

© 2005 г.

В.Л. ДОБЛАЕВ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ НАУКИ

ДОБЛАЕВ Валерий Львович - доктор социологических наук, профессор кафедры управления человеческими ресурсами ГУ-ВШЭ.

Теоретические дисциплины, как и любые другие институциональные формы, имеют определенное положение, статусы в изменяющейся социокультурной среде. Эти статусы зависят не только от внутреннего содержания теории, но часто и от ожиданий и требований к ней со стороны этой среды. Мы поставили задачу проанализировать некоторые внутренние и внешние изменения организационной теории, которая в отечественных условиях в явной институциональной форме существует уже около 30 лет. При этом главная задача состояла в выявлении тенденций изменения теории и ее институционального статуса, зависящих от состояния связей теории и практики. В качестве последней мы будем рассматривать не столько "производственную" практику (конкретное организационное строительство и управление), сколько институализированную практику - сопутствующее образование. На это есть определенные основания. Во-первых, образование - тоже практическая область, где теории отведена важная, но не всегда осознаваемая роль в предупреждении элементов информационного хаоса и других негативных эффектов эпохи информационной революции. На теорию рассчитывают и как на креативный источник в принятии управленческих решений, и как на средство упорядочения и интеграции научного знания. Во-вторых, образовательная практика, как и любая другая, является средством апробации и коррекции теории. В-третьих, взаимосвязь науки и образования может смещаться в сторону зависимости первой от второй. Эта "неклассическая" ситуация мало связана с наукой и образованием. Возможно, здесь мы имеем дело с "правом сильного"; ведь за 10-15 перестроечных лет образование в меньшей степени, чем наука, пострадало от "зигзагов" реформаторства.

Более широкую область, в рамках которой мы рассматриваем теоретические и институциональные проблемы, обозначим термином "наука об организациях" или "организационная наука". Это не собирательный термин, а комплекс более или менее связанных между собой отраслей знания об организациях с одной общей особенностью - все они опираются на представление об организации как *целостной системе*, исходя при этом явно или неявно из *разных* представлений о целостности и средствах, ее обеспечивающих. Таковыми являются не только базовые теории организации и организаций, организационное поведение, но и все "прикладные" к ним дисциплины, включая различные спецификации менеджмента. Даже самая узкая и специализированная область управления в организации вынуждена учитывать границы, ресурсы и потенциал стабильности не только своего собственного организационного объекта, но и всей организации. Это требование сегодняшнего дня, так как постановка и ре-

шение проблем управления вообще, вне рамок организаций, без учета их границ и профилизации, характерные для более раннего периода научного менеджизма, уже исчерпали себя. Более актуальны темы, связанные с разработкой *разнообразных* моделей организаций. Они стоят ближе к задачам конструкции и реконструкции организаций "под ключ" и "под заказ", что требует иного отношения как к самой теории, так и к обоснованию конкретных подходов.

Позитивное отношение к теории, ее статус в конечном счете зависят от ее близости к практике. Строго говоря, к большинству положений теории следует относиться как к хотя и обоснованным, но по большому счету - гипотетическим позициям. Однако, учитывая многообразие, царящее в мире организаций, смотреть на них сквозь призму логики позитивизма не стоит. Еще и потому, что в результате почти вековой истории попыток создания и развития таких теорий сформировались и своя научная традиция, и научные школы, и место в системе образования. Другими словами, сложились статусы, которые изменяются со временем и с переходом от одного социокультурного пространства к другому. Например с переносом с Запада на Восток.

Объект, предмет и статус теории

Организации изучаются многими науками (экономическими, техническими, социологическими, психологическими и др.), а также прикладными или специализированными научными дисциплинами, среди которых особо выделяются те, которые ориентированы на управленческие аспекты. Иначе говоря, организации представляют *объекты* многих наук, в результате чего создается общее поле научного интереса, межнаучная интеграция, складываются условия для конвергенции, научного синтеза, появляются новые направления и подходы. Но вместе с интеграционными тенденциями обостряется проблема дифференциации и координации научных направлений и подходов, они начинают дублировать одни и те же темы, распространяется заимствование, в результате чего ставится под вопрос их самостоятельность и определенность. Так или иначе, но начинать решать проблему упорядочения надо с формирования более четких представлений о *предмете* научных дисциплин, которые одновременно являются и дисциплинами учебными, т.к. преподаются в вузах.

