

Инвйронменталистские концепции организации в западной социологии.

Тезисы

К инвйронменталистским концепциям организации в западной социологии можно отнести следующие подходы:

- ситуативный (или теория случайностей),
- «экология популяции»,
- «стратегический выбор», а также
- подходы, рассматривающие среду организации как пространство скопления ресурсов и
- подходы, рассматривающие среду организации как источник информации.

Ситуативный подход является одним из теоретических направлений, долгое время определявших развитие социологии организаций. Согласно положениям данного подхода окружающая среда организаций (например, рынок, средства, техника и технологии производства) оказывают значительное влияние на их структуру и форму. Случайным подход называется потому, что средой для какой-либо организации также может быть любое количество других организаций. Представителями этой концепции являются социологи А. Кизер и Ричард Скотт.

На положения ситуативного подхода опирается концепция экологии популяций. Одним из основателей данной концепции организаций является Говард Э. Олдрик. Данная концепция является направлением теории, которая переносит принцип естественного отбора, действующий в ходе эволюции природы, на процессы социальной эволюции и применяет его к организациям в целом и их частям. Однако для социологии организаций данный принцип должен опираться не на изучение отдельных представителей какого-либо вида, а на воспроизводство и изменение существующего генофонда популяции, причем генофондом здесь является так называемый фонд компетенций организации, в котором концентрируются различные элементы организационной структуры и элементы процессов, протекающих в рамках организации. Олдрик считает, что мы живем в обществе, которое можно охарактеризовать как общество организаций. Организации по Олдрику - это системы деятельности, руководствующиеся конкретными целями и сохраняющие собственные границы. Путем такого определения организаций Олдрик стремится раскрыть их процессуальный, динамичный характер. Исходя из веберовской концепции бюрократии и опираясь на работы по ситуативному подходу, Олдрик также подчеркивает значимость воздействия, которое среда оказывает на организации. По его мнению, среда как раз и выполняет функцию естественного отбора для организаций. В опоре на модель эволюции изучается возникновение новых и распад старых организаций. Среда - это своеобразная ниша для организации, из которой она черпает необходимые ей ресурсы, однако в этих ресурсах нуждаются и другие организации. Выживание и стабильное существование организации зависит, поэтому от доступа к этим ресурсам. Их наличие или недостаток

позволяют проследить судьбу организации на протяжении всего периода ее существования.

Поле деятельности организаций, которые стремятся приспособиться к изменяющимся условиям, ограничивается их зависимостью от ресурсов.

Модель естественного отбора представляется Олдрику слишком простой, т. к. не учитывает возможности организаций преодолевать зависимости от ресурсов и формировать новые отношения зависимости. Данное положение свидетельствует о том, что хотя организации и обладают ограниченными возможностями деятельности, но не полностью подчиняются механизму эволюции. Ограниченные возможности являются результатом дефицита ресурсов в отдельных нишах, что ведет к исчезновению плохо приспособившихся организаций, т. к. они не смогли обеспечить себя постоянным доступом к необходимым материалам или клиентам. Поэтому Олдрик ищет такие стратегии, которые позволили бы организациям так формировать свою зависимость от ресурсов, чтобы она не вела к их утрате и тем самым к гибели организации. Цель данных стратегий - мобилизация факторов поддержки в самой среде организации и обеспечение легитимности и авторитета организации. Так Олдрик предлагает создавать такие взаимосвязи между руководящими аппаратами организаций, которая затруднила бы им отказ от признания и помощи друг другу.

Работа Олдрика «Организации и среды» (1979) стала отправным пунктом для концепции экологии популяций, которая сумела завоевать популярность среди социологов в 80 - 90е годы прошлого столетия, поскольку смогла предложить пути расширения аналитических возможностей, ограниченных рамками отдельной организации, ее структурами и управленческими проблемами. Данная работа не может считаться обоснованием новой теории общества, но представляет собой точку зрения, опираясь на которую можно говорить об обществе организаций.

Положения подхода экологии популяций связаны с концепцией «каузальной структуры организационных сред», выдвинутой Эмери и Тристом в 1965 г., а также с полемикой между подходами, представляющими среду как пространство скопления ресурсов, и подходами, представляющими ее как источник информации. Первый подход исходит из зависимости организаций от дефицита ресурсов, суть второго заключается в неуверенности в ситуации, когда необходимо принимать решения.

Подход экологии популяций Олдрик противопоставляет подходу стратегического выбора, автором которого является Джон Чайлд. Чайлд считает, что организации могут относительно свободно передвигаться в своей среде (смена места расположения, обращение к новым сегментам рынка и т. д.), но не учитывает их зависимость от ресурсов и поэтому создает слишком волюнтаристский образ организации.

Работа Джона Чайлда «Организационная структура, окружающая среда и производительность»: роль стратегического выбора» (1972) очень часто цитируется в публикациях по теории и социологии организаций. В ней автор называет неокончательными положения ситуативного подхода и предлагает новые пути создания теорий организации. Отправным пунктом для него является анализ ситуативного подхода, который объясняет изменения организационной структуры изменениями условий, которые создает контекст существования организации.

Изменениям чаще всего подвергаются среда, технология и величина. Считается, что организация всегда вынуждена подчиняться воздействию внешних сил, если она

стремится обезопасить свое существование. Чайлд показывает, что отношения между организацией и средой именно поэтому являются динамичными и изменчивыми. По его мнению, решающую роль здесь играет восприятие среды членами организации. Далее автор опровергает положение о том, что производительность организации зависит исключительно от эффективности ее структуры. Затем Чайлд делает вывод, что на промежуточном уровне между организационным контекстом и организационной структурой находятся решения, а значит изменения, наблюдаемые в отношениях между организациями и в их структуре, следует объяснять не влиянием контекста (среды), а только в сочетании влияния контекста, информации и принимаемых с их учетом решений. Чтобы ответить на возникающие в связи с этим вопросы о том кто должен принимать решения, и какие аспекты играют здесь наиболее значимую роль, Чайлд ссылается на две известных теоретических традиции. Ответ на первый вопрос дает концепция «доминирующей коалиции» Сайерта и Марча. На вопрос о направленности решений автор отвечает при помощи исследований Чандлера, который утверждал, что каждому решению относительно изменения структуры организации предшествует принятие стратегических решений. Именно поэтому Чайлд обозначил свой подход как «стратегический выбор».

Таким образом, Чайлд включил в свою концепцию основное положение ситуативного подхода о том, что изменения организационной структуры следует объяснять влиянием независимых, случайных переменных. Новым определяющим фактором автор сделал стратегический выбор, который призван повысить точность прогнозирования структурных изменений в организациях. Но таким образом его критика ситуативного подхода оказалась неполноценной, так как Чайлд оставил в силе одно его весьма проблематичное положение об объяснении изменений организационной структуры через его причины; он лишь открыл путь к альтернативным объяснениям, но не прошел по нему до конца.