

© 1993 г.

В.В. ЩЕРБИНА

ЧТО ТАКОЕ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭКОЛОГИЯ?

ЩЕРБИНА Вячеслав Вячеславович — кандидат философских наук, доцент кафедры социологии труда социологического факультета МГУ. С 1984 по 1991 гг. опубликовал семь статей в нашем журнале.

На протяжении многих лет в теории социального управления и социологии организаций противостоят, а по сути дела дополняют друг друга два альтернативных взгляда на механизм и логику развития организаций.

Первый, восходящий к классической теории управления трактует механизмы организационного развития, опираясь на предпосылку «рациональности» деятельности менеджеров, разрабатывающих и реализующих социальные проекты реконструкции организации. При этом сбои и дисфункции, возникающие в связи с этой деятельностью объясняются либо дефектами исходного проекта, либо ошибками, допущенными в ходе его реализации.

Второй, апеллирующий к традициям функционализма (шире — консерватизма) избегает абсолютизации рациональной компоненты и пытается понять логику организационного развития, исходя из представлений об организациях как о квазиприродных самоорганизующихся системах, развивающихся по неким объективным законам.

Первое направление условно обозначим как «субъектно-рационалистическое», второе — как «природно-объективистское». Представители обеих исследовательских программ внесли значительный вклад в формирование и совершенствование современных теорий организации и управления. Вместе с тем, если судить по отечественным публикациям за последние семь—десять лет, может сложиться впечатление, что их плодотворная для науки полемика ушла в прошлое: несмотря на обилие существующих в западной литературе подходов, у нас обычно апеллируют лишь к одному — «субъектно-рационалистическому».

Зададим два вопроса: 1) действительно ли «природно-объективистский» взгляд на организационное развитие ушел в прошлое и никак не представлен в социолого-управленческих дисциплинах? В каких формах он существует сегодня? 2) Каковы современные версии «субъектно-рационалистических» концепций развития? Что заставляет искать им альтернативы? Что собой представляют в концептуальном плане последние?

С начала 70-х годов в теории и практике управления действительно получили большое распространение «субъектно-рационалистические» концепции развития, апеллирующие к необихевиористским и др. рационалистически-волюнтаристским концепциям организационного поведения. Из известных в нашей стране назову лишь теорию стратегического управления, проблемный подход в управлении, социальное проектирование, инноватику, игровые концепции организации и т.д. Вместе с тем, если судить по западной литературе, они во-первых, никогда полностью не вытесняли «природно-объективистский» взгляд на проблему, а во-вторых, пережив свой пик,

«субъектные» подходы сами стали объектом аргументированной критики со стороны представителей необъективистского направления. Наиболее распространенной и авторитетной его версией является так называемая «экология организаций».

Прежде чем перейти к раскрытию основного содержания этого нового подхода, напомним, так сказать, «твердое ядро субъектно-рационалистической парадигмы, а также некоторые из проблем, (*experimentum crucis!*) с которыми ей приходится сталкиваться [1—3]:

— организационное развитие — результат сознательных, радикальных и прогрессивных изменений, меняющих способы и условия функционирования организации;

— «прогрессивность» изменений принципиально не поддается оценке на основе объективных критериев. Изменение лишь переживается как прогрессивное;

— будущее организованных социальных систем не детерминировано прошлым, а свободно выбирается и проектируется специалистами — «инженерами человеческих душ»;

— развитие не имеет внутренней логики: это дискретный, извне (от субъекта — менеджера) привносимый процесс;

— человек и социальная общность — пластичный материал, обладающий неограниченной способностью адаптации к любым изменениям внешней среды и правилам игры. Изменение внешних условий и правил игры есть главное условие организационных изменений;

— человек и общность обладают способностью быстро и адекватно оценивать изменения внешней среды, реагировать на эти изменения, находить эффективные образцы деятельности и взаимодействия;

— организация — это либо совокупный индивид, либо совокупность индивидов (групп), преследующих свои (рефлексивно создаваемые!) цели, сотрудничающих и противоборствующих в их достижении. Так, организация как таковая редуцируется на составляющие и практически исчезает как единица анализа.

