

## **Раздел II. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: БАЗОВЫЕ ТЕОРИИ И ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**

#### **Задачи раздела**

Теория организаций (в дальнейшем – ТО) рассматривается нами как важный компонент в подготовке менеджеров в сфере УЧР. Как образовательная дисциплина, она использует знания, полученные в одноименной области науки, закладывая фундамент менеджерского образования. Основная проблема заключается в том, *как передать все богатство знаний*, наработанных в ТО как управленческой науке, *в виде учебного курса* в рамках системы менеджерского образования в вузе.

Исходя из сказанного, в данной главе представляется необходимым рассмотреть ТО и как область управленческих наук, и как элемент системы менеджерского образования. Нашей задачей будет показать специфические черты организации как объекта изучения ТО, предмет и проблематику ТО, статус и структуру учебной дисциплины, ее место среди других управленческих дисциплин, перечень проблем, связанных с развитием этой дисциплины. Необходимо также продемонстрировать разнообразие сложившихся здесь подходов, показать достижения, возможности и сложности применения ТО в управленческой практике (в частности, в работе менеджера в сфере УЧР). Важно показать специфику ТО, как учебной дисциплины в системе подготовки менеджера, а также выявить проблемы, возникающие при обучении будущих менеджеров (особенно в сфере УЧР).

Центральной проблемой при подготовке менеджера является «технология» передачи будущим менеджерам предметного содержания знания, накопленного в этой области науки за более чем сто лет исследований [Гвишиани, 1998; Пью, Хиксон, 1997; Организационная психология, 2001; Щербина, 2000; Щербина, 1998].

В данном разделе монографии выделим три взаимосвязанных ипостаси ТО; две относятся к специфике ее позиции в системе управленческих наук, третья – к месту этой дисциплины в системе менеджерского образования.

#### **Теория организаций как управленческая наука об организациях**

ТО – это, прежде всего, развитая управленческая наука, направленная на изучение сложных социальных образований, именуемых организациями [Щербина, 1998].

Значимость ТО в системе управленческих наук и в системе менеджерского образования очевидна.

Во-первых, она обусловлена той важной ролью, которую играют организации в жизни современного общества. Жизнь современного человека невозможно себе представить без взаимодействия с многочисленными организациями. Каждый из нас с младенческого возраста и до смерти постоянно взаимодействует с деловыми и общественными организациями, получая необходимые товары и услуги в разнородных деловых, сервисных, образовательных и общественных организациях [Холл, 2001]. В качестве таковых могут выступать: больница, магазин, школа, банк, страховая компания, пенсионный фонд, детский сад, ДЭЗ и т.д. С другой стороны, подавляющая часть взрослого населения включена в деятельность самих этих организаций, то есть участвует в производстве товаров или предоставлении услуг другим представителям социума. В этом смысле практически каждый человек является членом организаций.

Во-вторых, роль организаций связана с важной функцией, которую выполняют организации в системе управления любой совместной деятельностью, а именно с функцией инстанции, соединяющей и координирующей разнородные деятельности для достижения неких общих целей [Barnard, 1948; Thompson, 1967]. Представить себе совместную деятельность вне организаций просто невозможно. Хотя управление стало объектом пристального изучения примерно с последней четверти XIX в., сама проблема организации человеческой деятельности по-прежнему является весьма актуальной проблемой.

В-третьих, значимость ТО как управленческой науки обусловлена тем, что организации – это весьма сложные, динамичные, специфические социальные образования. Изучение их природы, функций, механизмов функционирования и развития – это важная задача, которая будет стоять перед управленческими науками долгие годы. Потребность же в знаниях такого рода у управленцев всех категорий очень высока.

Наконец, в-четвертых, учебный статус ТО определяется тем, что решение ряда практических задач в деятельности менеджера, в частности в сфере УЧР (например, организационное проектирование и реконструкции, разработка кадровых стратегий, разрешение организационных конфликтов; подбор, расстановка и продвижение кадров, планирование кадровой карьеры, формирование действенной корпоративной культуры и др.) прямо опираются на положения ТО [Щербина, 2002].

Говоря о теории организации как об управленческой науке, можно выделить две ее ипостаси: 1) ТО как область исследований; 2) ТО как специальная управленческая теория.

#### **Теория организаций как область исследований**

В рамках науки ТО может быть рассмотрена как особое направление или область исследований (как эмпирических, так и теоретических) в системе

управленческих наук, направленная на изучение организаций различных типов, прежде всего, деловых организаций. Эта ее ипостась связана с тем, что данная область знаний не является застывшей системой. Исследовательская деятельность – это отправная точка, важнейший фактор развития любой науки – управленческие науки здесь не исключение. В основе ТО лежат результаты проведенных и проводимых сегодня исследований организаций. [Гвишиани, 1998; Пью, Хиксон, 1997; Щербина, 2000].

Какова же специфика этого жанра исследований? В наиболее обобщенном виде в качестве ее признаков выделим следующие.

– *В качестве центральной проблемы* своего изучения исследователи, работающие в этой области, выделяют феномен социальной организованности (социальной упорядоченности). Это универсальное свойство социальной жизни, проявляющееся во всех сферах жизнедеятельности общества, но играющее особую роль в организациях как специфических социальных образованиях [Парсонс, 2002; Будон, 1998; Менар, 1996].

– *В качестве объекта изучения* специалисты, работающие в сфере ТО, рассматривают организацию как специфическое социальное образование – социальный институт [Мильнер, 1998; Менар, 1996] или целевую общность [Пригожин, 1980; Пригожин, 2003].

– *В качестве предмета деятельности* в ТО обычно рассматривается совокупность разнородных средств регуляции (социальных, психологических, культурных, экономических, правовых, информационных и др.), обеспечивающих упорядоченность поведения и деятельности людей, включенных в процесс кооперированной деятельности. Именно эта разнородность – важный фактор, обуславливающий привлечение специалистов самых разных предметных ориентаций к изучению организаций [Шкаратан, 1978; Щербина, 1998].

#### **Теория организаций как развитая управленческая теория. Проблематика**

В рамках управленческих наук ТО выступает как развитая управленческая теория. Ее возникновение – продукт теоретической деятельности многих ученых и практиков, начиная с конца XIX в. (Вебер, Тейлор, Файоль, Мэйо, Этциони, Саймон и др.) [Гвишиани, 1998]. В этой ипостаси ТО суть продукт исследований, результаты которых осмысляются, обобщаются и приобретают статус научной теории. Именно эта теоретическая составляющая области управленческих наук и дала название тому, что мы сегодня именуем ТО. Важность этой ее ипостаси очевидна. Итоги любых исследований (теоретических и эмпирических) не могут стать элементами научного знания и быть востребованы практиками без концептуализации, осмысления, моделирования. Результат этой деятельности – становление организационной теории [Щербина, 2002].

Итак, ТО может быть определена, как комплексная (межпредметная) базовая организационная теория в системе управленческих наук. Ее задача –

попытаться понять и объяснить природу организации, логику и механизмы ее функционирования и развития, описать и осмыслить протекающие в ней процессы, выявить и объяснить обуславливающие их механизмы.

Если более подробно говорить о специфике ТО как особой управленческой теории, то следует отметить, что она концентрирует внимание на изучении, описании, объяснении и осмыслении широкого перечня проблем. К числу таковых можно отнести следующие:

- роль организаций в современном мире;
- этапы эволюции и перспективы развития;
- типы организаций;
- их природа;
- условия функционирования;
- логика и механизмы развития;
- критерии, условия и принципы обеспечения эффективности;
- разнообразие типов;
- проблемы, возникающие в жизни организаций в процессе развития и функционирования;
- принципы и типы строения организаций;
- природа, роль и строение организационного окружения;
- роль внешней среды для жизнедеятельности организаций;
- способы и механизмы взаимодействия организации с окружающей средой;
- социальные отношения, складывающиеся в организации и социальные процессы, протекающие в ней;
- способы разделения и координации совместной деятельности;
- природа власти и типы властных отношений в организации;
- типы организационных структур и факторы, предопределяющие их разнообразие;
- средства и механизмы контроля и регуляции поведения и деятельности;
- способы и механизмы взаимодействия и коммуникации активных социальных агентов внутри организации и вне ее;
- проблемы равновесия и конфликта между различными подсистемами и элементами организации;
- факторы и механизмы, обеспечивающие, с одной стороны, предсказуемость и упорядоченность социальных отношений в организации, а с другой – вариативность, разнообразие поведения и активность участников коллективной деятельности;
- проблемы соотношения общеорганизационных групповых и индивидуальных целей участников коллективной деятельности и др.

#### **Теория организаций как учебная управленческая дисциплина**

Теория организаций – одна из базовых учебных дисциплин, составляющих основу менеджера образования [Щербина, Филонович, 1997]. В этом

качестве она является необходимым элементом подготовки менеджеров любых специализаций, однако особую роль играет в подготовке менеджера в сфере УЧР. ТО является фундаментом для изучения ряда учебных предметов, необходимых для подготовки данной категории менеджеров (частных управленческих теорий, направлений менеджерской деятельности, управленческих технологий). Здесь и возникает проблема жанров: как передать все богатство знаний, наработанных в рамках ТО, будущим менеджерам в виде доступно построенного учебного курса? Каким образом возможна передача этой информации?

Именно проблема трансляции знаний управленческой науки в рамках вузовского курса, на наш взгляд, является одной из главных проблем при подготовке полноценного менеджера в сфере УЧР. Дело в том, что задача преподавания того или иного курса, построенного на базе науки, требует известной корректировки. Поэтому, в большинстве современных учебников (как отечественных, так и зарубежных) обычно излагается лишь одна из множества версий ТО, причем делается это в весьма упрощенной форме и зачастую за счет выхолащивания предметного содержания.