Вопрос о предмете - не только внутреннее дело науки, как это считалось раньше. В нынешнее время наука и образование все чаще проявляют себя как относительно независимые сферы деятельности. Поэтому вопрос о предмете дисциплины гораздо шире и глубже, чем это может показаться на первый взгляд. По сути, речь идет об определении статуса той или иной дисциплины не в одной, а скорее, в трех институциональных системах: научной, образовательной, а также в связанном с образовательной средой образовательном маркетинге.

Статус дисциплины надо рассматривать как "весовой", знаковый показатель в пространстве формальных и неформальных предпочтений и ценностей. Например, научные дисциплины имеют неформальные статусы академических или прикладных, в то время как дисциплины в системе образования принято условно делить на "базовые" и другие, например, "спецкурсы". Спецкурсы по их статусам в учебных программах бывают "обязательными" и "факультативными". Сейчас в ходу и другие названия: "общепрофессиональные" и "специальные дисциплины", "дисциплины специализации" и "дисциплины по выбору". Маркетинговая институализация приписывает дисциплинарным статусам свои котировки.

Научный и образовательный статусы можно оценивать по трем позициям: *собственно научность* (методология, достоверность, новизна и др.), *взаимосвязь с другими дисциплинами* и *связь с практикой*. Разумно предположить, что для академических дисциплин на первом месте стоит собственно научность, на втором - взаимосвязь с другими дисциплинами, в то время как для дисциплин прикладных предпочтение отдается связи с непосредственной практикой и собственно научности. При формирова-

нии статуса образовательной дисциплины акценты смещаются. Так, наиболее вероятно, что для базовых курсов прежде всего важна связь с другими дисциплинами и научность, а для спецкурсов - связь с практикой и научность.

Статус дисциплины в системе образовательного маркетинга определяется исходя из других предпочтений. Спрос на те или иные курсы определяется их положением в программе обучения, образовательном модуле, формирующем специализацию и специальность, и, в конечном счете, степенью востребованности последних рынком труда. Модернизация образования происходит под сильным влиянием этого маркетингового фактора. Так, в 1960-х и 1970-х гг. во многих университетах США курсы теории организаций, претендовавшие на статус базовых, стали постепенно вытесняться из учебных программ, статус их понижался, а их место заняли другие дисциплины, в частности, "организационное поведение", куда вошли некоторые разделы теории организаций.

В основе институализации производства и потребления любой продукции, в том числе и научной, лежат отношения между "производителем", "продуктом" и "потребителем". Если рынок достаточно развит, то эти отношения минимально опосредованы; наоборот, в нерыночных условиях цепочка "производитель" - "продукт" - "потребитель" во всех своих звеньях контролируется сверху и формально "администратором". Роль "администратора" в нашем случае пока еще остается значительной, хотя он уже во многом утратил контроль над производителем и потребителем, но сохраняет его над продуктом и через это может влиять на того и другого. Все эти отношения в мире науки и в образовании не так обнажены, как в реальной экономике, но они существуют, как существует и маркетинговая институализация всех звеньев приведенной цепочки. Недооценивать влияние этого фактора на развитие науки и образования нельзя: повышение и понижение статусов дисциплин не всегда связано с их научной ценностью.

Сколько теорий организаций?

Теория организаций, так сложилось исторически, относится к теоретическим концепциям зарубежных социологов середины прошлого века (структурно-функциональных школ Т. Парсонса, Р. Мертона и др.). Но заложенные в них и чрезвычайно популярные в то время системологические идеи уготовили им не вполне "социологическое" будущее. Развиваясь, они все больше заявляли о себе как о межнаучном знании, активно интегрируясь, с одной стороны, с психологическими, а с другой - с экономико-техническими и управленческими науками. Вместе с тем, многие считают теорию организаций социологической дисциплиной, а по отношению к академической социологии - прикладной. Поэтому названия "теория организаций" и "социология организаций" часто означают одно и то же. В конечном итоге "теория организаций" оказалась в одном ряду с научным менеджментом, где составила конкуренцию "общему менеджменту" и различным специальным теориям (управления фирмой, производством" и т.п.), и в то же время пересекается и конкурирует с прикладными психологическими и социологическими отраслями (психологией управления, социологией управления, организационной психологией и организационным поведением).

Теоретическое осмысление организаций имеет и отечественную историю. Ее линия развития не такая продолжительная и последовательная, как у зарубежной, а идейные первоисточники лежат не в социологии, а скорее в философии - системологии А.А. Богданова, философских размышлениях об организации известных советских экономистов и технических теоретиков, которые смыкаются с идеями основателей кибернетики и общей теории систем и т.д. Теоретические подходы, продолжающие эту традицию, объединены под названием "теория организации". В дальнейшем мы будем анализировать эти подходы с точки зрения обозначенного ими предмета исследования, условно называя их *версиями теории организации (ТО)*.