Задачи, решаемые в рамках данного исследовательского подхода, достаточно сложны и сводятся к следующему: разработка приемлемого социального проекта; соорганизация участников деятельности; устранение проблем, возникающих на пути реализации проекта; создание средств, обеспечивающих его достижение. Не ставя под сомнение важность решения этих задач, отмечу лишь, что при этом из поля зрения ученых и практиков напрочь выпадают проблемы сохранения организационной целостности. Внедрение спекулятивно сконструированных «головных» проектов очень часто ведет либо к нарушению функционирования, либо к уничтожению организации. Уместным представляется в этой связи замечание, сделанное Р. Ароном еще в 60-е годы. Подчеркивая активную роль людей в созидании контуров будущего, он в то же время отмечает, что люди никогда не знали историю, которую творили, и нет оснований полагать, что они знают ее теперь [4, с. 10—11].

Осознание проблематичности, неочевидности предпосылок рационализма (*cogito ergo sum*), а также нарастание нерешаемых в его терминах проблем стимулировали появление альтернативных взглядов. В русле этих взглядов возник подход, получивший название организационной экологии.

Парадоксально, но факт: будучи признанной и авторитетной версией социологии организаций на Западе, она остается практически неизвестной отечественным практикующим социологам. Из публикаций, вышедших на русском языке в последние годы по проблемам управления, нельзя назвать ни одной, в которой были бы последовательно изложены ее положения. Что касается публикаций по проблемам социальной экологии как макросоциологической теории, к положениям которой организационная экология апеллирует, то и здесь вряд ли можно набрать даже десятка работ [5—14].

При этом они все оперируют положениями, сформулированными на ранних этапах становления этой концепции (в лучшем случае, 60-х годов), а некоторые публикации дают просто искаженное представление о ее специфике. Так, в ряде работ последняя сводится к проблеме взаимоотношений социальных образований с внешней средой, а

сам подход относится к числу так называемых «инвайронментных» теорий [5]. В других - проблематика социальной экологии вообще редуцируется к взаимоотношению социальных сообществ с природной средой [7]. В нашей науке сложилась драматическая по сути ситуация: в условиях, когда марксистская историко-природная версия социологии дискредитирована, а положения современной экологии организаций не усвоены, даже теоретически не существует рецепта от застарелой болезни «большевиствующего» социального конструктивизма и волонтаризма.

В данной статье ставится задача дать представление о специфике организационно-экологического подхода, его корнях, логике становления. Попытаемся сначала сформировать некий его изначальный образ, воспользовавшись поэтическим представлением Дж. Гарднера: «во взглядах на общество над нами тяготеют мысли о равновесии, развитии, смерти, сроке жизни одного животного или растения... Но для вечно обновляющегося общества более удачным образом является сад, сбалансированный аквариум или любая другая экосистема. Здесь некоторые особи рождаются, другие умирают, а система продолжает жить» [15, р. 5]. В указанном описании содержатся все исходные признаки социально-экологического взгляда: общество как сложная естественно развивающаяся природная система (своеобразное социальное сообщество), где одновременно присутствуют баланс и подвижность, многообразие и единство, взаимозависимость и конфликт. При этом есть некая внутренняя логика развития социальных систем при отсутствии его телеологической заданности.

Попытаемся теперь, обобщив литературу, дать некоторые исходные определения.

Под *социальной экологией* в современной науке понимается историко-системный подход в рамках объективистского направления макросоциологической теории. Специфику последнего определяет то, что он пытается объяснить актуальное состояние и определить возможные перспективы изменений любого социального образования исходя:

во-первых, из наличных, уже ранее сформированных этим образованием свойств и образцов поведения;

во-вторых, из состояния и специфики элементов его социального окружения (общностей, социальных популяций, институтов, организаций, элементов культуры), с которыми он находится во взаимодействии.

Все эти элементы в совокупности выступают по отношению к нему внешней социальной средой. Последняя рассматривается как условие, стимул и ограничение на его существование и развитие.

Организационная экология — это подход в рамках социологии организаций, использующий положения и логику социальной экологии, для объяснения состояния организаций, их морфологии, многообразия форм и способов деятельности, поведения, направления, механизмов и логики их развития.

Под *социологией организаций* понимается достаточно оформившаяся социолого-управленческая дисциплина (со своим предметом и устоявшейся проблематикой), отличающаяся особым вниманием к состоянию, свойствам и морфологии коллективного социального субъекта деятельности организации.