#### **Статус и место теории организаций в системе управленческих наук**

Как управленческая теория, ТО занимает особое место в иерархии управленческих наук. Это базовая управленческая теория, поскольку она выполняет ряд теоретико-методологических функций по отношению к ряду специальных управленческих дисциплин и некоторым областям практической управленческой деятельности.

При решении вопроса о месте ТО в системе управленческих наук и сфер управленческой практики мы исходим из представлений о сложившейся и универсальной для всех развитых наук иерархии сфер деятельности, производящих или использующих научные знания. В указанных рамках мы принципиально различаем три разнородных сферы деятельности [Щербина, Садовникова, 1989; Щербина, 1993]:

- 1) фундаментальная наука – сфера производства принципиально нового знания;
- 2) прикладная наука – методолого-инструментальная сфера деятельности, связанная с созданием методов, инструментов и средств практической деятельности (проектная, конструкторская и технологическая деятельность). Работники этой сферы – одни из важных потребителей знаний и методов, наработанных фундаментальной наукой;
- 3) сфера практико-преобразовательной деятельности, использующая знания, наработанные фундаментальной наукой, а также средства и методы, наработанные прикладной наукой для решения практических задач.

В системе управленческих наук мы идентифицируем деятельность в области ТО с деятельностью в рамках академической науки. Такая идентифи-

кация, на первый взгляд, вызывает вопросы. Дело в том, что ТО относится к числу управленческих наук, которые многими специалистами относятся к прикладным наукам. Однако это не совсем так, ибо в рамках управленческих наук существует дифференциация видов деятельности. Как представляется, по целям, специфике и жанру деятельности специалисты, работающие в рамках ТО, это полноценные академические ученые, ориентированные на получение принципиально нового знания (изучение свойств организаций, выявление их закономерностей, механизмов функционирования и развития). Содержание их деятельности связано с проведением исследований в их академическом понимании (исследование — это поисковая деятельность, направленная на получение принципиально нового знания).

Итогом этой деятельности выступают теоретические обобщения и теоретические модели — содержание научной теории. Субъект такого рода деятельности — ученый в ортодоксальном смысле. При этом специфика его деятельности состоит в том, что получение новых знаний здесь является самоцелью и знания эти производятся до востребования, т.е. потребляются разными группами специалистов избирательно и иногда со значительным запозданием доходят до своих адресатов (не направлены прямо на решение практических задач). Все это классические признаки фундаментальной науки.

Кто же является потребителем знаний и методов, наработанных в рамках ТО?

1. По нашему мнению, на уровне прикладных управленческих наук потребителями знаний и методологий, выработанных в ТО, выступают представители двух групп специалистов, содержанием деятельности которых является создание средств и методов деятельности для управленцев-практиков. Речь идет:

а) о творцах специальных прикладных управленческих теорий и методологий, ориентированных на решение практических задач. Продуктом их деятельности, применительно к менеджменту в сфере УЧР, являются специальные теории и методологии в сферах организационного проектирования и реконструкции, организационного развития, управления персоналом и др.;

б) о специалистах, занятых в сфере проектно-технологической и проектно-конструкторской деятельности. Их задача — разработка управленческих технологий и диагностических средств для управленцев-практиков в сфере УЧР, созданных под задачи организационного проектирования, подбора и расстановки кадров, формирования и изменения состава коллективов, диагностики организационной культуры, технологий развития персонала, развития персонала, социальной адаптации, стабилизации коллектива и др. [Щербина, 1993; Щербина, Садовникова, 1989].

2. На уровне практико-преобразующей управленческой деятельности потребителями знаний, наработанных в рамках ТО, и средств деятельности, созданных в рамках системы прикладных управленческих наук, выступают

две группы практиков, обслуживающих систему управления. Это менеджеры и управленческие консультанты, обслуживающие эту сферу [Щербина, 2003; Щербина, Садовникова, 1989; Управленческое консультирование, 1992].

Хотя разделение труда в рамках практической менеджерской деятельности в сфере УЧР еще не сложилось, здесь можно выделить как минимум две группы направлений деятельности, в той или иной мере использующих положения ТО.

а) Группа практических направлений деятельности в рамках менеджмента в сфере УЧР, на которые ТО оказывает весьма сильное и доминирующее влияние. К таковым мы относим практическую работу в сферах:

- организационного проектирования и реконструкции;
- организационного развития;
- налаживания межорганизационных отношений;
- налаживания системы деловых коммуникаций;
- разрешения организационных конфликтов;
- формирования сильной и действенной организационной культуры;
- формирования организационного ядра;
- программ организационной интеграции и идентификации работника с организацией;

с организацией;

- программ формирования управленческой команды;
- профессиональной адаптации и др. [Щербина 2003].

б) Направления, где ТО не выступает единственной дисциплиной, определяющей основы практической деятельности в указанной сфере. Здесь в качестве базовой управленческой теории она сосуществует с общей теорией управления или теорией организационного поведения. В качестве практических направлений менеджмента в сфере УЧР, относящихся к этой области, могут быть названы следующие:

- разработка кадровой стратегии;
- кадровый маркетинг;
- подбор и расстановка кадров;
- формирование и изменение состава коллективов;
- планирование карьеры работника;
- стабилизация коллективов;
- социальная адаптация работника;
- разрешение конфликтов в организации и др. [Управление человеческими ресурсами, 2002].

В обоих случаях влияние ТО на успешность практической деятельности менеджеров в сфере УЧР является ощутимым, но в то же время опосредованным. Однако, как и всякая научная теория, она не является набором готовых рецептов, инструкций или технологий управления, созданных под решение конкретной практической управленческой задачи. Знания здесь производятся «до востребования»; для превращения в средства и рецепты практической

деятельности они должны быть осмыслены и преобразованы потребителем под решение конкретных задач, привязаны к конкретной ситуации. Сама ТО здесь выступает скорее кладовой разнородных знаний о природе организаций и подходов к ее изучению, использование которых предполагает активность и заинтересованность со стороны их потребителя.

#### **Специфика теории организаций и другие базовые управленческие теории**

Какие еще базовые управленческие теории существуют в этом поле? В управленческих науках ТО обычно рассматривается как одна из двух (или трех) рядоположенных базовых управленческих теорий, создающих основу для: а) формирования специальных управленческих теорий и методологий; б) формирования специальных дисциплин, занятых разработкой средств; в) деятельности управленцев-практиков.

В ряду базовых управленческих теорий (кроме ТО) обычно выделяют либо общую теорию управления или менеджмента [Мескон, Альберт, Хедоури, 1993; Дункан, 1996; Щербина, 2000], либо теорию организационного поведения [Лютенс, 1999; Ньюстром, Дэвис, 2000]. Принципиальное различие между ТО и указанными дисциплинами просматривается уже на уровне фокуса исследований.

Теория организационного поведения, сосредоточивая внимание на индивиду и *социальной группе как субъектах деятельности и объектах организационного воздействия*, делает акцент на *многообразии и вариативности человеческого поведения*, разнообразии поведенческих реакций людей в ответ на однотипные организационные воздействия. Что касается ТО, то она фокусирует внимание на проблеме *упорядоченности, воспроизводимости и предсказуемости поведения* как необходимых условиях коллективной целенаправленной деятельности [Лютенс, 1999].

В дихотомии «ТО – теория управления» принципиальное различие заключается в том, что во второй основное внимание обычно фокусируется на *процессе управления и целях управления, а также факторах и проблемах*, возникающих в процессе управления коллективной деятельностью (исследования закономерностей, факторов, препятствий, механизмов и ресурсов процесса, ориентированного на целедостижения). Ключевыми словами здесь являются слова «цель» и «процесс». Что касается ТО, то здесь основное внимание переносится с процесса на субъект целедостижения. Оно сосредотачивается на *изучении природы, состояния и строения организации как коллективного субъекта совместной деятельности*. Организация здесь первична по отношению к процессу управления. Само существование организации рассматривается как важнейшее условие и предпосылка коллективной деятельности и целедостижения. Ключевые слова здесь – «коллективный субъект деятельности», «целостность», «структура» и «выживание организации» [Щербина, 2000].

#### **Теория организаций как зрелая управленческая теория**

Хотя официально выделение ТО в качестве самостоятельной управленческой теории датируется началом 50-х гг. XX в., зарождение многих ее базовых положений связано с периодом последней четверти XIX в. Зародившись в рамках классической школы управления и пройдя несколько этапов углубления своего содержания, в итоге она сформировалась как сложная и многоэлементная система знаний, полученных в рамках многих школ и подходов, по-разному осмыслявших жизнедеятельность организации. Особо можно выделить вклад в разработку ТО представителей таких школ, подходов, групп ученых, как классическая школа, школа человеческих отношений, школа социальных систем, «астонская» группа, социотехнический подход, эмпирический подход, ситуационный подход, антисистемный подход, конфликтно-игровой, организационно-экологический и др. [Гвишиани, 1998; Пью, Хиксон, 1997; Щербина, 2000; Щербина, 1998].

ТО сегодня – это, во-первых, комплексная межпредметная теория со сложной структурой, во-вторых, – это многомодельная теория.

#### **Теория организаций как комплексная и межпредметная теория.**

##### **Ее составляющие**

К настоящему времени ТО представляет собой развитую систему знаний с достаточно устоявшейся проблематикой. Однако в рамках этой проблематики она не представляет собой целостной конструкции. Это сложная по структуре комплексная управленческая теория, включающая несколько относительно автономных разнопредметных организационных теорий, направленных на изучение организации и сформированных в рамках разных предметных областей.