Теория организации и ее статусы

Как всякая теория, ТО играет роль научного объяснения и предсказания, а также служит для "экономии мышления" - упорядочения и организации знания. К сожалению, как теоретическое знание ТО во всех своих версиях далека от совершенства, так как организации - слишком сложные объекты, а сама теория относительно молода. Качество теории зависит от того, насколько удачно в ней установлена необходимая дистанция объекта и предмета исследования. Неразличимость предмета и объекта также нежелательна, как и чрезмерная дистанцированность их друг от друга. Когда полагают, что объектом ТО является все множество организаций, а предметом - организация вообще и законы ее строения, развития и функционирования, то это означает, что теория предельно абстрактна, а ее объяснительная функция реализуется где-то в мировоззренческо-методологических сферах. Практическая ценность такой теории невелика.

Оценивая объекты ТО, мы произвольно выбираем между двумя возможными путями. Либо исходим из сложившегося в нашем сознании архетипа - образа "идеальной" организации, либо опираемся на некоторый набор имиджей организаций, сформированный нашим опытом (не поэтому ли мы имеем и "теорию организации", и "теорию организаций"?). Иллюстрацией этому, последнему варианту служат известные организационные метафоры Г. Моргана [20], которые играют роль своеобразных эпистемологических предпосылок теории - организации как машины, организмы, мозг, культуры, политические системы, "психушки", изменчивые потоки, средство доминанции. Любая организация может обладать всеми восемью признаками, но в разной степени, в зависимости от ее основного профиля, корпоративной идеологии и психологии. То есть в основание теории могут быть положены несколько образов и даже больше чем восемь. Желание включить в понятие предмета теории как можно больше черт и свойств объектов вполне понятно, но, наверное, не всегда оправдано. Еще большая опасность "перебора" появляется тогда, когда мы исходим из некоторого идеала организации (как показывает история человеческой мысли, отказаться вообще от подобных представлений наше сознание просто не в силах). Возбудитель и организатор таких идей-философия, другой вопрос; "Какая это философия?".

Предмет ТО отражает уровень системных абстракций, с помощью которых обеспечивается концептуальное единство теории: от простого обобщения и систематизации к выявлению закономерностей и открытию фундаментальных законов организации. В разных версиях ТО он представлен по-разному, но фактически везде - не вполне отчетливо; некоторые авторы избегают прямых формулировок предмета ТО, заменяя его постановкой основной задачи [7, с. 62; 3, с. 5; 9, с. 22; 11, с. 204; 5, с. 9].

Задача четкого определения предмета ТО, конечно же, не сводится только к выработке качественных формулировок, к ним вообще не стоит придирааться; предмет всегда отражен в структуре теории, ее основных темах, их последовательности и логике их раскрытия. Если следовать этому принципу, то можно обнаружить три основные версии предмета ТО. Версия *теории организации*, в которой основной предмет - это "основополагающие законы организации", а все остальное рассматривается как приложение этих законов. Версия *теории организаций*, где предмет сфокусирован на "функциях", "целях", "структурах", "средах" организаций, а логика теории строится на выявлении взаимосвязей этих атрибутов*. От этой, последней - берет начало третья версия ТО - "*дизайн организаций*", рассматривающая теоретические модели организации как исходный материал организационного проектирования.

* Эти взаимосвязи, как показали многочисленные исследования по организационной статистике, фрагментарны и неустойчивы. Они могут считаться закономерностями, и то весьма условно. Тем более ж ним нельзя применить понятие закона как он понимается в точных науках и естествознании.

Несмотря на то, что системное понимание организации является общепринятым, существуют различия версий в представлениях! универсума объектов и понимании уровня допустимой абстракции системного подхода, в частности, в выборе масштаба системных объектов. Рассмотрим выделенные версии более подробно, для начала имея в виду только проблему научного и образовательного статусов ТО.

Как научная теория, ТО относительно молода и недостаточно развита, ее объекты сложны, а для России еще и загадочны. Потребность совершенствовать научное содержание ТО, конечно, велика, но нагнетание "научности" исключительно теоретическими средствами только оголяет абстракции, что заставляет искать и декларировать все новые, порой искусственные схемы связан с другими дисциплинами и жизнью. Практика в смысле жизни, если относить ее к "организации вообще", многолика, и на этом пути развития ТО легко сделать неподходящий выбор, который может привести к эклектике, нежелательной сдаче своих или захвату чужих территорий.