Экология организаций возникла во второй половине 70-х годов, однако имеет прочные корни в работах классиков теоретической социологии. Многие ее идеи просматриваются в работах ранних органицистов, представителей функционального подхода в социологии, теоретиков социального конфликта и социального обмена. Особое влияние на ее развитие оказали работы Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса, Р. Мертона, Р. Дарендорфа, П. Блау, Г. Саймона и др. Среди несоциологических влияний следует отметить биоэкологов, социальных антропологов, социальных географов. В работах организационных экологов просматриваются также положения классической теории управления, школы социальных систем, эмпирической, ситуационной и др. концепций управления.

В становлении новой парадигмы вычлениют три этапа. Два первых связаны с социально-экологическими подходами в рамках социологической макротeorии; они лишь вскользь затрагивают проблемы организации. На третьем речь идет о собственно социологии организаций.

«Человеческая экология»

Этап (20—40-х годов XX в.) связан с работами видных социологов Чикагской школы А. Борджеса, Р. Вирта, Р. Маккензи, Р.Э. Парка, разрабатывавших проблематику социологии порода. «Человеческая экология» формировалась под влиянием биоэкологии и в рамках органицистских взглядов, в частности, той ее версии, которая известна под названием социального дарвинизма [5, 9, 10]. Суть концепции такова. Общество имеет общую с биотическими сообществами биологическую основу, которой отводится роль некоего базиса и мотора социальных изменений. Наличие этого базиса делает возможным применение по отношению к нему универсальных экологических законов. Последние сводятся к двум: 1) принципу взаимозависимости и взаимодополнения, из которого вытекает, что формой существования социальных единиц становится так называемое симбиотическое сообщество; 2) принципу естественного отбора.

На биологическом фундаменте воздвигается собственно социальная надстройка, которая придает сообществу человеческую специфику — делает социальное сообщество культурным. Культура ограничивает, ставит в рамки, задает социально приемлемые формы отношения людей и социальных популяций в рамках сообщества. Ограничителем биотически чистых форм поведения выступают социокультурные стандарты (нормы, традиции, обычаи). Социальная надстройка содержит, с одной стороны, эти стандарты, с другой — социальные институты и структуры, в совокупности создающие организационный фундамент социального сообщества. Биоэкологическим социальным законам отводится роль двигателя, определяющего направления, темпы и механизмы социальных изменений, задающего контуры социального порядка [10].

Акцент на двойственную природу человеческого сообщества определил ограниченность данного подхода. Адептам так и не удалось ограничить «человеческую экологию» рамками социологической науки.

Вместе с тем именно «человеческим экологам» удалось заложить фундамент социально-экологического подхода. В качестве таковых выделим следующие:

1) Человек и социальная популяция могут существовать, действовать и воспроизводить самое себя лишь в тесном взаимодействии с внешней средой и при учете ее специфики. Среда обитания во многом предопределяет формы и характер совместной деятельности, формы организации человеческого сообщества. Социальное сообщество и внешняя среда образуют экосистему.

2) Среда обитания состоит из: а) природной, выступающей для сообщества источником ресурсов; б) социальной, выступающей как совокупность взаимоотношений взаимозависимых и конкурирующих социальных популяций; в) социокультурной и организационной, выступающих как совокупность образцов и социальных стандартов, с одной стороны, и социальных институтов и структур — с другой.

3) Социальная единица не может осуществлять деятельность и выживать вне кооперации с другими, т.е. разделения труда и специализации деятельности по эксплуатации ресурсно-экологических ниш. Результатом кооперации и является возникновение «социального симбиотического сообщества».

4) Взаимоотношения социальных популяций в рамках сообщества построены на двух противоположных принципах: с одной стороны, сотрудничества, взаимозависимости, взаимодополнения, с другой — конкуренции социальных популяций и индивидов за ограниченные природные ресурсы и наиболее выгодные экологические ниши.

5) В результате длительного процесса достигается установление относительной стабильности отношений между популяциями, институционализация устоявшихся образцов деятельности и взаимоотношений, формирование территориальной организации сообщества вокруг социальных популяций и единиц, имеющих прямой доступ к дефицитным природным ресурсам.

6) Радикальные изменения социального порядка связаны либо с изменением состояния внешней среды (например, истощением природных ресурсов), либо с радикальным изменением свойств социальной популяции, либо с появлением новой популяции, претендующей на ограниченный ресурс. Указанные изменения нарушают неустойчивый баланс, разрушают социальный порядок, стимулируют конкуренцию и открытую борьбу вне правил, что часто ведет к гибели социального сообщества. Вслед за этим следует цикл быстрых и радикальных преобразований, связанных с перераспределением ресурсов, и закладывается фундамент нового цикла развития.