Говоря о комплексности (межпредметности) ТО, следует отметить, что она обусловлена: во-первых, ее достаточной развитостью, во-вторых, сложностью природы самой организации. Организация – это сложная, динамичная, многоэлементная система, включающая компоненты разной природы. По мнению многих специалистов, организация слишком сложное образование, для того чтобы ее можно было описать в моделях одной предметной науки. Этот факт изначально создал объективную возможность для привлечения к изучению ее природы специалистов самой разной направленности и предметной ориентации, что и происходило на практике. Представители каждой из предметных областей находили свои ракурсы.

Проблематика ТО формировалась усилиями социологов, психологов, политологов, социальных антропологов, экономистов, юристов, и даже биологов и математиков. Кроме того, на процесс ее формирования оказали мощное влияние, во-первых, управленцы-практики и управленческие консультанты, во-вторых, представители межпредметных теорий и методологий, претендующих на универсальность (теория систем, кибернетика) [Янг, 1972; Джонсон, Каст, Розенцвейг, 1971].

И все же основная роль в формировании здания ТО принадлежала и принадлежит ученым-предметникам. Именно усилиями последних была не только сформулирована проблематика современной теории, но и созданы особые области знания (специальные теории) в рамках тех предметных областей, которые они представляли.

В числе развитых специальных предметных организационных теорий, входящих в состав ТО, сегодня можно выделить: социологию организаций, психологию организаций, экономику организаций. Они являются неотъемлемыми элементами структуры ТО [Пригожин, 1980; Современная социология организаций, 1995; Менар, 1996; Организационная психология, 2001; Почебут, Чикер, 2000].

В стадии становления находятся и другие специальные организационные теории, создаваемые в рамках предметных направлений таких наук, как социальная антропология, политология, культурология и др.

#### **Теоретико-методологический плюрализм**

Теоретико-методологический плюрализм проявляется в многообразии подходов, школ и моделей, существующих в рамках специальных предметных научных теорий. Эти подходы, школы и модели по-разному (а иногда с противоположных позиций) объясняют различные стороны жизни организаций. Очевидно, что уже дифференциация сфер ТО по предметному принципу во многом обуславливает и ее теоретико-методологический плюрализм. Однако это не единственный фактор. Дело в том, что здесь даже в рамках одной и той же предметной области формируются различные методологические подходы к пониманию и логике исследования одних и тех же проблем. Причины этого следующие.

Во-первых, наличие подобного многообразия методологических подходов связано с разнотипностью решаемых исследователями и практиками задач и различием фокуса исследования. Совершенно очевидно, что логика проводимых специалистом исследований будет прямо зависеть от того, ориентирован ли он на выявление закономерностей функционирования или развития организации; делает ли он фокусом исследования единичную организацию или отрасль (организационную популяцию); интересуют ли его реализация целей организации или удовлетворение целей ее клиентов.

Во-вторых, это обусловлено различием типов исследуемых организаций, стадий развития, внешних условий и контекста их функционирования. Очевидно, что теоретические модели производственных, коммерческих и религиозных организаций, крупных и малых организаций, молодых и развитых организаций, организаций, действующих в условиях жесткой или слабой конкуренции, и т.п. будут существенно различаться.

В-третьих, это объяснимо сменой подходов и парадигм, сложившихся в рамках данной предметной области и самой возможностью многообразных и

логически непротиворечивых трактовок одних и тех же феноменов и процессов. К примеру, у исследователей, сформировавших поле социологии организаций, в разные периоды времени четко просматривалось влияние сменяющих друг друга доминирующих методологий и теоретических конструкций: преобладающими в разное время выступали модели структурного функционализма, символического интеракционизма, неомарксизма, феноменологической социологии, разных версий понимающей социологии [Култыгин, 2000; Тернер, 1985; Монсон, 1992]. Наконец, существенное влияние на исследователей-предметников оказывают методологии, привнесенные либо из других областей знания, либо из так называемых «междисциплинарных» теорий. В числе таких методологий, применительно к ТО, можно выделить следующие.

А. Методологии, не только претендующие на универсальность применения в любых науках и предметных областях, но и декларирующие, что они способны преодолеть предметную ограниченность отдельных наук. К таковым могут быть отнесены прежде всего положения общей теории систем или системной методологии (отчасти кибернетики). Положения системной теории на Западе были особенно популярны в 50–60 гг. XX в., в СССР – в конце 70-х. [Джонсон, Каст, Розенцвейг, 1971; Сетров, 1972; Янг, 1972].

Однако даже не пике своего влияния системная теория не существовала как нечто единое. Сегодня же она развивается в таком количестве модификаций, что иногда кажется, что сам термин «системный подход» напрочь утратил всякий смысл.

б) Методологические ориентации, широко популярные в социальных и поведенческих науках и проецирующие свои принципы на соответствующие организационные науки. По этому основанию представляется оправданным выделить две укрупненные версии взгляда на социальную реальность: объективистскую и субъективистскую.

Первая пытается описать организацию как некую сложную социальную реальность, наделенную собственной природой и развивающуюся по своим объективным законам [Тернер, 1985]. Именно на познание этих законов здесь направлены усилия исследователей. Существует множество примеров реализации такой методологии применительно к организации. В частности, ими являются: формулирование представлений об организации как саморазвивающейся группе или общине (Мэйо, Диксон, Ротлисбергер) или как о социальной системе (Парсонс, Селзник, Барнард) [Эпштейн, 1972]; Barnard, 1948]; описание развития организаций в логике теории жизненных циклов (Адизес, Грейнер, Кац и Канн, Липпит и Шмидт) [Филонович, Кушелевич, 1996; Кушелевич, 1999]; ориентация на исследование культурных ограничений, накладываемых на задачи организационного проектирования (Вебер, Хофштеде, Оучи, Петтигрю). [Пью, Хиксон, 1997; Щербина, 1996; Sorogate Culture, 1986]; рассмотрение эффективности в качестве главного критерия выживания организации (Ч. Барнард) и попытки определить универсальные

требования к успешному функционированию организации как социальной системы (Парсонс, Барнард) [Гвишиани, 1998].

Вторая, субъективистская методология [Абельс, 1999; Бергер, Лукман, 1995; Новые направления в социологической теории, 1978], концептуально оформленная или стихийно сформированная, изначально отрицает наличие объективных законов функционирования и развития социального мира. Она описывает организации как вторичные по отношению к индивиду искусственные образования, легко меняющие свою природу образования. Они постоянно конструируются и переконструируются сознательными усилиями взаимодействующих и конкурирующих индивидов, реализующих свои жизненные цели и стратегии [Дудченко, 1996].

В рамках данной концепции организация описывается как образование, либо создаваемое сознательными усилиями менеджеров (Тейлор, Файоль, Вебер, Друкер, Дейл и др.), являются итогом реализации стратегий разного типа (Томпсон, Пфедфер, Саланчик, Ансофф, Минцберг и др.) [Chandler, 1966; Ансофф, 1989; Минцберг, Альстренд, Лэмпел, 2000], либо выступающая продуктом столкновения жизненных стратегий, реализуемых различными участниками делового взаимодействия (Сильверман, Крозье) [Crozier, Friedberg, 1980]. При этом авторами постулируется возможность любых организационных перестроек, вплоть до управления организационной культурой (Э. Шейн, Р. Кэмерон, Р. Куинн) [Шейн, 2002; Кэмерон, Куинн, 2001; Филонович, Аленина, 2003; Corporate Culture, 1986].

Соответственно двум фокусам взгляда на организацию соответствуют и две логики проведения исследований в организации – позитивистская и антипозитивистская, наиболее явно проявившиеся в социологической науке [Батыгин, 1986].

В рамках каждого из сложившихся подходов, в свою очередь, просматриваются важные методологические различия. Особенно ярко это проявляется в системной методологии. Здесь в рамках одного подхода применительно к организации можно выделить ряд существенных оснований для методологической дифференциации.

Однако каждая из этих методологий не является монолитной. Сочетание системного подхода с двумя методологиями, сформировавшимися в рамках поведенческих наук, привели к появлению двух популярных, но радикально различных взглядов на организацию как систему.

Одно из характерных различий моделей организации сложившееся в рамках системного подхода, – это различие по основанию *естественной и искусственной природы организационных систем*, теоретически зафиксированное еще в 50-е гг. XX в. А. Гоулднером [Гвишиани, 1998].

Первая модель организации в рамках этого различия – *«естественная» или «организмическая»*. Организация здесь именуется естественной системой, уподобляется социальному или социокультурному организму и представляет-

ся как социальная система общность, община, коллектив. Подход приписывает ей наличие собственной природы, а, следовательно, и закономерностей функционирования и развития. В рамках этого подхода организация – это функционирующая и развивающаяся по своим законам достаточно консервативная и непластичная социальная система. Признаки этой методологии: ориентация на сохранение целостности (выживание организаций); рассмотрение организации как предпосылки совместной деятельности; попытка выявления условий (социальных функций), при которых эта социальная целостность способна функционировать; описание развития организации как закономерного процесса; выделение стадий развития организации.

Вторая модель – *«искусственная», или «инструментальная»*. Она рассматривает организацию как «искусственную целевую систему», сознательно созданную усилиями менеджеров и постоянно переконструируемую их усилиями. По этой логике организация – это гетерогенная система, создаваемая усилиями менеджеров и описываемая как совокупность разнородных средств регуляции поведения и деятельности. Она является объектом сознательного проектирования и, следовательно, не имеет своей природы. Ее свойства заложены усилиями менеджеров в исходном проекте и меняются при ее перепроектировании. Логика такой целевой системы рассматривается обычно как связанная с реализацией исходного проекта. Сама же организация – это пластичная искусственная система гетерогенной природы.

