной теории, которые в то время казались естественными и неоспоримыми, и предложена новая парадигма исследования организаций.

Статья была опубликована во второй половине 1970-х гг., когда в организационной теории совершенно явно доминировал адаптационный подход, построенный на положении о том, что организация способна приспособиться к внешней среде, какой бы сложной или динамичной та ни была. В основе этого приспособления, а вернее — точной подстройки (*fine-tuning*) организационной структуры под требования внешней среды, лежат решения и действия лидеров организации, разрабатывающих и претворяющих в жизнь необходимые изменения. В связи с этим роль организационных лидеров трактовалась как проактивная («стратегический выбор») или реактивная, если речь шла о необходимой реакции на изменения во внешней среде («ресурсная зависимость» и др.). Данная точка зрения эмпирически подкреплялась исследованиями успешных организаций, осуществивших эффективные изменения. М. Т. Ханнан и Дж. Фримен в своей статье утверждали, что отличительной чертой организаций является не адаптивность, а инерционность, связанная как с внешними факторами, так и с организационной историей (концепция «структурной инерции»). Подобная структурная инерция, по мнению авторов, чрезвычайно затрудняет или даже блокирует своевременное осуществление адекватных изменений оргструктуры и других важнейших организационных характеристик. В связи с этим одной из наиболее типичных линий критики экологии популяций стал упрек авторов в лишении ими организационных лидеров активной роли в определении будущего своих организаций и в связи с этим — в энвиронментальном детерминизме (см., напр.: [Astley, Van de Ven,

1983]. На самом деле М. Т. Ханнан и Дж. Фримен, как и другие представители экологии популяций и организационной экологии, никогда не говорили об отсутствии активной роли менеджмента. Более того, подобные упреки, как отмечают Дж. Баум (J. Baum) и многие другие сторонники данного направления [Baum, 1996; Carroll, 1984], свидетельствуют о недостаточном понимании сути концепции. Речь при этом идет о двух основных моментах. Во-первых, ни экология организационных популяций, ни организационная экология в целом не постулируют полную невозможность осуществления адаптивных организационных изменений. Авторы лишь утверждают, что в силу идентифицированных ими факторов ограниченными являются возможности лидеров или доминирующих коалиций *заранее* предвидеть, какие организационные изменения необходимо осуществить для того, чтобы сохранить соответствие организационных характеристик требованиям внешней среды, а также — возможности *своевременно* осуществить эти изменения. Как видим, данная трактовка структурной инерции значительно отличается от того, что приписывают экологии популяций и организационной экологии многочисленные критики. Необходимо отметить, что в своих более поздних работах авторы несколько смягчили свою позицию: они пришли к выводу, что структурная инерция затрудняет или даже блокирует изменение так называемых стержневых характеристик организации (миссии, формы власти, базисной технологии и общей маркетинговой стратегии). Попытки изменения таких характеристик, по их мнению, чреваты серьезными последствиями для организации, вплоть до гибели от «шока изменений». Однако в то же самое время структурная инерция практически не затрагивает другую группу организационных характеристик (число уровней управления, буферные механизмы и др.), которые авторы называют периферийными, что и делает возможным успешное осуществление изменений [Hannan, Freeman, 1984; Hannan, Carroll, 1995].

Вторая типичная ошибка критиков концепции, связанная с еще одним вызовом, брошенным М. Т. Ханнаном и Дж. Фрименом традиционным подходам к изучению организаций, состоит в том, что критики в данном случае не акцентируют внимание на уровне анализа. Менеджеры организаций или доминирующие коалиции могут весьма существенно влиять на будущее своих, отдельных организаций, однако судьбы целых организационных популяций явно находятся вне зоны их контроля и определяются в большей степени с точки зрения организационных экологов, силами естественного отбора. М. Т. Ханнан и Дж. Фримен в своей статье показали необходимость перехода от так называемого фокусного подхода к изучению организаций, когда внимание исследователя сосредоточено на отдельной организации, к популяционному подходу, изучающему закономерности

развития целых совокупностей организаций, разделяющих некоторые общие характеристики (в данном случае имеющих одну и ту же организационную форму). Здесь уместной будет аналогия с биоэкологией: как в свое время известный английский ученый Ч. Элтон (Ch. Elton) в книге «Экология животных» (1927) переключил внимание биоэкологов с отдельных живых организмов на популяции животных, так и М. Т. Ханнан и Дж. Фримен перенесли внимание организационных теоретиков с уровня изучения отдельной организации на уровень изучения популяций и сообществ организаций.

