

Гибкость или консерватизм организации в условиях рынка: проблема структурной инерции

**В. В. ЩЕРБИНА
Е. П. ПОПОВА**

Проблема взаимоотношения организации с внешней средой традиционно является одной из ключевых проблем социологии организаций. Особую остроту и практическую значимость эта проблема приобрела в нашей стране в связи с попытками перевода Российской экономики на новые рыночные условия хозяйствования.

В условиях когда организация один на один сталкивается с динамично меняющейся внешней средой, острой конкуренцией, эта проблема предстает в виде сугубо практических вопросов, стоящих перед руководством организации. К числу таковых можно отнести вопросы об оптимальном размере организации, о допустимом темпе инновационных изменений, об оптимальном режиме функционирования и развития, об уровне пластичности и консерватизме организации. От успешности решения этих вопросов как на теоретическом так и на практическом уровне зависит эффективность и конкурентноспособность организации, ее способность к выживанию, состояние экономики в целом.

Поскольку поиск ответов на эти вопросы не может, в нашей стране, опираться на опыт, накопленный учеными и практиками в годы существования плановой системы экономики, ответы на них ищутся в опыте и теоретических наработках стран Запада. Наибольшую популярность в нашей стране получила одна из модификаций рационалистско-адаптивных концепций, делающих акцент на инновационные стратегии развития. Эти концепции созданы и получили особое распространение на Западе в 70 - начале 80-х годов.

Последняя трактует эффективную организацию как подвижную динамическую систему, гибко реагирующую на изменение внешней среды, склонную к радикальным инновациям и к риску. Именно эти концепции легли в основу государственной стратегии на поощрение малых и средних предприятий.

Идея гибкой организации в своем наиболее явном проявлении нашла свое отражение в инновационном подходе. Его черты можно свести к следующим:

1. Развитие организации рассматривается как результат сознательных изменений; как не детерминированное, и неограниченное прошлым. Развитие организации перестает трактоваться как непрерывный процесс, имеющий внутреннюю логику, но рассматривается как дискретный, привнесенный из вне.
2. Организация рассматривается как достаточно пластичный материал, обладающий неограниченной способностью быстро и адекватно оценивать изменения внешней среды и адаптироваться к ним, находя эффективные образцы деятельности. Изменение внешних условий представляется главным фактором организационного изменения.
3. Организация изображается либо как совокупный индивид, либо как совокупность индивидов (групп), преследующих свои цели, т.е. расщепляется на составляющие и практически исчезает как единица анализа (1).

Действительно, было бы удобно считать организации гибкими, меняющими свою структуру в ответ на любое изменение внешней среды. Это давало возможность поднять роль менеджера в организации, приписав ему способность предугадывать и даже предупреждать каждую перемену в окружающей среде, способность определять логику развития организации. По существу, такая модификация адаптационной теории отрицала ее исходные принципы адаптивного подхода. Организация рассматривалась уже не как адаптирующаяся к внешней среде, а как активно "адаптирующая" саму среду. Идеалом стал считаться менеджер (или организация), не только изменяющий структуру организации под воздействием внешней среды, но и изменяющий саму среду в соответствии с поставленной целью. Это означало отход от старой традиции Барнарда, Селзника и других, считавших, что бизнес-стратегия обозначает определенные способы обслуживания организационной среды (2). Согласно этому подходу, успех лидера заключался в умении развивать и систематизировать идеи, возникшие внутри организации, а не навязывать ей стратегии. Отход от старой традиции в 60-е - 70-е годы позволил вернуться к инструментальному взгляду на организацию рассматривающего их как простые орудия, используемые менеджерами в стратегической деятельности по достижению своих интересов и целей.

И, несмотря на то, что отправной точкой этих исследований послужили стремительные изменения во внешней среде, допущение, что менеджер способен рационально изменять структуру организации и даже внешнюю среду организации в соответствии с заданной целью, оттеснили на задний план такие проблемы, как обусловленность развития организации внешней средой, неформальная организация, латентные функции. Исследования, касающиеся организации и бизнес-стратегии, только тогда заслуживали внимания, когда рассматривали организацию как сознательно сконструированную для достижения ясных целей. В таких исследованиях стратегия все чаще стала пониматься в качестве продукта волевого выбора высших управляющих (3).