Указанные модели альтернативны, но обе сегодня находят применение в практике управления.

#### **Системные модели взаимоотношений организации с внешним окружением**

Другим типичным примером различий в рамках системных моделей организации является логика отношений организации с внешним окружением. Создатели практически всех моделей организации признают значимость внешней среды как важнейшего фактора и условия функционирования и развития организации. При этом они выделяют различные ее модели (среда как рынок; как кладовка разнородных ресурсов (Лоуренс и Лорш); как совокупность других организаций, с которыми ей приходится сотрудничать или конкурировать (Томпсон, Лоуренс и Лорш); как культурное или юридическое окружение (Мескон, Альберт, Хедоури) и др.). По этому основанию можно выделить три существенно различающихся системных модели организации.

Первая, обычно именуемая *моделью организации как закрытой системы*, сосредоточивает основное внимание на процессах рационализации управления внутри организации. Она ориентирована на описание функционирования (или развития) организации в относительно стабильной внешней среде. В этой модели состояние внешней среды рассматривается как не слишком значимый фактор, которым иногда можно пренебречь. Ее признак – описание организации как системы, где отношение организации со

средой стабильны. Здесь «входы» (поступающие ресурсы: сырье, энергия, информация, технология, деньги, кадры) и «выходы» (продукты ее деятельности – товары и услуги) – относительно устойчивы [Катц, Канн, 1993]. Таковы, например, модели организации, созданные в рамках классической школы (Файоль, Вебер, Керженцев) или школы человеческих отношений (Мэйо, Диксон), работавшие в условиях ненасыщенного рынка и широких рыночных и ресурсных ниш [Файоль, 1992; Вебер, 1990; Эпштейн, 1972; У истоков НОТ, 1990].

Вторая модель, именуемая *моделью организации как открытой системы*, сосредоточивает свое внимание на проблемах адаптации к состоянию внешней среды, иногда в ущерб задачам рационализации управления внутри организации. Она ориентирована на работу в нестабильной и динамичной внешней среде, изменением состояния которой невозможно пренебречь. Проблема адаптации к внешнему окружению или адаптивному окружению к себе здесь является центральной проблемой. Признак такой модели – описание организации как системы, где «входы» и «выходы» постоянно меняются [Катц, Канн, 1993]. Таковы, например, модели комплексной организации П. Лоуренса и Дж. Лорша и теория ресурсной зависимости Дж. Пфедфера и Дж. Саланчика, созданные для описания функционирования и развития организации в условиях динамичного и пересыщенного рынка и высокой конкуренции.

Первая рассматривает динамику внешнего окружения как ключевой фактор, определяющий фактически все организационные процессы и задающий дифференцированную логику формирования организационной структуры [Lawtense, Lorsch, 1967]. Вторая описывает деловую организацию как систему, зависимую от целевого окружения (организации-поставщики, организации-продавцы и организации-конкуренты), действующую в ситуации крайней нестабильности и неопределенности и предпринимая героические усилия для изменения взаимных зависимостей на рынке в свою пользу [Pfeffer, Salancik, 1978].

Наконец, третья модель организации именуется *обычно моделью избирательно открытой системы*. В ее основе лежит представление, что разные части и уровни организации в разной степени открыты (подвержены воздействию) по отношению к внешней среде и ее основным сегментам даже в условиях динамичного окружения. Таковы, например, модели организации, рассматривающие: а) различия в открытости (или закрытости) системы для трех уровней управленческой иерархии – стратегический, координационный, оперативный (Каст и Розенцвейг) [Kast, Rozenzweig, 1972]; б) выделяющие по этому основанию два типа подразделений в деловой организации – буферные подразделения и подразделения технического ядра [Thompson, 1967].

Характерно, что каждая из указанных моделей находит свое применение в управленческой практике.

### Наиболее известные модели теории организаций

Теоретико-методологическое разнообразие в подходах к изучению организации находит весьма адекватное отражение в разнообразии представлений о сущности организации, теоретических моделей организации и процессов в ней протекающих.

Разнообразие подходов к исследованию ТО проявляется уже на уровне понимания природы организаций [Щербина, 2000].

Последняя предстает в ТО: 1) в качестве системы подготовки и принятия управленческих решений (Вебер, Марч, Саймон, Сайерт и др.) [Вебер, 1990; Саймон, Смитсбург, Томпсон, 1995; Гвишиани, 1998]; 2) в виде социальной машины, построенной на принципе разделения труда и высокой формализации социальных отношений (Вебер, Голик, Керженцев, Муни, Рейли, Тейлор, Урвик, А. Файоль и др.) [Вебер, 1990; Файоль, 1991]; 3) в виде саморазвивающегося «социального организма» или ячейки общества, которая берет на себя выполнение ряда социальных функций по отношению к своим работникам (Диксон, Ротлисбергер, Лайкерт, МакГрегор, Григас, Файнбург) [Эпштейн, 1972]; 4) в виде самовозникающего и самоподдерживающегося социального института, выполняющего определенные функции по отношению к социуму (Парсонс, Мертон, Барнард, Селзник, Этциони, Адизес, Пью, Хиксон, Лапин, Пригожин) [Гвишиани, 1998; Пригожин, 1980]; 5) в виде посредника между человеком и внешней средой, предстающей как кладовка ресурсов, где структура организации возникает как способ преодоления сложности внешней среды и обеспечения доступа к ее ресурсам (Саймон; Лоуренс, Лорш) [Пью, Хиксон, 1997; Магда, 1991]; 6) в виде поля напряжений и перманентных конфликтов, политических и силовых игр (Дарендорф, Козер, Крозье, Томпсон, Бернс, Козьминский, Завишляк, Зайцев, Щедровицкий) [Тернер, 1985; Магда, 1991]; 7) в качестве социотехнической системы, выступающей в виде посредника между человеком и технологией (Вудворд, Хейр, Трист, Дабин, Подмарков, Лапин, Шкаратан) [Шкаратан, 1978; Гвишиани, 1998]; 8) в виде социальной группы с подвижной структурой и высокой активностью разноориентированных акторов, реализующих свои цели и жизненные стратегии, и постоянно меняющих конфигурацию своих отношений с партнерами (Сильверман) [Магда, 1991]; 9) в виде элемента сферы обмена ресурсами, как внутри ее самой (квази рынок), так и вне ее (рынок в собственном смысле), контролирующей доступ к определенному типу ресурсов (Пфедфер и Саланчик) [Пью, Хиксон, 1997]; 10) как форма существования социальной популяции, возникающая при ее соприкосновении с внешней средой (Хоули) [Щербина, 1993]; 11) как консервативная, слабо адаптивная социокультурная система, находящаяся в сложных отношениях с внешним окружением, логика взаимоотношений с которым, а также логика ее развития описываются в терминах естественного отбора социокультурной селекции и идентифицируются с организационной популяцией [Hannon, Freeman, 1989].



Почти столь же разнообразны взгляды, сформированные в рамках современной теории, на такие аспекты жизнедеятельности организации, как: развитие организации; строение внешней среды и принципы взаимоотношения с ней организации; принципы строения организации; логика принятия управленческих решений; организация деловых коммуникаций, критерии эффективности организации; способы обеспечения интеграции и организации деловых коммуникаций; механизмы ее функционирования и развития.

Например, характеризуя сосуществующие модели внешней среды, в ТО можно выделить представления о ней, как: а) о рынке в собственном смысле слова (Чендлер, Пфедфер, Саланчик); б) источнике необходимых организации ресурсов – внешняя среда как система ресурсных или экологических ниш (Лоуренс, Лорш, Пфедфер, Саланчик, Хэннон, Фримен и др.); в) о правовом или социокультурном пространстве, задающем правила игры и ограничивающем свободу жизнедеятельности организации – внешняя среда как макроокружение (Парсонс, Гоулднер, Этциони, Менар, Ди Маджио, Мейер, Пауэл); г) о совокупности других организации, с которыми данная организация вступает во взаимодействие, – микроокружение, и особенно о той части микроокружения, где основным элементом выступают организации, с которыми данная организация находится в непосредственном взаимодействии (организации-партнеры и организации-конкуренты), – целевое окружение (или окружение задачи) [Glassman, Cummings, 1991; Hannan, Freeman, 1989; Щербина, 1993; Закс, 1998; Пью, Хиксон, 1997; Холл, 2001; Щербина, Попова, 1995; Щербина, Попова, 1996].

Парадокс состоит в том, что, несмотря на разнообразие, несходство и даже противоположность многих теоретических моделей ТО, практически все они находят применение в тех или иных сферах управленческой практики при решении различных задач.

#### **Проблема усвоения и применения положений теории организаций в системе менеджера образования и управленческой практике**

Из сказанного, очевидно, что современная ТО – это сложная и достаточно противоречивая система знаний, к которой вполне подходит известная в менеджерских кругах метафора – «джунгли управленческой теории». Все это, с одной стороны, создает сложности при изучении положений ТО, а с другой, открывает широкие возможности применения накопленных в ТО знаний для решения практических управленческих задач (особенно в сфере менеджмента в сфере УЧР).

Трудности, порожденные сложностью и противоречивостью знаний, создают проблему, связанную, прежде всего, с подготовкой менеджера и использованием знаний ТО в практике менеджмента.