Версия I - теория организации. Позиция: "Всё, или ничего". Напоминает распаханное поле, на котором в будущем что-то вырастет. ТО изучает "организацию", исходя из всех семантических значений этого термина. Архетип - организация как идеальное сочетание людей, техники и совершенного управления. Романтизм этого подхода понятен, но он затрудняет осознание необходимости ограничений и приводит к мысли о том, что ТО должна изучать все, что имеет порядок и не является хаосом, т.е. Вселенная, мир в целом и т.п. Охватить, опредметить такое многообразие можно только привлекая абстракции общей теории систем, управления и кибернетики в полном объеме. В этом понимании ТО теряет свою индивидуальность, т.к. перестает отличаться от общей теории систем и общей теории управления, или кибернетики.

Использование предельных абстракций всегда содержит опасность неточностей и алогизмов (например, вариацию парадокса Рассела), затрудняющих понимание. Многие читатели испытали это на себе, имея возможность сравнивать философские тексты с текстами конкретных наук. Задумаемся над смыслом таких привычных и часто употребляемых сочетаний терминов, как "организация управления", "организационная система", "организационные отношения" и т.п. Все они, строго говоря, алогичны, поскольку смысл каждого термина предполагает смысл другого.

Использование этих комбинаций оправдано либо как чисто лингвистический прием усиления, либо в них вложен неявный, символический смысл. Например, "организация" и "управление", употребляемые одновременно в смысле учреждения, управы и в смысле "организования" и управленческих операций и процедур, наводит "диалектический туман" на множество разнокачественных процессов. Затумашиваются различия функций и целей управления организацией как экономико-технической системой и менеджерские функции, обращенные к людям. Смешиваются индивидуальные и групповые цели и цели организации как субъекта экономики. В результате ТО превращается в своеобразную вавилонскую башню, где царит разноязычие и смешаны предметы различных наук. Что, естественно, приводит к захвату территорий "менеджмента", "организационного поведения", а также социологических и психологических дисциплин об управлении [9, с. 19].

Философские предпосылки этого варианта ТО представляются следующими. Ключ к пониманию природы теоретических дисциплин и их предмета дает методология и эпистемология научного знания - одна из немногих областей отечественной философской науки, успешно развивавшихся в советское время. Однако ее прогресс в основном относился к методологии естественных теорий, по идеологическим причинам он почти не затронул область экономико-социального теоретического знания. Как следствие этого, в представлениях о том, какова специфика ТО и как должна она строиться, доминируют образцы естественнонаучного и технократического мышления. В связи с отсутствием подходящей альтернативы, они зачастую тяготеют к метафизическим канонам и идеалам позапрошлого века. Разница в том, что роль "Диалектики природы" перешла к двум близким по своим абстракциям общим теориям систем и управления, которые прошли через пик своего развития в 1970-е гг. прошлого века.

Отсюда и некоторая философская тенденциозность ТО, ее претензии на роль своеобразной метафизики и установка на то, что если ТО - теория, то она непременно должна состоять из законов и многочисленных примеров, подтверждающих эти законы. *Практику* - примеры и факты - можно привлекать из любой области, также как и считать любую смежную дисциплину приложением ТО. С этой позиции ТО обречена считаться базовой учебной дисциплиной, но не по существу, а априорно, вопрос о границах теории становится излишним, а изображение предмета ТО многословно и неопределенно. Все это не дает ясного понимания *взаимосвязи ТО с другими дисциплинами*.

С образовательным статусом ТО в этом ее варианте сложилась парадоксальная ситуация. Научный и интеллектуальный размах, декларируемый во многих учебниках ТО, соответствует тому, что эта дисциплина должна рассматриваться как базисная по отношению к "менеджменту", "теории принятия управленческих решений", "конфликтологии" и др., которые, казалось бы, должны считаться спецкурсами. Но в реальности статус ТО в учебных программах многих вузов невысок, прежде всего из-за неопределенности взаимоотношений с другими дисциплинами. Такое положение с институализацией ТО сложилось не без влияния принятого более десяти лет назад "Госстандарта", который, мягко говоря, устарел, но по-прежнему предопределяет содержание и порядок тем этой дисциплины.

Таким образом, рассмотренный вариант понимания предмета ТО показывает, что существует дисбаланс между тремя критериями ("научностью", "связями с практикой" и "взаимоотношением с другими дисциплинами"), и что он порождает проблему статуса теории.