7) Процесс развития в рамках каждого цикла носит поэтапный эволюционный характер. Он предусматривает все перечисленные процессы, направленные на формирование интегрированного симбиотического сообщества и нового социального порядка.

8) Критерием «прогресса» сообщества является повышение его способности к самовоспроизводству и увеличению численности социальных популяций, эксплуатирующих ограниченные природные ресурсы; механизмами, обеспечивающими изменения, являются социальная адаптация (аккомодация по Р.Э. Парку) и естественный отбор [Там же].

«Человеческим экологам» 20—40 годов удалось прийти к целостной и оригинальной точке зрения на процесс социального развития, в которой они попытались совместить статико-морфологический и конфликтно-эволюционный взгляды на природу социальных систем.

Следует также отметить, что уже в 20-30-е годы Р. Маккензи и Р.Э. Парком были предприняты плодотворные попытки определить специфику новой дисциплины. Их определения на долгие годы задали два направления развития социальной экологии. Взгляд, предложенный Парком, обращал особое внимание на проблему отношения единичного социального образования с внешней средой. Второй, предложенный Маккензи, концентрировался на взаимоотношениях социальных образований в процессе взаимодействия с внешней средой [9].

Именно «человеческим экологам» удалось разработать и ввести в научный обиход большинство понятий, которыми до сих пор пользуется социальная экология (экосистема, социальное симбиотическое сообщество, элементы сообщества, социальная популяция, среда обитания, социальные единицы).

Социальная экология 50-х — начала 70-х годов

На этом этапе речь идет о создании подхода в социологической макротeorии, опирающейся на положения собственно и только социологии. Наиболее сильное влияние в этот период на нее оказали положения функционализма и системного подхода. Главное внимание уделяется проблемам вычленения собственно социологических переменных, влияющих на состояние социальных образований, условия их социального выживания, функционирования, развития, обеспечения интеграции, социального равновесия и баланса с окружающей средой, на механизмы обеспечения социальных изменений.

Именно в этот период социально-экологический подход сформировался как особое направление в социологии. Со второй половины 60-х годов регулярно проводятся международные симпозиумы; хотя передовые рубежи все же принадлежат американским ученым. В числе социологов, внесших наибольший вклад в его развитие, отметим О. Дункан, А. Хоули, А. Стинчкомб, Д. Шнор. Последовательно выдержанными в рамках функциональной парадигмы выглядят попытки Хоули сформулировать критерии, позволяющие отличить развитие от других форм социальных изменений. С одной стороны, развитие влечет за собой повышение социального равновесия и баланса организации с внешней средой, с другой — повышение независимости системы от состояния и флуктуаций внешней среды (последнее автор

называет тенденцией к увеличению закрытости развивающихся социальных систем) По мысли Хоули, полное социальное равновесие и баланс с внешней средой в принципе не могут быть достигнуты, поскольку внешняя среда и все элементы системы находятся в состоянии постоянных изменений [16].

Развивая идею адаптации социальных образований к внешней среде, Хоули выдвигает принцип, получивший название «принципа изоморфизма»: разнообразие организационных форм подобно разнообразию окружающих сред. Каждому типу, каждой конфигурации внешних сред, с которой она стремится к равновесию, идеально соответствует своя организационная форма, идеально адаптированная к ее требованиям. При этом каждая социальная единица испытывает в однотипной среде влияние факторов, заставляющее их через некоторое время походить на другие единицы, подвергшиеся сходным влияниям [Ibid.] Сходные организационные единицы, попавшие в одинаковые условия, должны выработать стандартные формы и процедуры коммуникации. На действие этого принципа автор вводит лишь одно ограничение, связанное с размером популяции, который, по его мнению, меняет механизмы коммуникации. Таким образом речь идет о том, что тип окружающей среды во многом предопределяет оптимальные формы и способы организации, задает ограничения на произвольные социальные изменения.

Соотношение влияния внешних и внутренних факторов развития, по Хоули, меняется с развитием популяции. Непосредственное влияние внешних факторов, реализуемых через механизмы адаптации, особенно сильно на ранних стадиях развития организации. Позднее роль этих факторов падает, и все более возрастает роль внутренних. В развитых многофункциональных популяциях все более увеличивается сопротивление системы к навязываемым ей извне изменениям, не вытекающим из внутренней логики ее развития.