Возникает соблазн давать будущим менеджерам и управленцам-практикам адаптированные, выхолащенные, упрощенные и усеченные представ-

ления об основных положениях теории организации. Такая практика находит отражение в большинстве учебников (как отечественных, так и переводных), вышедших в стране за последние десять–пятнадцать лет. Однако нам представляется, что современный менеджер в сфере УЧР не может и не должен игнорировать богатство знаний об организации, накопленные современной теорией организации во всей ее сложности и противоречивости. Практика показывает, что каждая из этих моделей находит применение в той или иной сфере управленческой деятельности. Однако возникает проблема, каким образом этими разнородными знаниями управленец-практик может воспользоваться? Как и чему учить будущего менеджера в сфере УЧР?

#### **Ситуационная методология управления как способ преодоления проблем, вызванных теоретико-методологическим плюрализмом**

Главная проблема применения разнородных моделей ТО в практике, по нашему мнению, состоит в том, что многие из них возникли как нормативистские. Под последними в организационной науке понимают обычно теоретические конструкции, претендующие на универсальность применения. Возникнув в определенных условиях и, как правило, в полемике с другими моделями, практически каждая из них нашла свое применение в управленческой практике и доказала свою эффективность. Таковы, например, модели классической школы, школы человеческих отношений и школы социальных систем.

Однако проблема состоит в том, что они изначально были ориентированы на решение определенного типа задач для определенного типа организаций, ориентированы на определенную стадию развития организаций, определенные условия их реального функционирования, определенный тип внешней среды. Все это стимулировало появление все новых организационных моделей, часто противоположных по содержанию, породив проблему сложности применения положений организационной теории.

Проблема в том, что, столкнувшись с многообразием теоретических моделей, многие из менеджеров в практике управления фактически опираются на упрощенные представления о природе организации либо на одну–две известные и «любимые» ими теоретические модели. Та же проблема характерна и для подготовки менеджеров.

Однако для использования в менеджерском образовании и менеджерской практике всего спектра разнородных наработок ТО необходима другая методология. В качестве таковой выступает *ситуационная методология*. Эта антинормативистская методология, с одной стороны, изначально отрицает возможность создания всеобъемлющей теоретической модели организации (позволяющей управленцу-практику на ее основе решать любые задачи, для любой организации и любых условий ее функционирования). С другой стороны, это методология, позволяющая в зависимости от специфики реаль-

ных условий и задач, привлекать самые разные (иногда противоположные) теоретические схемы.

Основные принципы этой методологии были сформулированы к концу 60-х – началу 70-х гг. Содержание этой методологии изначально предполагало отказ от идеи поиска единой универсальной теории. Она постулировала принцип выбора, т.е. использования различных теоретико-методологических оснований для решения разных задач практической управленческой деятельности – в зависимости от типа решаемых менеджером или исследователем проблем, состояния объекта, ситуации, в которой он действует (Шерман, Гомбери, Томпсон, Лоуренс, Лорш).

В наиболее лаконичную и доступную форму эту идеологию облек Г. Шерман [Sherman, 1965], который свел ее основные положения к трем тезисам:

1) невозможно на практике обеспечить в организации создание таких структур, методов, типов социального порядка, которые были бы идеально приспособлены для любого времени, целей, ценностей, условий деятельности;

2) нет заведомо плохих или заведомо хороших организационных теорий и принципов организации и управления; необходимо лишь определить, в каких условиях те или иные принципы приносят желаемый результат;

3) прагматизм в практике управления состоит не в отбрасывании тех или иных организационных теорий, но в их адекватном применении на практике.

По нашему мнению, развернутая версия ТО именно на базе ситуационной методологии и в исторической логике (по школам и подходам) должна преподаваться будущим менеджерам по УЧР (особенно при подготовке магистров). Само же развитие ТО должно рассматриваться как продукт плодотворной полемики разных школ и подходов друг с другом и в контексте проблемы дифференциации типов решаемых менеджерами практических задач, стадий развития организации и меняющихся условий их функционирования. Только такой подход к подаче материала в системе менеджерского образования, на наш взгляд, позволяет передать будущим менеджерам в сфере УЧР все необходимое богатство знаний, наработанное в рамках организационной науки и необходимое им для практической работы.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Абельс Х.* Интеракция Идентификация. Презентация. СПб., 1999.
2. *Ансофф И.* Стратегическое управление. М., 1989.
3. *Батыгин Г. С.* Обоснование научного вывода в прикладной социологии. М., 1986.
4. *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. М., 1995.
5. *Парсонс Т.* О социальных системах. М., 2002.
6. *Будон Р.* Место беспорядка. Критика теорий социальных изменений. М., 1998.

7. *Вебер М.* Три типа господства // Двадцать два. 1990. № 72.
8. *Гвишиани Дж.* Организация и управление. М., 1997.
9. *Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д.* Системы и руководство. М., 1972.
10. *Дудченко В. С.* Онтосинтез конфликта (к методологии исследования) // Социс. 996. № 10.
11. *Дункан У.Дж.* Основополагающие или в менеджменте. М., 1996.
12. *Закс С.* Эволюционная теория организаций // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 1.
13. *Катиц Д., Канн Р.* Социальная психология организации. Киев, 1993.
14. *Камерон К., Куинн Р.* Диагностика и изменение организационной культуры. СПб., 2001.
15. *Култыгин В.П.* Классическая социология. М., 2000.
16. *Кушелевич Е.И.* Развитие и изменение организации в парадигме жизненных циклов. – М., 1999.
17. *Лютенс Ф.* Организационное поведение. М., 1999.
18. *Магда В.* Современные теории организаций. Генезис. Состояние. Проблемы. Перспективы. М., 1991.
19. *Менар К.* Экономика организаций. М., 1996.
20. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М., 1993.
21. *Мильнер Б.З.* Теория организаций. Курс лекций. М., 1998.
22. *Мициберг Г., Альстренд Б., Лэмпл Дж.* Школы стратегии. СПб., 2000.
23. *Мициберг Г.* Структура в кулаке. СПб., 2001.
24. *Монсон П.* Современная западная социология. Теории. Традиции. Перспективы. СПб., 1992.
25. Новые направления в социологической теории. М., 1978.
26. *Ньюстром Дж., Дэвис К.* Организационное поведение. СПб., 2000.
27. Организационная психология. Хрестоматия. СПб., 2001.
28. *Парсонс Т.* О социальных системах. М., 2002.
29. *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. М., 1995.
30. *Пригожин А.И.* Социология организаций. М., 1980.
31. *Пригожин А.И.* Методы развития организации. М., 2003.
32. *Пью Д., Хиксон Д.* Исследователи об организациях. Хрестоматия. М., 1997.
33. *Почебут Л., Чикер В.* Организационная социальная психология. СПб., 2000.
34. *Роджерс Э. Агарвала-Роджерс Р.* Коммуникации в организациях. М., 1980.
35. *Сетров М.И.* Основы функциональной теории организаций. Л., 1972.
36. *Тернер Дж.* Структура социологической теории. М., 1985.
37. У истоков НОТ. Забытые дискуссии и нереализованные идеи. Л., 1990.
38. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб., 2002.

39. Управленческое консультирование / Под ред. М. Кубра. М., 1992. – Кн. 1, 2.
40. Файоль А. Общее промышленное управление. М., 1992.
41. Филонович С.Р., Кушелевич Е.И. Теория жизненных циклов И. Адизеса и российская действительность // Социс. 1996. № 10.
42. Филонович С.Р., Алена К.А. Сравнительный менеджмент. Хрестоматия. Пермь, 2003.
43. Холл Р. Организации: структура, процессы, результаты. СПб., 2001.
44. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
45. Шкаратан О.И. Промышленные организации. М., 1978.
46. Шербина В.В. Социальные теории организации. Словарь. М., 2000.
47. Шербина В.В. Средства социологической диагностики в системе управления. М., 1993.
48. Шербина В.В., Садовникова Л.Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. Кишинев, 1989.
49. Шербина В.В. Общая теория организаций: предмет, статус, проблематика // Философия экономики. Киев, 2002.
50. Шербина В.В. Предмет, статус и проблематика социологии организаций // Социс. 2000. № 8.
51. Шербина В.В. Социология организаций // Социс. 1998. № 8.
52. Шербина В.В. Социология организаций: школы, направления, тенденции развития // Социология в России. М., 1998.
53. Шербина В.В. Содержание деятельности и проблемы подготовки менеджеров в сфере УЧР // Личность. Культура. Общество. Т 4. Вып. 3–4 (13–14). М., 2002.
54. Шербина В.В. Что такое организационная экология? // Социс. 1993. № 2.
55. Шербина В.В., Попова Е.П. Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка: проблема структурной инерции // Lucha. XXII / 1–2. Beograd (на русск. яз), 1995.
56. Шербина В.В., Попова Е.И. Современные концепции структурных изменений организации // Социс. 1996. № 1.
57. Шербина В.В., Филонович С.Р. Курс: введение в социологию организаций на социологическом ф-те МГУ // Социс. 1997. № 1.
58. Шербина С.В. Организационная культура в западной традиции: природа, логика формирования и функции // Социс. 1996. № 7.
59. Эпштейн С. Индустриальная социология в США. М., 1972.
60. Янг С. Системное управление организацией. М., 1972.
61. Barnard Ch. The Function of the Executive. Cambridge, 1948.
62. Chandler A.D. Strategy and Structure. N.Y., 1966.
63. Corporate Culture / Ed. Gldewell J.S. Alexandria, 1986.
64. Crozier M., Fridberg E. Actor and Systems. The Politics of Collective Action. Chicago, 1980.