Версия II - теория организаций. Позиция: "Организации и институты". *Объекты* - всевозможные предприятия, учреждения (в том числе общественные) и т.п. Организационный архетип здесь не один, как в первой версии ТО, а несколько. Но это не означает отсутствие представлений об организационном идеале. Здесь его можно сформулировать несколькими способами, например, как гармоничные триады: "люди - техника - успешный бизнес"; "люди - информация - совершенный интеллект"; "люди - культурные образцы - вера"; "люди - социальный порядок - законы"; "люди - законы - власть" и т.п. Этот вариант ТО продуктивен в большей степени, чем первый в том смысле, что позволяет, опираясь на тот или иной идеальный образ, развивать *разные* автономные направления. Теорию предпринимательских (менеджерских) и бюрократических, финансовых и промышленных, торговых и сервисных организаций, организаций политических и общественных, социальных институтов и общественных движений и т.п.

Эксплицитно *предмет* ТО в этом варианте формулируется далеко не всегда; в большинстве случаев он определяется посредством структуры теории. Она предполагает примерно такой набор тем: "общие условия существования и жизнедеятельности организаций в социально-экономической, политической и культурной среде", "функции и цели организаций", "структуры и специфика управления в этих структурах", "организационные технологии", "типы сред и внешние связи", "жизненные циклы" и др. Подобный список тем сложился очень давно (в 1960-х гг.) и поныне воспроизводится в зарубежных и некоторых отечественных учебниках лишь с незначительными вариациями. Концептуально эти темы, как и в первом варианте, связаны научными средствами более общих теорий систем и управления. Однако круг абстракций здесь не столь неопределен, как в первом варианте, т.к. обуславливается выбором объектов - типа организаций, который наилучшим образом отражает их природу и профиль деятельности. Несмотря на различия, например, теорий предпринимательских и бюрократических организаций, сложился некоторый набор системных инструментов (принципов и понятий), который подходит для большинства теоретических моделей организаций.

У.Р.Скотт [23], подводя некоторые итоги истории развития теории организаций, классифицировал известные концепции ТО по четырем системным признакам: "организация как открытая система", "организация как закрытая система", "организация

как натуральная система", "организация как рациональная система". В других источниках к этим типам добавляются признаки "механических" и "органических", "социальных" и "технических", "формальных" и "неформальных" систем. Выделяются общеорганизационные атрибуты, имеющие системообразующее значение; власть, информация, технология, социальная культура и др. Так получают различные виды ТО; теории власти, коммуникации, организационных технологий и т.п. в организациях. Несмотря на все то положительное, что влечет за собой для развития науки плюрализм позиций, за этим теоретическим многообразием перспективы общей теории организаций просматриваются с большим трудом. Уже в 1970-х гг. относительно теорий организаций определился целый ряд конкурирующих позиций [17]. Но дифференциация предмета ТО - это только первый этап на пути создания полноценной теории.

Следующий шаг - теоретический синтез, основная задача которого состоит в обеспечении целостности и связности теоретических концепций. Решить ее можно, развивая мультисистемные концепции организаций. Основная идея мультисистемных подходов состоит в изначальном представлении организации как множества организаций, действующих параллельно. Одними из первых эту идею попытались реализовать авторы так называемого проекта Глассиер, проводившие (начиная с 1948 г.) исследования на заводах Glacier Metal Co в Лондоне [13]. В организации предлагалось выделять 4 системы по аналогии с известными 4 системами Р. Лайкерта; "исполнительную", "апелляционную", "представительную" и "выборную". В другой, более поздней мультисистемной концепции, принадлежащей Г. Минтцбергу [18], разработана модель фирмы, представляющая собой единство 3-х систем; "стратегическая вершина + + средняя линия + оперативное ядро", "техноструктура" и "обслуживающие штаты".

В мультисистемных подходах одной из главных проблем является установление ключевого принципа, обеспечивающего целостность теории, т.е. представляющего статику и динамику всех систем организации с единой позиции. В теории Глассиер таким началом является управляющая власть, разделяющаяся по принципу "временной наполненности работы", которая управляется этой властью. В работах Г. Минтцберга относительно автономными полагаются и анализируются системы власти и коммуникаций - MIS (management information system), технологические и стратегические комплексы. Объединяет и связывает их некий "функциональный инвариант", присущий многим организациям - определенный набор основных или главных (жизнеобеспечивающих) функций. К этому же ряду относится и мультиструктурная модель организации, в которой структуру организаций разделяют на финансовые, производственные, социальные структурные модули и их спецификации [1, 2]. Похожий подход, только не с функциональным ядром в своей основе, а с набором "ключевых процессов" разработал Дж. Коттер [17] в своей "динамической модели организации".