Важный вклад вносит Хоули в сложившиеся представления об организации. Во-первых, в отличие от Борджеса и Парка, он дополняет горизонтальный срез проблемы вертикальным иерархическим срезом, пытаясь проследить, как со специализацией и дифференциацией видов деятельности, вокруг функциональных единиц, напрямую взаимодействующих с внешней средой и эксплуатирующих дефицитные природные ресурсы (ключевые функции, по Хоули), формируются вспомогательные функции, обслуживающие носителей ключевой функции. При этом не только территориальная, но и социальная удаленность от ключевых функций формирует и социальную иерархию, и морфологию организаций. Во-вторых, сама организация рассматривается как неотъемлемое свойство социальной популяции. Форма и конфигурация организации формируется при соприкосновении популяции с внешней средой. Именно свойства популяции в сочетании со свойствами внешней среды, а не социальные проекты и цели предопределяют специфические формы и способы ее организации [Ibid.]

Важной вехой в разработке положений социальной экологии явилась концепция так называемого «экологического комплекса». Разработка ее связана с именами О. Дункана и Л. Шнора [6, 17]. Они попытались преодолеть представления о внешней среде как о чем-то лежащем за пределами предмета социологии, поставив целью представить ее в виде единой системы, сводимой к ограниченному числу социальных переменных. В качестве таковых рассматриваются: 1) социальная популяция; 2) внешняя среда; 3) технология; 4) организация. Указанные переменные образуют единый экологический комплекс, где состояние каждого из элементов обусловлено состоянием всех остальных и наоборот. Применительно к проблеме организационных изменений это означает, что при попытке понять специфику наличных форм организации или при определении возможностей их модификации необходимо учесть состояние трех других компонентов комплекса: 1) социальной популяции как носителя определенных образцов деятельности поведения; 2) технологии, широко трактуемой как система наличных средств деятельности и способов взаимодействия; 3) внешней среды, представляющей объективно различные возможности для деятельности.

Введение представления об экологическом комплексе позволило выделить организацию в качестве особого объекта исследований и сконцентрировать внимание на ограниченном перечне социальных переменных, определяющих состояние организаций.

Экология организаций как направление в современной социологии организаций

В зрелой форме организационно-экологический подход формируется во второй половине 70-х годов на базе положений социальной экологии и представлений, выработанных в теории управления и организации. Непосредственным стимулом стала активизация субъектно-рационалистских (волонтаристских) концепций организационного развития. Критика их положений (см. выше) с позиций социально-экологического подхода и выдвижение альтернатив послужили основой для формирования экологии организаций.

Специфической особенностью периода было то, что теоретические положения социологии организаций развивались здесь бок о бок с практикой управленческого консультирования. Основные теоретические разработки связаны с именами таких ученых, как Ч. Бидвел, Дж. Бриттен, О. Воли, И. Фримсн, М. Ханнан, Дж. Кассарда и др. [18—21]. В критике рационалистических взглядов на развитие организации совершенно явно просматриваются многие положения, выдвинутые Р. Мертоном и особенно Г. Саймоном.

Говоря о специфике данного этапа, отметим усложнение представлений о природе и устройстве организации. Последняя трактуется прежде всего как организация деятельности [19, 20]. В силу этого главным фактором, определяющим ее форму, способы и морфологию, становятся освоенные образцы деятельности и носители этих образцов — социальные популяции [19—21].

Современная организация в указанных концепциях трактуется как сложное, комплексное образование, включающее не одну (как у Хоули), несколько социальных популяций как носителей различных видов деятельности. Соответственно усложняется проблема взаимоотношений организации с внешней средой. Типичной становится точка зрения, что в соответствии со сложным строением организаций невозможно рассматривать их отношения с внешней средой как с чем-то единым для всех элементов организации. Отсюда сама внешняя среда трактуется как сложная, быстро меняющаяся, составная и гетерогенная, являющаяся для каждого подразделения и каждой популяции в своем специфическом облики. Так, для инженерных служб фрагментом внешней среды выступают техника и технология. Для служб персонала — рынок рабочей силы. Для служб маркетинга — рынок в собственном смысле слова [19, 20].