Нужно ли удивляться, что в рамках таких подходов практически исчезли серьезные исследования проблемы взаимоотношения организации и макросреды (широкой социальной среды в ее различных аспектах: политическом, правовом, религиозном)?! Анализ был смещен на так называемый "фокусный" уровень, когда в центре внимания оказывалась единичная организация и ее взаимодействие с ближайшим окружением (другими организациями, обеспечивающими ее ресурсами) в соответствии с выработанной стратегией. Такой "центризм" единичной организации, принятый в этой версии организационной теории, вел к изоляции последней от других социальных наук. Для организационной теории оказывались лишними и широкий социальный контекст, и объективность процессов изменения, и динамический аспект исследования.

Не последней причиной такой изоляции было игнорирование инерционных сил в организационной структуре. Действительно, если мы рассматриваем организации в качестве строительных блоков современного общества, то их структура должна с необходимостью быть в некоторой степени инерционна к изменениям во внешней среде. Если же организация пластична, то в ее развитие имеют значение только цели менеджеров. Другими словами, неосознание важности инерционных сил и трактовка организаций как простых в обращении орудий есть две стороны одной медали.

Нужно сказать, что и на практике оказалось все не так просто, как это предсказывали в 60-е - 70-е годы. В этот период считалось, что крупным фирмам не выжить в конкурентной борьбе, т.к. они, естественно более громоздки, с более "окостеневшей" структурой, чем молодые фирмы мелкого и среднего бизнеса, в больших количествах появившиеся в период так называемой "научно-технической революции" (обсуждение правомерности термина и последствий процесса, обозначенного этим термином, не входит в задачу этой статьи). Последующее развитие событий показало, что крупные компании, в основном, обладают даже большим потенциалом выживаемости, а мелкие и средние, в свою очередь, имеют больше шансов погибнуть в конкурентной борьбе. Т.е. адаптационные теории, по существу, не смогли ответить на вопрос, что дает старым, крупным компаниям возможность выжить в процессе взаимоотношений с быстро изменяющейся внешней средой, т. к. для крупной компании невозможна быстрая реорганизация структуры в ответ на изменившиеся условия среды.

В противовес адаптационным версиям, в организационной теории появляются другие подходы к проблеме изменения организации во внешней среде. Отличительной чертой этих подходов является то, что они вернулись к рассмотрению организации "в качестве природных, самоорганизующихся систем, развивающихся благодаря внутренней логике, объективным законам" (1). Истоки эти подходы берут в школе "социальных систем". Примером такого подхода может служить организационно-экологическая теория; основные представители - Бриттен, Кэрролл, Фримен, Хэннен и др. Хотя сама теория разрабатывалась только с конца 70-х годов, но в ней были развиты идеи, появившиеся гораздо раньше (например, в рамках биоэкологии, человеческой экологии и социальной экологии). Единицей анализа в рамках данного подхода стала не отдельная организация, а целая популяция организаций, т. е. "все организации любого типа внутри ограниченной системы" (4). Здесь уже рассматривается не микроокружение организации, имеющее отношение только к постановке и достижению цели последней, а принимается в расчет объективное влияние социальной среды в широком смысле. Термин "популяция" был взят из биоэкологии, как и другой термин - "селекция", применяемый, чтобы подчеркнуть естественный характер развития организационных структур.

Последователи теории организационной экологии считают, что в ходе селекционного процесса, имеющего место в мире организаций, отдается предпочтение организациям чья структура трудноизменяема. Здесь не идет речь о том, что организация не изменяется вообще в процессе взаимодействия с внешней средой. Но, во-первых, не любое изменение внешней среды должно сопровождаться изменением в организации. А, во-вторых, скорость вызываемого изменения в организационной структуре должны уступать скорости изменения во внешней среде. Т.е. в организационной структуре должны существовать инерционные силы, дающие организации время для оценки изменения в окружающей среде и принятия решения о необходимости соответствующего изменения в организационной структуре.