Теории организаций, несмотря на свой широкий диапазон и представительство, имеют менее общий характер, чем ТО в варианте I. Это означает некоторое понижение их научного статуса как теорий широкого охвата. Зато появляются возможности сократить разрыв между ТО и другими дисциплинами; ее границы становятся более обозримыми и определенными.

В рассматриваемой версии ТО сближение, с другими дисциплинами происходит за счет конкретизации объекта и предмета теории организаций. Появляется необходимость в теоретическом развитии новых тем, которые раскрывают общие стратегические принципы выживания организаций в динамических средах, анализируют сложные комбинации внешних и внутренних функций организаций. Создается возможность более четкого представления линий связи специализированных отраслей менеджмента (финансового и производственного, стратегического и социального и др.) по предмету функций, целей, структур и других общих инструментов управления в организациях различного профиля. Исчезает необходимость пересекаться с менеджментом по темам пресловутого "организования". Теория организаций вполне способна выступить и выступает в качестве теоретической базы для сближения дистанцированных друг от друга дисциплин, таких как маркетинг и внутриорганизационный менеджмент.

То же можно сказать и о взаимоотношениях с социологическими и психологическими дисциплинами управленческой и организационной специализации. Разница между ними и ТО в уровне используемых системных абстракций и обобщений позволяет рассматриваемому варианту ТО сохранять свой статус общей теории и не сводить дело к простой компиляции научного материала. Через эти и другие управленческие дисциплины ТО в этом варианте строит свои *отношения с практикой*. Они усложняются, т.к. на этом пути всевозможных примеров "из жизни" уже недостаточно, требуется систематическое и углубленное использование фактологического материала специальных дисциплин.

Версия III - дизайн организаций. Позиция: "Конструкция и реконструкция". Эта версия на данном этапе ее развития обращена не ко всем типам организаций в равной степени, в центре ее внимания в основном так называемые деловые организации.

Этот вариант ТО органически связан с предыдущим и отличается от него тем, что основным *предметом* имеет модели - различные варианты комбинаций структур, функций и целей, технологий, состояний среды и т.п., словом все те атрибуты реальных организаций, которые во второй версии являются объектом систематизации и концептуализации. Например, в зависимости от типа и состояния среды можно предложить не одну, а несколько моделей организации, которые будут отвечать определенным требованиям*.

Пока "дизайн организаций" как название определенной версии ТО в отечественном научном лексиконе не слишком распространен. Более привычно другое - "теория организационного проектирования". Получившая свое развитие в 1970-е гг. в нашей стране, она была направлена на развитие проектного моделирования организационных систем, включавшее типовые проекты рабочих мест, отдельных участков, функциональных служб, организационных структур и многое другое [6, с. 11]. Уже тогда обозначилась задача создания теоретической основы для объединения различных частных проектов в проект организации (предприятия) в целом. Несмотря на глубину проработки, это направление по современным меркам имеет один недостаток - всеобъемлющий нормативизм, стремление уложить статику и динамику организаций в определенные рамки норм и стандартов.

К настоящему времени в отечественной литературе практическая линия организационного дизайна заметно преобладает над теоретической. Тема реконструкции, реструктуризации представлена в большинстве публикаций (в основном специалистов по организационному консалтингу) на методическом уровне. Лишь немногие работы обобщают опыт [10] и развивают теоретические основы дизайна организаций с учетом новых требований [8]. Этому есть причины. Требования, предъявляемые к рыночным организациям, с одной стороны, исходят из изменчивых и малопредсказуемых объективных условий (внешняя рыночная среда), а с другой - определяются субъективными позициями участников организации (список таких участников не исчерпывается только членами организации). Суть этих требований, выраженных в конечных целях "деловых" организаций, сводится к выживанию, понимаемому как естественный образ жизнедеятельности таких организаций. Если исключить экстремальные случаи, то выживание предполагает адаптивные стратегии поведения, в рамках которых можно прийти к конкретным показателям. Именно эти показатели можно полагать нормативными и то условно, поскольку они носят проектный характер, соответствуют выбранной стратегии. Но вполне допустимо, что сама стратегия даже в намеченном интервале времени может корректироваться или полностью измениться.

* Это вполне согласуется с распространенными в организационных науках идеями "ситуативности-условности" (contingency theory). П. Лоуренс и Дж. Лорш, выступившие тонерами в этой области, в результате свои исследований пришли к выводу о том, что *не существует единого метода проектирования организации*, как это подразумевалось в классических концепциях.

Таким образом, если в дизайне и существует нормативная составляющая, то она имеет сугубо внутриорганизационное значение, привязанное к конкретным обстоятельствам [14]. Все это делает прошлый опыт и теорию оргпроектирования малоприменимой для современных рыночных организационных субъектов.