Трактовка организации как совокупности различных развивающихся видов деятельности и их носителей (социальных популяций) в сочетании с трактовкой внешней среды как сложной, составной и быстро меняющейся, заставляет современных организационных экологов пересмотреть взгляды и на проблему социального равновесия и баланса, сложившиеся на базе функциональных теорий. Одни из них пытаются вообще избегать этих понятий [21]. Другие, не отбрасывая их целиком, исходят из того, что полное достижение подобных состояний даже теоретически невозможно. Предлагается поэтому использовать более нейтральные термины «неустойчивого баланса» и «эквilibристического равновесия». Последние фиксируют минимально необходимое равновесие со средой, уровень интеграции и социального порядка в организации, которые необходимы для сохранения ее целостности и возможности осуществления совместной кооперированной деятельности специализированными социальными популяциями [19,20].

Развивая концепцию организации как открытой системы, многие ученые пересматривают точку зрения на организацию как на систему, имеющую точно зафиксированные границы [19—21]. Ряд исследователей вовсе отказывается рассматривать проблемы границ и членства в организации как важные, поскольку размер социальных

популяций, входящих в организацию, во многом определяется состоянием внешней среды [21]. Другие предлагают решать проблемы членства в организации исходя из специфики решаемой научной или прикладной задачи [19-21].

Важное место в разработках организационных экологов Кассарды и Бридвелла занимает проблема формирования морфологии формальной организации и особенно влияния технологии на особенности ее морфологического строения [21].

Особый интерес представляют проблемы анализа механизмов обеспечения организационных изменений, связанных с приспособлением организации к внешней среде. В качестве таковых в социально-экологической традиции рассматривают как механизмы адаптации единичного социального образования к внешней среде, так и механизмы естественного отбора. Признавая роль обоих механизмов в обеспечении необходимого уровня единства организации (ее элементов) с внешней средой, различные группы специалистов отводят ведущую роль лишь одному из них. Такие исследователи, как Кассарда, Берри, Хоули склонны рассматривать в качестве объекта изучения единичный социальный объект во времени («фокусная перспектива»), а в качестве ведущего механизма, обеспечивающего гармонию с внешней средой, — механизм индивидуальной адаптации [16, 21]. Другие, например Ханнан, Фримен, Бриттен, Воли, точка зрения которых мне представляется более оправданной, приходят к выводу, что возможности развития единичного социального образования за счет адаптации достаточно ограничены [18—20], и выдвигают в качестве доминирующего механизма естественный отбор. Так, Фримен и Ханнан, посвятившие этой проблематике несколько работ [19, 20], опираясь на выводы Стинчкомба (1965) о том, что организации длительное время сохраняют черты, присущие им на момент их возникновения, считают организации достаточно консервативными, негибкими и нерациональными системами: их реакция на изменения внешней среды всегда запаздывает, далеко не всегда адекватна происходящим изменениям, а сама возможность адекватной реакции на изменения ограничена так называемым «социокультурным репертуаром организации». Именно это объясняет, по их мнению, разнообразие организационных форм при одном и том же типе внешней среды. Гораздо большую роль, по их мнению, играют механизмы естественного отбора и селекции как доминирующих механизмов, обеспечивающих баланс с внешней средой на уровне популяции. Исходя из этого, ученые предлагают в противовес «фокусной» перспективе так называемый «популяционный подход». Последний предусматривает изучение изменения форм и образцов деятельности не только во времени, но и в социальном пространстве на уровне множества конкурирующих однотипных организаций.

Согласно Ханнану и Фримену, в основе устойчивых и позитивных организационных изменений вовсе не лежат продуманные рациональные проекты. Последние служат лишь исходным материалом, пробой для эмпирической проверки на выживание среди других образцов, предложенных конкурирующими организациями. В ходе конкуренции за ограниченные природные и социальные ресурсы одни из них выживают и усваиваются другими фирмами, другие гибнут, иногда хороня с собой и организацию, ее представляющую, но популяция в целом выживает и развивается. Организационное развитие происходит, таким образом, на уровне популяции методом проб и ошибок [20]. Отсюда поэтапное поступательное развитие на уровне организационных популяций может идти лишь эволюционно, путем локальных изменений при условии достаточного разнообразия исходных организационных форм и способов деятельности.