Третий вызов традиционным подходам к изучению организаций, содержащийся в статье М. Т. Ханнана и Дж. Фримена, касается механизмов социальных изменений и в связи с этим причин существования различных типов организаций и их распределения в обществе. Доминировавший во второй половине 1970-х гг. подход рассматривал организационное многообразие как результат уже упоминавшейся успешной адаптации отдельных организаций. С точки зрения авторов статьи, доминирующим механизмом создания, увеличения или уменьшения степени организационного многообразия и распределения различных типов организаций является естественный отбор, направляемый конкуренцией и ограничениями со стороны внешней среды, в результате чего одни организационные формы заменяются другими.

Говоря о роли и месте статьи М. Т. Ханнана и Дж. Фримена в развитии организационной теории, необходимо отметить и ее роль в развитии эмпирических организационных исследований. Пробудив у представителей организационной науки интерес к изучению не только отдельных крупных и успешных организаций, она стимулировала многочисленные крупномасштабные лонгитудинальные исследования целого спектра организационных популяций, благодаря которым уже к настоящему времени накоплен гигантский объем данных [Brittain, Wholey, 1989]. География исследований непрерывно расширялась: объектом изучения со стороны как американских, так и европейских исследователей на рубеже XX и XXI вв. становились популяции больниц метрополитенского ареала Сан-Франциско и германских пивоваренных компаний, итальянских кооперативных банков и американских производителей персональных компьютеров, датских аудиторских фирм и музеев современного искусства в США и многие другие. Изучение воздействия различных переменных внешней среды на темпы создания, роста, изменения и исчезновения организаций и организационных форм в попытках ответить на заданный М. Т. Ханнаном и Дж. Фрименом в своей статье вопрос «Почему существует так много видов организаций?» продолжается.

Литература

- Щербина В. В. Что такое организационная экология? // Социологические исследования. 1993. № 3. С. 99–107.
- Astley W. G., Van de Ven A. Central Perspectives and Debates in Organization Theory // Administrative Science Quarterly. 1993. Vol. 28. P. 245–273.
- Aldrich H. E., Pfeffer J. Environments of Organizations // Annual Review of Sociology. 1976. Vol. 2. P. 79–105.
- Baum J. A. C. Organizational Ecology // Handbook of Organization Studies / Ed. by S. R. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord. 1996. P. 77–114.
- Brittain J., Wholey D. R. Assessing Organizational Ecology as Sociological Theory: Comment on Young // The American Journal of Sociology. 1989. Vol. 95. N 2. P. 439–444.
- Carroll G. R. On the Organizational Ecology of Chester I. Barnard // Organization Theory. From Chester Barnard to the Present and Beyond / Ed. by O. Williamson. N. Y., Oxford, 1995. P. 56–69.
- Carroll G. R. Organizational Ecology // Annual Review of Sociology. 1984. Vol. 10. P. 71–93.
- Freeman J., Hannan M. T. Setting the Record Straight on Organizational Ecology: Rebutal to Young // The American Journal of Sociology. 1989. Vol. 95. N 2. P. 425–439.
- Hannan M. T., Carroll G. R. An Introduction to Organizational Ecology // Organizations in Industry: Strategy, Structure, and Selection / Ed. by G. R. Carroll, M. T. Hannan. N. Y., Oxford, 1995. P. 17–31.
- Hannan M. T., Freeman J. Structural Inertia and Organizational Change // American Sociological Review. 1984. Vol. 49. N 2. P. 149–164.
- Young R. C. Is Population Ecology a Useful Paradigm for the Study of Organizations? // The American Journal of Sociology. 1988. Vol. 94. N 1. P. 1–24.

Статья поступила в редакцию 20 июля 2004 г.