65. Glassman A.M., Cummings T.G. Organizational Development. Boston. Irwin, 1991.
66. Hannan M.T., Freeman J. Organizational Ecology. 1989.
67. Kast F., Rozenzweig J. General System Theory Application for Organization and Management // Academy of Management Journal. December 1972.
68. Sherman H. It All Depends: A Practice Approach to Organization Growth and Development // Handbook of Organization, J.G. March (ed.). Chicago, 1965.
69. Lawrence P., Lorsch J. Organizations and Environment. Boston, 1967.
70. Lawrence P., Lorsch J. Differentiation and Integration in Complex Organizations // ASQ. 1967.
71. Glassman A.M., Cummings T.G. Organizational Development. Boston, 1991.
72. Pfeffer J., Salancik G. The External Control of Organizations. N.Y., 1978.
73. Thompson J. Organization in Action. – McGraw Hill, 1967.

## 2.2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Организационное поведение – сравнительно новая дисциплина для российских вузов. Ее главная особенность – синтетическая природа – породила специфическую проблему: острую нехватку квалифицированных преподавателей. Действительно, в силу того, что «организационное поведение» основывается на комплексе идей и концепций, относящихся к разным фундаментальным областям знания, изначально неясно, каково должно быть базовое образование преподавателя этой дисциплины: он должен быть психологом, социологом, политологом или специалистом в области менеджмента? Кроме того, американское происхождение этой дисциплины порождает вопрос о том, как должна учитываться национальная специфика в преподавании организационного поведения.

Данный материал имеет своей целью дать ответы на эти и другие вопросы, что, по нашему мнению, может способствовать повышению качества преподавания организационного поведения в российских вузах.

### История возникновения дисциплины

В отличие от многих других учебных дисциплин, организационное поведение не имеет единственного «праотца» в среде областей науки. Более того, можно констатировать, что организационное поведение представляет собой искусственно синтезированную дисциплину, которая имеет отчетливую дату рождения.

В конце 1950-х гг. в США возник кризис бизнес-образования. Компании – потребители выпускников программ MBA – стали высказывать резко критические замечания относительно их подготовки. Суть критики сводилась к тому, что при высоком уровне теоретических знаний, которые давали бизнес-школы, их выпускники оказывались не в состоянии сразу после начала работы в компаниях выполнять непосредственные обязанности менеджеров. По мнению представителей делового мира, на «доводку» таких специалистов уходило слишком много времени.

Для выяснения причин сложившейся ситуации были проведены специальные исследования и опубликованы два доклада. Один был подготовлен Гордоном и Хоуэллом [Gordon and Howell, 1959], а второй – Пирсоном [Pierson, 1959]. Выводы обоих докладов оказались сходными: выпускники школ бизнеса в целом достаточно хорошо владеют аналитическим инструментарием менеджмента, но имели весьма расплывчатые представления о том, *как управлять людьми*. Основываясь на этих выводах, Американская ассоциация университетских школ бизнеса (AACSB) создала специальную комиссию, задачей которой стало формулирование предложений для преодоления указанного недостатка. Главным результатом деятельности этой комиссии и стало появление в учебных планах школ бизнеса новой дисциплины.



Рис. 1. Проблемное поле организационного поведения

Проблемное поле «организационного поведения» в том виде, в каком оно существует в наши дни, показано на рис. 1. Проблемное поле включает в себя основные субъекты организационного поведения (такие как личность и группа), важнейшие концепции, связанные с формированием поведения человека и групп (например, мотивация, власть или научение), а также области, относящиеся к важнейшим видам поведения в организационном контексте (в частности, принятие решений и коммуникации). Следует подчеркнуть, что зачастую выделение определенных тем в рамках данной дисциплины вызывает затруднение, поскольку они в равной степени могут быть отнесены, например, к теории организаций. Так, во многих курсах организационного поведения фигурирует тема «Организационная структура», рассмотрение которой, на наш взгляд, более уместно в курсах теории организаций или общего менеджмента<sup>1</sup>.

Внимательное рассмотрение рис. 1 показывает, что проблемное поле организационного поведения описывается понятиями, разработка которых

<sup>1</sup> Эта тема включена, например, Ф. Лютенсом в его известный учебник [Лютенс, 1999]. Некоторые авторы для преодоления этого затруднения попросту избегают вынесения в название книги словосочетания «организационное поведение». Именно так поступили Гибсон, Иванцевич и Донелли, дав своей книге бесхитрое название «Организации» [Гибсон, Иванцевич, Донелли, 2000], хотя по сути своей она отражает содержание курса организационного поведения, о чем свидетельствует даже поверхностное сравнение ее содержания с содержанием учебника Лютенса.



Рис. 2. Модель организации

осуществляется в различных областях фундаментального знания. Это обстоятельство, во-первых, приходится учитывать при подготовке преподавателя к чтению учебного курса. Во-вторых, оно весьма существенно для понимания методологических проблем, связанных с научным изучением проблем, относящихся к организационному поведению.

#### Фундаментальные источники организационного поведения

Перечень фундаментальных источников организационного поведения почти очевиден. Совершенно ясно, что психология и социология лидируют с точки зрения количества понятий и концепций, задействованных при построении новой учебной дисциплины. Стоит, однако, заметить, что обе указанные научные дисциплины сами являются неоднородными, поэтому стоит указать их области, наиболее значимые для организационного поведения.

Для упрощения анализа воспользуемся простой моделью организации, представленной на рис. 2. В центре организации находится индивидуум, который практически всегда функционирует в организации в составе той или иной группы. Взаимодействие групп составляет основу поведения организации, которая, в свою очередь, взаимодействует с окружающей средой, проявляя свою идентичность.

Если воспользоваться такой схемой, становится ясно, что одной из центральных областей психологии, имеющих отношение к организационному поведению, является *психология личности*. Не вдаваясь в детали определений, подчеркнем, что психология личности занимается изучением особенностей индивидуума и, как следствие, его поведения. Во многих современных мо-

нографиях по психологии личности можно найти разделы, непосредственно относящиеся к организационному поведению (см., например, [Айзенк, 1999], [Капра и Сервон, 2003], [Первин и Джон, 2000]). К ней примыкает *когнитивная* психология в той ее части, которая анализирует формирование поведения (см. монографии [Солсо, 1996], [Андерсон, 2002]).

Многие характеристики поведения человека определяются его индивидуальными особенностями. Многие, но не все. Огромное многообразие форм поведения человека раскрывается при его взаимодействии с другими индивидуумами и группами. Спецификой такого поведения, так же как и поведением групп, занимается *социальная психология* — область, рожденная на пересечении психологии и социологии<sup>2</sup>.

Собственно *социология* также активно «работает» в организационном поведении, прежде всего, при рассмотрении больших социальных систем и, следовательно, при анализе поведения организаций во внешней среде.

Однако психологией и социологией перечень фундаментальных составляющих организационного поведения не ограничивается. Поскольку во всякой, в том числе и деловой, организации всегда имеется политическая компонента, при ее анализе приходится пользоваться понятийным аппаратом *политологии*. Особое значение политология имеет для анализа проблемы власти и политических форм поведения в организации.

Наконец, непосредственное отношение к организационному поведению имеет и *культурология*, причем в двух аспектах. Во-первых, важнейшим понятием, используемым для описания организаций и анализа организационного поведения, является понятие корпоративной (организационной)<sup>3</sup> культуры. Это понятие родилось из стремления явным образом отразить различия, существующие между организациями, но не сводящиеся к отличиям в стратегии или структуре; соответствующие разработки в существенной степени опирались на понятийный аппарат культурологии. Во-вторых, культурология позволяет подойти к анализу национальных различий в рамках организационного поведения, анализ которых из почти чисто теоретической проблемы, каковой она представляется в парадигме сравнительного менеджмента, превращается в условиях глобализации в актуальную и практическую проблему (см., например, книгу Н. Адлера [Adler, 1997]).

<sup>2</sup> В последние гг. литература по социальной психологии на русском языке обогатилась благодаря переводам таких фундаментальных книг, как, например, [Аронсон, 1998], [Майерс, 1997], [Зимбардо и Ляйппе, 2000].

<sup>3</sup> Здесь предикаты «корпоративная» и «организационная» культуры рассматриваются как синонимы, хотя ясно, что не всякая организация является корпорацией. Термин «организационная культура» страдает тем недостатком, что с ним иногда связывают лишь культуру организационной деятельности, в то время как оно гораздо шире. Подробное обсуждение терминологических и понятийных проблем, касающихся данного понятия см. в книге [Щербина, 2000].

Из этого краткого обзора следует важнейший вывод: при подготовке к чтению курса по организационному поведению преподавателю необходимо провести «коррекцию» своего подхода и расширить область своей компетенции по сравнению с той, которая определяет его базовое образование, обеспечить баланс в представительстве фундаментальных компонентов при описании явлений и концепций организационного поведения. В противном случае курс рискует превратиться в изложение «психологии менеджмента» или «социологии менеджмента» и не реализовать свою интегративную функцию.

#### Специфика методологии организационного поведения как интегративной дисциплины

Ввиду синтетической природы организационного поведения приходится констатировать, что данная дисциплина не имеет самостоятельной методологии: ее подходы отражают методологию фундаментальных наук, перечисленных выше. Хочется подчеркнуть, что это не тривиальная констатация, а важный тезис, который должен учитываться в преподавании.

Прежде всего, следует обратить внимание на то, что современные науки о человеке, включая психологию и социологию, пришли к выводу, что критерии *научности* в их областях несколько отличаются от критериев научности, принятых в естествознании. К общим критериям научности относится требование соответствия теории наблюдаемым фактам и минимизация числа предположений (аксиом), на которых строится теория. Несомненно, специалисты в области философии науки могут расширить этот перечень. Однако нам важно отметить иное: принципиальное отличие в пропорциях объяснительной и предсказательной функций в науках о человеке и естествознании.