Само понятие "структурной инерции" было введено Артуром Стинчкомбом. Определив организацию как "набор стабильных социальных отношений, созданных преднамеренно, с ясной целью решения некоторых специфических задач" (5), он сразу выдвинул проблему сохранения ста-

бильности организации. В 1965 году им было выдвинуто и обосновано интересное предположение, что когорты организаций несут на себе "отпечаток" социальных, культурных и технических черт, присущих окружающей среде с того времени, когда эта когорта основывалась. Поэтому современные характеристики популяций организаций отражают больше исторические условия времени их основания, а не последующую адаптацию к изменяющимся условиям.

Такая точка зрения вполне подходила к организационно-экологической теории. Для последователей этой теории стало важным не то, изменяется или нет организационная структура под действием меняющегося окружения (это не вызывало разногласий), а то, насколько эти изменения согласованы. Еще в своей первой программной статье 1977 года Хэннен и Фримен показали, что для широкого класса организаций существует очень сильное инерционное давление на структуру, возникающее как из-за внутренних причин (например, внутренней политики организации), так и из-за внешних (например, публичного узаконения организационной деятельности (6)). Отрицать это - игнорировать наиболее очевидные черты организационной жизни. Однако, это не означает, что организации вообще не меняются. Но любая организация может изменять структуру без угрозы своему существованию, только утвердившись в том, что окружающая среда уже приобрела некоторую новую конфигурацию, что требует, в свою очередь, от организации другой структуры. Организации отвечают относительно медленно на появление новых возможностей или опасности в их окружении. Таким образом, структурную инерцию следует рассматривать в динамических и сравнительных терминах.

Какие же характеристики организации предполагают наличие инерционных сил в организационной структуре? Это, прежде всего, надежность. Организации обладают необычайными способностями неоднократного производства коллективного продукта с заданными качественными характеристиками. В быстро изменяющемся мире потенциальные инвесторы и клиенты могут ценить надежность исполнения выше эффективности, т.е. платить высокую цену за уверенность, что данный продукт или услуга определенного минимума качества будет в наличии по первому требованию.

Другая характеристика организации, требующая существования инерционных сил - ответственность. Распространение общих норм рациональности в современном мире (7) и разнообразие случайностей, возникающих во внутренней и внешней среде организации, предполагают в последней способность рационально отвечать за свои действия. Что означает одновременно и способность зафиксировать в документах, как были использованы ресурсы, и способность воссоздать следствия организационных решений. Это не означает почти утопического требования от организации говорить всю правду о том, как были использованы ресурсы или о причинах какой-либо неудачи в деятельности организации. Суть в том, что организации должны обладать способностью приводить внутренне согласованные аргументы, соответствующие правилам и процедурам рационального размещения ресурсов и соответствующие организационным действиям (8).

Организации, не обладающие данными характеристиками, будут с неизбежностью погибать. Здесь напрашивается сравнение с характерными чертами личности. По крайней мере, ответственность является сущностной характеристикой личности, обозначающей способность рационально отвечать

за свои поступки. Распространение адаптационного подхода на всю социальную жизнь уже оказало вполне ощутимое воздействие на индивида. Очевидна "выживаемость" в современных социально-экономических условиях только индивидов с определенной качественной характеристикой - быстрой приспособляемостью к любым изменениям социальной среды. Но, когда нет соотношения поведения индивида с принятыми в обществе нормами, когда принципы соотносительны, когда окружение индивида рассматривается только с точки зрения постановки и достижения его цели, говорить о личности вообще не приходится. Личность погибает.

Таким образом, представляется очевидным, что в современных обществах отдается предпочтение организациям, которые обладают надежностью и ответственностью. Непременным условием наличия этих характеристик является способность воспроизводить структуру с высокой точностью. Ценой, заплаченной за высокую точность воспроизведения, и является структурная инерция. И если в обществе предпочитают организации с высокой степенью надежности и ответственности, то, следовательно, предпочитают организации с высоким уровне инерции. Этот аргумент можно представить как случай более общего аргумента, что селекция предпочитает стабильные системы. Он может быть основанием для пересмотра государственной политики поощрения малых и средних организаций, и возвращения к политике, ориентированной на создание крупных организаций.