Конфигурации структур, процессов и технологий - по сути, структурно-функциональные модели организаций - строятся с опорой на идею системной целостности организации. Однако понимание этой целостности вариативно, т.е. допускается, что организация - это "мультицелостная" система, а выбор моделей определяется совокупностью выбранных и ожидаемых показателей, относящихся к эффективности.

Архетипы организации - своего рода идеологическая надстройка теории дизайна - не играют существенной роли, как в двух первых версиях. Отношение к ним не исключает идейный коллаборационизм, поскольку организационные идеалы в общем и в конкретных случаях имеют вполне материальное содержание, выражающееся в системе показателей "тотального качества" и прибыли. В настоящее время они активно разрабатываются в современном менеджменте ("Менеджмент тотального качества", "Управленческий и производственный учет", "Контроллинг" и др.).

В дизайне организаций используется великое множество индексов эффективности. Кроме показателей, разработанных в рамках узкоэкономического подхода и непосредственно связанных с получением прибыли, особое место занимают те, которые обеспечивают общее (тотальное) качество. Для современных организаций оно является главным стратегическим ориентиром, который обеспечивает выживание организации в турбулентной рыночной среде (пример набора индексов эффективности см. в [22]). Применяя (в самом общем виде) различные критерии эффективности к модельным (в основном мультифункциональным, мультиструктурным) конструкциям, разрабатываемым в теориях организаций, дизайн воспроизводит себя как теория, обобщающая, концептуализирующая *разнопрофильные организационные проекты*. При этом несколько снижается объяснительная функция теории, но в этом и состоит специфика: "Дизайн организаций существует для того, чтобы информировать людей о том, что они должны делать, а не для того, чтобы отвечать на их вопросы" [21, с. 133]. Зато в полной мере реализуется принцип понимания организаций как открытых систем, сформулированный Д. Катцом и Р. Каном - принцип эквививальности [16].

Молодость, многопрофильность и практическая "заданность" дизайна организаций не позволяют пока опереться на какой-то определенный, уже сложившийся, типовой набор тем этой научной дисциплины. Представляется, что примерный несистематизированный круг вопросов должен включать: уточнение компонентов общей и специфической сред организации; проектирование ниши и определение стратегического направления будущих изменений; выбор критериев эффективности; дизайн функций и целей организации; определение и типологизация реально действующих структур организации; определение параметров структур; определение диапазонов контроля; построение технического ядра и технологической структуры; определение линий и штабов; дизайн рабочих мест; проекты кадровой политики.

В дизайне организаций существенное значение имеет углубленная организационная систематика, особенно в части типологий организаций по профилю основной деятельности. Несмотря на то, что в этой дисциплине выделяется и сохраняется теоретическая составляющая, выражающая то общее, что свойственно организационным объектам любого профиля деятельности, существуют отдельные типовые модели -финансовые, производственно-коммерческие, торговые и сервисные типы фирм; выделенные по другим признакам (образовательные, здравоохранительные, социальные и др. учреждения), а также различные типы организаций, выделенные по формам собственности и финансового обеспечения.

В книге "The Science of Artificial" Г. Саймон определяет дизайн как главную процедуру в науках об искусственном. К середине 1990-х гг. это направление оформилось в самостоятельную научную дисциплину, за рубежом дизайн организации преподается в вузах, опубликованы учебники, ставшие популярными, выдержавшие не одно изда-

ние [22]. Специалисты [15, 19, 21] обсуждают позитивные перспективы, ведь это направление ТО в большей степени, чем остальные, обращено к практике и является составной частью организационного консалтинга, весьма востребованного в наши дни [19, 324].

Подведем итоги. Время объективно оценить правильность того или иного понимания предмета и метода дисциплин, составляющих менеджмент, и предлагать "наилучший" вариант еще не наступило, но определенные аналитические и критические выводы можно делать уже сейчас. Главным "раздражителем" и мотивом является проблема институализации, необходимость подготовить почву для более точного определения статуса рассматриваемых дисциплин. Институциональные рамки должны время от времени пересматриваться - в зависимости от развития научных тенденций, исходя из рационального соотношения данной дисциплины со смежными курсами, по практическим соображениям (степени востребованности современной практикой) - причем нетривиальным и принципиальным является соотношение этих критериев.

В наших условиях успешное решение проблемы институализации встречает много препятствий - от недостаточного рыночного опыта до темпов и результатов, с которыми осуществляются реформы в экономике и образовании. Отметим ряд связанных с этим моментов.