В естествознании предсказательная функция с начала XIX в. рассматривается как обязательный признак научной теории, заслуживающей этого названия. В социологии и психологии в конце XX в. в результате многоплановых исследований возникли направления, получившие названия ситуационных, в рамках которых предсказательная сила теории не рассматривается как безусловное требование. В качестве примеров книг этого направления, переведенных на русский язык, можно привести книги Г. Будона (социология) [Будон, 1998] и Л. Росса и Р. Нисбетта (психология) [Росс и Нисбетт, 2000].

Они исходят из того, что «заманчивая» идея о возможности надежного предсказания поведения человека на основе так называемых диспозиционных характеристик (определяемых с помощью разного рода тестов) не может быть реализована. Введено даже специальное выражение «фундаментальная ошибка атрибуции» — для обозначения ошибки, связанной с преувеличением значения диспозиционных характеристик. Это, однако, не означает, что предсказание поведения невозможно в принципе: коэффициент корреляции между предсказанным на основе диспозиционных характеристик поведением и реальным поведением человека превышает 0,7 в случае, если человек оказывает-

ся в знакомой для него ситуации. В противном случае возрастает роль ситуационных факторов, «вес» которых заранее определить не удастся; при этом указанный коэффициент корреляции падает до величины менее 0,2.

Отмеченная ситуационность в целом имеет огромное значение для организационного поведения. Ее необходимо учитывать не только в отношении критериев научности, но и в практическом плане. Например, следует крайне осторожно относиться к использованию традиционных методик тестирования персонала при отборе кандидатов на инновационные позиции.

Не менее существенны особенности организационного поведения в отношении генерации нового знания. В естествознании, как известно, одним из основных методов порождения нового знания является эксперимент. В социальной психологии и социологии экспериментальный метод имеет ограниченную применимость по ряду причин. Одна из них — влияние наблюдателя на объект исследования, известный в менеджменте как «хоторнский эффект». Другая трудность состоит в том, что при формировании психологических и социологических инструментов исследователь практически никогда не может полностью освободиться от влияния собственных личностных, социальных и культурных особенностей. Наиболее ярко это проявляется при проведении так называемых сравнительных и кросс-культурных исследований в организационном поведении<sup>4</sup>.

Тем не менее, экспериментальный метод позволяет получать достаточно надежные результаты и при изучении сложных явлений организационного поведения, о чем свидетельствуют выдающиеся по тщательности методической проработки эксперименты С. Мильграма, ставшие в наши дни классическими (см. книгу [Мильграм, 2000]).

Учитывая сказанное об экспериментальном методе, следует подчеркнуть особую роль наблюдения в организационном поведении. Наблюдение позволяет избавиться от некоторых трудностей, связанных с экспериментом, однако оно может породить новые, например, проблемы связанные со сложностью интерпретации наблюдений.

Для разрешения указанных и многих других проблем генерации нового знания в социальной психологии разрабатываются все более изощренные методы валидации исследовательских инструментов<sup>5</sup>.

Из сказанного выше следует, что преподаватель организационного поведения должен хорошо разбираться в методологии психологии и социологии и уметь анализировать результаты чужих исследований с точки зрения их доказательности и валидности. Не менее важно, чтобы студенты уже в рамках программы бакалавриата познакомились с методологическими пробле-

<sup>4</sup> Эти проблемы подробно анализируются в книге Ж.-К. Узуны [Usunier, 1998].

<sup>5</sup> См., например, фундаментальный обзор таких методов в психологии в книге [Анастаси и Урбина, 2001].

мами психологии и социологии (в рамках соответствующих курсов), хотя подробно обсуждать эти проблемы, на наш взгляд, следует в магистратуре.

### **Особенности преподавания организационного поведения в бакалавриате и магистратуре**

Важной проблемой является связь курса организационного поведения с курсом общего менеджмента. В принципе, по нашему мнению, общий менеджмент должен читаться ранее и решать задачу формирования у студентов представления о функциях менеджмента и его проблемном поле. Отметим, однако, что известны случаи, когда курсы общего менеджмента и организационного поведения совмещаются. Примером учебника для такого курса может служить переведенная на русский язык книга [Маллинз, 2003].

Естественно, что преподавание организационного поведения и его элементов в бакалавриате и магистратуре должно существенно различаться. Речь не идет о том, что следует избегать тематическо-содержательных повторов. Напротив, иногда такие повторы совершенно уместны, особенно в случае, если изложение в последующем курсе ведется на новом уровне. Дело в том, что чтение этих курсов должно решать принципиально разные задачи.

Пояснение этого тезиса затруднено тем, что общая структура курса организационного поведения в бакалавриате в значительной степени зависит от того, имеются ли в учебном плане до этого курса такие дисциплины, как общая социология и психология, а если имеются, то в каком объеме читаются. Как следует из проведенного ранее рассмотрения фундаментальных основ организационного поведения и его методологических проблем, чтение указанных курсов студентам факультета менеджмента крайне важно и оно должно предшествовать изучению организационного поведения. В то же время необходимо учитывать, что при изложении этих дисциплин преподаватели решают свои специфические задачи, поэтому преподавателю курса организационного поведения необходимо осознавать при разработке своего курса, в чем они состоят и как решаются.

В любом случае в бакалавриате курс организационного поведения преследует достижение следующих целей:

- ввести студентов в проблематику организационного поведения;
- содействовать операционализации концепций и понятий фундаментальных областей, на которые опирается данная учебная дисциплина;
- продемонстрировать практическое применение знаний, относящихся к организационному поведению;
- показать взаимосвязи организационного поведения с другими дисциплинами, изучаемыми будущими менеджерами.

Из перечня целей видно, что рассматриваемый курс в бакалавриате должен иметь обзорный характер и способствовать, главным образом, форми-

рованию у студентов понятийного аппарата и представления об основных моделях организационного поведения.

Важную роль в курсе бакалавриата играют семинарские занятия. Они должны проводиться в форме обсуждения кейсов, рассмотрения примеров применения теоретических моделей к проблемам практики, а также иметь определенную тренинговую компоненту. Последнее особенно важно для студентов, которые будут учиться по специальности «Управление человеческими ресурсами». Поскольку для них организационное поведение — отправная точка специализации, они должны видеть, как работают методы, о которых им рассказывают на лекциях. Однако необходимо избегать увлечения так называемыми «активными» формами обучения в лекционном курсе: без формирования системы понятий и моделей практика «повисает» в воздухе и студенты теряют возможность самостоятельно ориентироваться в литературе, осваивать новые понятия и модели, застревая на операциональном уровне и не доходя до уровня теоретического осмысления.

В бакалавриате целесообразно использование таких форм самостоятельной работы, как написание эссе, рефератов и курсовых работ. Важно подчеркнуть, что эти три вида работ взаимосвязаны и решают разные задачи: написание эссе учит размышлению о предмете, с которым автор еще мало знаком, реферат учит работать с литературой, а работа над курсовой способствует освоению проблемного подхода к информации. Именно поэтому крайне опасно чрезмерно увлекаться эссе и рефератами, поскольку это вырабатывает у студентов несбалансированный подход к изучаемым проблемам.

Курс, читаемый в магистратуре, имеет иные цели, чем курс бакалавриата. Перечислим основные из них:

- глубже познакомить студентов с методологией организационного поведения и ее спецификой;
- продемонстрировать методы экспериментирования, применяемые в исследованиях в данной области;
- показать динамику развития отдельных областей организационного поведения, чтобы сформировать у студентов представление о нем как о предмете исследования, меняющемся вместе с социумом на всех уровнях;
- познакомить студентов с современными проблемами данной области знания;
- продемонстрировать внутренние связи между дисциплинами, которые можно использовать при подготовке магистерских диссертаций.

Представляется, что особый акцент на магистерском уровне должен делаться на методологии и выработке у студентов навыков самостоятельного ведения научно-исследовательской работы. Это предполагает освоение методов поиска литературных источников, их обработки и проблематизации полученной информации.

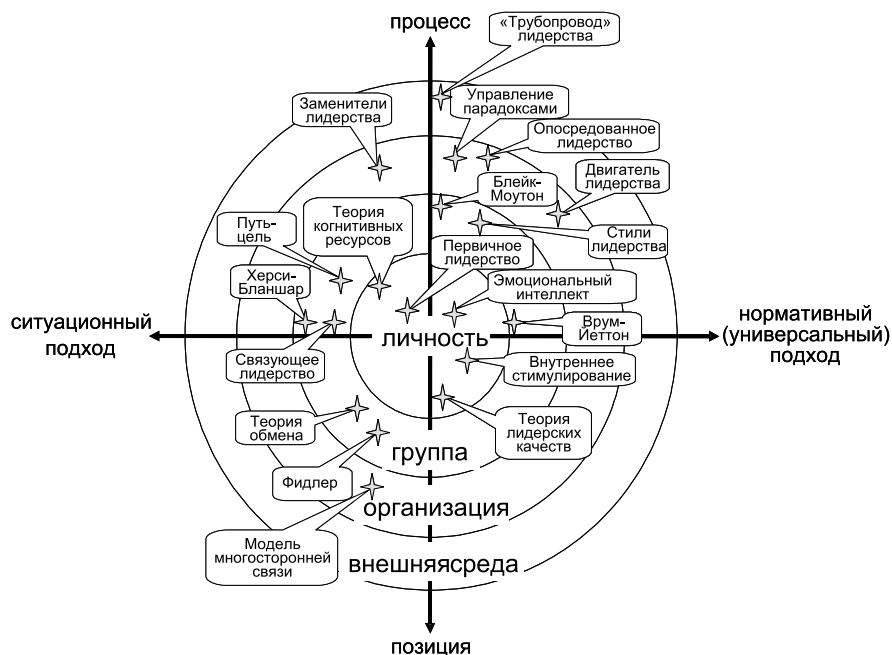


Рис. 3. Картирование современных теорий лидерства

Особенно важно знакомить магистров с самыми современными, «горячими» проблемами соответствующей области, чтобы они учились строить ее «проблемное поле», избегая формального выучивания названий теорий и фамилий их авторов.