Современные организационные экологи осознают противоположность формулируемых ими положений, с одной стороны, необихевиористским концепциям, рассматривающим организацию как систему, быстро и гибко реагирующую на любые внешние изменения правил игры и условий деятельности. С другой стороны, они отказываются от рассмотрения организаций как свободных в выборе своего будущего, где «героические менеджеры» рассматриваются как лица, способные свободно выбирать и конструировать цели, способы, формы деятельности организации [Ibid.]. Для всех современных организационных экологов характерен также отказ от попыток

использовать для объяснения процессов и организационных изменений специфические особенности и интересы отдельных личностей и групп, принимающих решения. Для них характерен отказ от абсолютизации роли рациональных компонентов деятельности при объяснении социальных изменений и пристальное внимание к акцентированной Мертоном проблеме функциональных последствий социального действия. Именно сочетание объективного состояния внешней среды и условий деятельности, с одной стороны, с реально созданными и накопленными социальной популяцией образцами поведения, с другой, реально предопределяют границы и объем допустимых с точки зрения выживания популяций, изменений.

Налицо, с одной стороны, серьезные аргументы для критики волюнтаристско-субъективистских подходов, с другой - основания для разработки альтернативных стратегий организационного развития.

Представляется оправданным утверждать, что организационная экология — это современная и перспективная версия социологии организаций, которая в рамках природно-объективистской методологии и на основе историко-генетической логики пытается дать объяснение процессам и механизмам организационных изменений, разнообразию реально существующих форм организации. Несмотря на многие нерешенные вопросы, она поднимает реальные проблемы и объясняет множество дисфункций, возникающих в работе организаций, в том числе тех, которые связаны с использованием в практике управления субъектно-рационалистических конструкций. Освоение организационно-экологической методологии, внедрение ее в практику управления, является насущной необходимостью в стране, где до сих пор преобладает волюнтаристская логика принятия решений на всех уровнях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ансофф И.С. Стратегическое управление. М.: Экономика, 1989.
2. Прогнозное социальное проектирование. Методологические и методические проблемы / Под ред. Дризе Т.М. М.: Наука, 1989.
3. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия. М.: Наука, 1989.
4. Социальное проектирование / Под ред. Тощенко Ж.Т.; Аютова И.А., Лапина НИ. М.: Мысль, 1982.
5. Баньковская С.П. Концепции социальной экологии // Современная западная социология. Словарь. М.: Политиздат, 1990. С. 411—412.
6. Баньковская С.П. Теория экологического комплекса // Там же, 1. 412—413.
7. Комаров В.Д. Социальная экология. Философские аспекты. М.: Наука, 1990.
8. Млинар З., Тьон Х. Социальная экология изменения: от статики к развитию // Критика современных немарксистских теорий общественного развития. РС. М.: ИНИОН АН СССР, 1983. С. 129—145.
9. Маркович Д. Социальная экология. Книга для учителей / Пер. с сербско-хорватского. М.: Просвещение, 1991.
10. Парк Р.Э. Человеческая экология // Рабочие тетради по истории социологии. Классики современной теоретической социологии. Вып. 1. М.—Рига, 1992. С. 42—57.
11. Тьон Х., Млинар З. Логика развития социальных систем // Критика современных немарксистских теорий общественного развития. РС. М.: ИНИОН АН СССР. С. 98—112.
12. Щербина В.В. Новая революция — старый опыт // Социол. исслед. 1991. Ms 6. С. 35—48.
13. Щербина В.В. Проблема технологизации социоинженерной деятельности // Там же. 1990. № 8. С. 79—86.
14. Щербина В.В. О необходимости формирования экологического подхода в социологии // Социальная философия в конце XX века. М.: Изд-во МГУ, 1991. С. 194—195.
15. Gardner W. Self renewal: The Individual and Innovative Society. New York: WW Norton, 1981.
16. Howlye A.H. Human Ecology. International Encyclopedia of Social Sciences. London—New York: McMillan and Free press, 1968. V. 14. P. 328—337.
17. Duncan O.D. Social organization and ecosystem: Handbook of modern sociology. Chic, 1964.
18. Brittain J., Wholey O. Assessing organizational and Ecology as Sociological Theory // AJS. 1989. V. 95. № 2. P. 439—446.
19. Freeman J., Hannan M. Setting the Record. Straight on Organizational Ecology. Rebuttal to Young // AJS. 1989 V. 95. Ms. 2. P. 425—438.
20. Hannan M., Freeman J. The Population Ecology of organization // AJS. 1977. V. 82. № 5. P. 185—210.
21. Kassarida J.D., Bridwell Ch. E. A Human Ecological Theory of organizational structuring. Sociological Human ecology: contemporare issuel and applications. London: Western press, 1984. XIV. P. 183—283.