1. Рынок научной продукции и образования предлагает большое количество дисциплин синтетического плана, относящихся к организационной науке и менеджменту, с нечеткими предметами и границами. Среди них особое место занимают "Теория организаций" и "Организационное поведение"; они в большей степени, чем остальные синтетичны, отличаются масштабом изучаемых объектов и по отношению к остальным выглядят как базовые.

2. Поскольку жизненный цикл таких дисциплин определяется не только саморазвитием научного знания, но и спросом на рынке образования, проблема их границ и предметов обостряется. Определение их статусов - всегда проблема, их будущее неопределенно.

3. Дублирование в содержании теорий и программах во многом происходит из-за избыточного предложения в сочетании с неумением оценивать, прогнозировать и выбирать наиболее подходящие по содержанию дисциплины для формирования специальности.

4. В институализации научных и образовательных продуктов, осуществляющейся под влиянием маркетинговых факторов, преобладает административный подход со всеми своими недостатками; отсутствием гибкости, избеганием риска, склонностью к стандартам и шаблонам.

5. Зарубежный опыт может помочь лишь отчасти. Во-первых, по объективным причинам, связанным с развитием науки, проблемы дисциплинарных границ и институализации дисциплин стояли, стоят и будут стоять перед всеми. Во-вторых, в силу отличия отечественных традиций от зарубежных. В США при формальной независимости программ обучения наблюдается единство тематики курсов той или иной дисциплины в разных вузах, создается впечатление о неформальном, сформированном неадминистративным путем стандарте. Что, скорее всего, является результатом заинтересованности и активности научного сообщества.

Именно этих последних качеств недостает пока отечественной науке и образованию на сегодняшний день. И еще, может быть, - общепризнанных авторитетов. Последнее время мы хорошо научились их ниспровергать, настало время в новых условиях заново учиться их создавать.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Доблаев В.Л.* Теория организаций, М.: Изд. Института молодежи, 1995.
2. *Доблаев В.Л.* Организационное поведение. М: ИКФ "ЭЖМОС", 2002.
3. *Мильнер Б.З.* Теория организаций. М.: ИНФРА-М, 1998.

4. *Минтцберг Г.* Структура в кулаке. СПб.: Питер, 2001.
5. *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. Учебник. М., 1995.
6. *Пузыревский Л.С.* Основы организационного проектирования. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975.
7. *Смирнов Э.А.* Основы теории организации. Учеб. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998.
8. *Соловьев В.С.* Организационное проектирование систем управления. М.: ИНФРА - Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002.
9. Теория организаций и организационное проектирование: Учебное пособие. Под ред. *Т.П. Фокиной, Ю.А. Корсакова, Н.Н. Слонова.* Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1997.
10. *Тренев В.Н., Ириков В.Я., Ильдеменов С.В., Леонтьев С.В., Балашев В.Г.* Реформирование и реструктуризация предприятия. Методика и опыт. М.: "Издательство ПРИОР", 1998.
11. *Шербина В.В.* Общая теория организаций: предмет, статус, проблематика. Философия экономики. Киев: "Альтерпрес", 2002. С. 201-277.
12. *Blau P.M., Scott W.R.* Formal Organizations. S. Fr., 1962.
13. *Brown W., Jaques E.* The Glasier Project Papers. L., 1965.
14. *Burton R.M., Obel B.* Strategic organizational diagnosis and design. Developing Theory for Application. Second edition. - Kluwer Academic Publishers. Boston-Dordrecht-London, 1998.
15. Handbook of organizational design vol. 1-2., ed. *P.S. Nystrom,* W.H. Starbuck Oxford university press, 1981.
16. *Katz Z., Kahn R.L.* The Social Psychology of Organizations N.Y., 1978.
17. *Kotter J.P.* Organizational Dynamics: Diagnosis and Intervention. Addison Wesley, 1978.
18. *Mintzberg H.* The Structuring of Organizations. Prentice Hall, 1979.
19. *Monge P.R.* (Re) Designing Dynamic Organizations in Organizational Change and Redesign. Ed. *G.P. Huber, W.H. Glick.* N.Y., 1993.
20. *Morgan G.* Images of organization. Calif., 1896.
21. *Pasmore WA.* Creating Strategic Change. Designing the Flexible High-Performing Organization. John Wiley & Sons, Inc. N.Y., 1994.
22. *Robey D., Sales C A.* Designing organizations. Miami, 1994.
23. *Scott W.R.* The Sociology of Organizations // The Social Reproduction of Organization and Culture. L., 1986.