В качестве примера, иллюстрирующего эту мысль, можно привести рассмотрение темы «Лидерство» в курсе бакалавриата и магистратуры. В первом случае основная цель — тщательно обсудить суть самого понятия лидерства и некоторые попытки его анализа. В бакалавриате студенты не обладают еще необходимым социальным опытом для серьезного осмысления, например, позиционного и динамического подходов к лидерству и осознания их взаимосвязи. Тем не менее, здесь полезно обсудить выявленные ограничения ранних подходов к лидерству (на примере теории лидерских качеств).

В магистратуре полезно продемонстрировать множественность теорий лидерства, но так, чтобы студенты поняли, каким образом развивались и развиваются подходы к этой проблеме. В частности, полезно продемонстрировать, как анализ различных аспектов лидерства стимулируется процессами, происходящими в социуме. Отсюда можно подвести студентов к пониманию

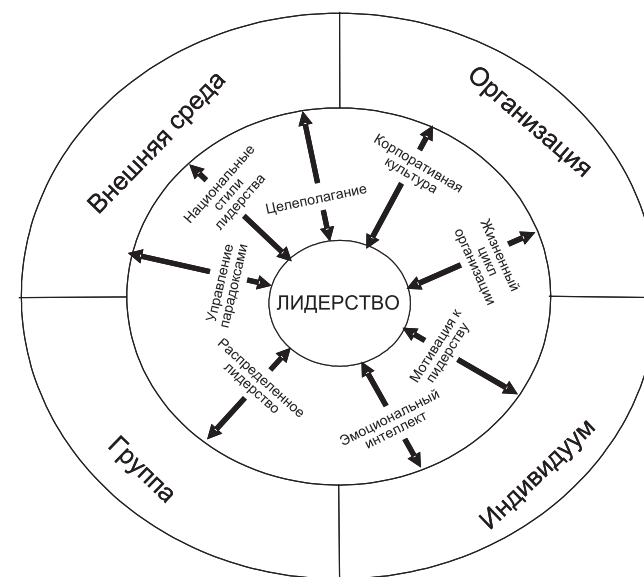


Рис. 4. Возможные направления развития теории лидерства

того, в каких направлениях следует ожидать развития проблемы лидерства. На рис. 3 показана карта, на которой нанесены важнейшие теории лидерства, а на рис. 4 — перспективные направления развития этой области в том виде, в каком это может быть представлено в курсе<sup>6</sup>.

Таким образом, даже при формальном тематическом повторе в магистратуре оказывается возможным перейти к рассмотрению проблемы на новом уровне, рассмотреть ее под другим углом зрения.

Не видно здесь и особых проблем в том случае, если оба курса читает один и тот же преподаватель. Чтобы избежать формальных упреков в повторении пройденного, необходимо заранее продумать как объем и глубину изложения материала в бакалавриате, так и его «тональность».

Место дисциплины в подготовке специалистов по управлению человеческими ресурсами

Как уже было сказано выше, курс организационного поведения в бакалавриате, с одной стороны, позволяет синтезировать знания, полученные при изучении базовых курсов психологии и социологии, а с другой — создать основу для изучения дисциплин специализации.

<sup>6</sup> Рисунки заимствованы из статьи [Филонович, 2004].



Не будет преувеличением сказать, что практически любая тема курса организационного поведения может стать темой для самостоятельного курса специализации «Управление человеческими ресурсами». Действительно, и психологическая диагностика личности, мотивация персонала, методы аудита персонала — все это важнейшие области деятельности специалиста по человеческим ресурсам, навыки в которых необходимо прививать студентам, обучающимся по соответствующей специальности.

Иначе говоря, проблемы с «встраиванием» курса организационного поведения в специализацию по человеческим ресурсам не возникает. Однако, чтобы избежать формирования у студентов ощущения, что им по несколько раз рассказывают одно и то же, необходимо тщательное сопряжение специальных курсов с базовым курсом организационного поведения. На наш взгляд, это особенно важно в бакалавриате, поскольку в магистратуре ориентация курса на исследовательскую деятельность делает такую опасность менее вероятной.

#### Перспективы развития дисциплины

Организационное поведение — интенсивно развивающаяся дисциплина. Об этом, в частности, свидетельствует издание двух международных журналов:

· *Journal of Organizational Behavior* (выходит с 1980 г., шесть выпусков в год и ежегодный специальный тематический выпуск, адрес сайта: [www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469](http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/jhome/469))

· *Organizational Behavior and Human Decision Process*. Тома нумеруются по-квартально, в сентябре—ноябре 2003 г. был выпущен двоянный номер 1—2 тома 92; [www.sciencedirect.com/science/journal/07495978](http://www.sciencedirect.com/science/journal/07495978).

Кроме того, существует Общество преподавателей организационного поведения (Organizational Behavior Teaching Society), которое выпускает интересный журнал *Journal of Management Education*, выходящий в свет с 1975 г. (шесть номеров в год); сайт общества <http://bernard.pitzer.edu/~obts>. В американской Академии менеджмента (Academy of Management) имеется специальное отделение — Organizational Behavior Division, на сайте которого [www.obweb.org](http://www.obweb.org) можно найти полезную информацию.

Таким образом, можно говорить об институционализации области, что свидетельствует о ее зрелости. В то же время можно говорить и о росте значимости этой области в связи с тем, что человеческие ресурсы все чаще рассматриваются как единственный неисчерпаемый ресурс создания конкурентных преимуществ в современном бизнесе. Поэтому проблема управления организационным поведением будет становиться со временем все острее.

Более того, уже сейчас просматриваются проблемы, требующие серьезного теоретического осмысления. Известная тенденция к снижению заинтересованности работников в интенсивной работе и перенос акцентов на эффективное использование свободного времени вскоре приведет к акцентированному вни-

манию, сконцентрированному на проблеме внутренней мотивации человека к профессиональной деятельности. Эта же проблема имеет отношение к эффекту автономизации различных видов профессиональной деятельности, обусловленному как применением информационных технологий, так и переходу на аутсорсинг в областях, которые ранее не были затронуты этим процессом. Анализ имеющейся литературы показывает, что данная тема, относительно популярная в 1980-е гг. в наши дни пока не привлекает особого внимания.

Особые перспективы открываются перед организационным поведением в России. Пока эта дисциплина представляет собой «кальку» с американской модели<sup>7</sup>. Необходимы как теоретические, так и полевые исследования различных аспектов организационного поведения в российских компаниях. Выявление национальной специфики поведения людей в условиях производственной деятельности и возможности ее использования для повышения эффективности всей организации — весьма важная задача. Если использовать упомянутую выше тему внутренней мотивации, то можно заметить, что россияне, характеризующиеся, по общему мнению, пониженной достижеческой мотивацией (заметим, понимаемой чаще всего как мотивация внешняя), всегда отличались глубокой внутренней мотивацией.

В связи с этим возникает вопрос: не стоит ли использовать эту особенность россиян для создания национальных конкурентных преимуществ в условиях информационного общества, где роль интеллектуальной деятельности, основанной преимущественно на внутренней мотивации, постоянно возрастает? И если мы даем положительный ответ на этот вопрос, то надо задуматься о том, как воспользоваться этой особенностью.

Таким образом, можно сформулировать вывод о том, что наша дисциплина будет развиваться и что организационное поведение представляет важную область исследования для всех, кто занимается управлением человеческими ресурсами.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Айзенк Г. Структура личности. М.—СПб., 1999.
2. Анастаси Ф., Урбина С. Психологическое тестирование. 7-е международное издание. СПб., 2001.
3. Андерсон Дж.Р. Когнитивная психология. 5-е изд. СПб., 2002.
4. Аронсон Э. Общественное животное: введение в социальную психологию. М., 1998.
5. Будон Г. Место беспорядка. Критика теорий социального изменения. М., 1998.

<sup>7</sup> Вряд ли можно всерьез принимать такие чисто российские учебные пособия по организационному поведению, как, например [Красовский, 1999], которые не учитывают существующую научную традицию.

6. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Дж., Донелли Дж.Х. (мл.) Организации: поведение, структура, процессы. М., 2000.
7. Зимбардо Ф., Ляйппе М. Социальное влияние. СПб., 2000.
8. Капрара Дж., Сервон Д. Психология личности. СПб., 2003.
9. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., 1999.
10. Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999.
11. Майерс Д. Социальная психология. СПб., 1997.
12. Маллинз Л. Менеджмент и организационное поведение. Минск, 2003.
13. Мильграм С. Эксперимент в социальной психологии. СПб., 2000.
14. Первин Л., Джон О. Психология личности: теория и исследования. М., 2000.
15. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Уроки социальной психологии. М., 2000.
16. Солсо Р.Л. Когнитивная психология. М., 1996.
17. Филонович С.Р. Проблема лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2004. № 2.
18. Шербина В.В. Социальные теории организации (словарь). М., 2000.
19. Adler N. International Dimensions of Organizational Behavior. 3<sup>rd</sup> edition. Cincinnati, 1997.
20. Gordon R.A., Howell J.E. Higher Education for Business. N.Y., 1959.
21. Pierson F.C. The Education of American Business: A study of University college Programs in Business Administration. N.Y., 1959.
22. Usunier J.-C. International and Cross-Cultural Management Research. London, 1998.