1. Щербина В. В. Что такое организационная экология/ Социологические исследования, 1993, No 2.
2. Hannan M., Freeman G. *Organisational Ekology*. Cambridge (Mass.), L.: Harvard Univ. Press, 1989.
3. Child G. *Organisational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice*. *Sociology* 6, No. 1, 1972.
4. Freeman G., Hannan M. *Setting the Record Straight on Organisational Ecology: Rebuttal to Young*, *American Journal of Sociology*. 1989, Vol. 95, No 2.
5. Stinchcombe A. *Social Structure and Organisations*. An Games G. March, ed. *Handbook of Organisations*. Chicago: Rand McNally, 1965.
6. Hannan M., Freeman G. *The Population Ekology of Organisations*. *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 82, No 5.
7. Weber M. *Economy and Society: An Outline of Enterpretive Sociology*, 3 vols. New York: Bedmeister, 1968.
8. Hannan M., Freeman G. *Structural Inertia and Organisational Change*. *American Journal of Sociology*. 1984. Vol. 49, N 2.

Щербина Вячеслав Вячеславович, доктор социологии, доцент кафедры социологии труда МГУ.

Попова Елена Павловна, аспирантка социологического факультета МГУ. Сейчас работает над темой: "Развитие организации во внешней среде и феномен структурной инерции".

Резиме

Еластичност или конзервативизам организације у тржишним условима: проблем структурне инерције

Проблем међусобног односа организације и спољашње средине један је од кључних проблема социологије организације. Посебан интензитет и практичан значај овај проблем добио је у Русији у вези с покушајима да економија пређе на нове тржишне услове привређивања.

У условима када се организација потпуно сама сусреће са динамички промјенљивом спољашњом средином и оштром конкуренцијом, овај проблем показује се као једно од изузетно практичних питања које мора рјешавати руководство организације. Таква питања су и питања оптималне величине организације, питања дозвољеног темпа иновационих измјена, као и питања нивоа еластичности и конзервативизма организације. Од њиховог успјешног рјешења како на теоретском тако и на практичном плану зависи ефикасност и конкурентна способност организације, њена способност да преживи, као и стање у економији уопште.

Одговори на ова питања не могу се тражити у оквиру искустава досадашње руске планске привреде, већ у искуству и теоријским концепцијама западних земаља. У Русији је најпопуларнија једна од модификација рационалистичко-адаптивних концепција (широко прихваћених 70-их и 80-их година на Западу) која ставља акценат на иновациону стратегију развоја.

Наведена концепција ефикасну организацију тумачи као покретљиви динамички систем који еластично реагује на промјене у спољашњој средини и који је спреман на радикалне иновације и ризик. Управо ове концепције налазе се у основи државне стратегије као подстицај малим и средњим предузећима.

Идеја еластичне организације свој најјачи одраз налази у иновационом прилазу, који се одликује сљедећим особинама:

1. Развој организације разматра се као резултат свјесних промјена, као процес који је придодан споља, а не као процес који има унутрашњу логику.

2. На организацију се гледа као на веома еластични материјал, који има неограничену способност да брзо и адекватно оцјењује промјене у спољашњој средини и да им се ефикасно прилагоди. Измјена спољашњих услова представља основни фактор организационе измјене.

3. Организација се приказује или као заједнички индивидуум или као укупност индивидуума (група), који теже своме циљу, тј. цијепа се на саставне дјелове и практично ишчезава као јединица анализе.

Све ово допуштало је да се даје посебан значај улози менаџера у организацији, да му се припише способност да предвиди, па чак и да спријечи сваку промјену у човјековој околини и да одреди логику развоја организације. У суштини, таква модификација теорије адаптације негирала је њене полазне принципе адаптивног прилаза. Менаџер (или организација) је постао идеал, јер је могао мијењати не само структуру организације под утицајем спољашње средине, већ и саму средину у складу са постављеним циљевима. У таквим истраживањима бизнис-стратегија се све чешће почела схватати као продукт субјективног избора највиших руководилаца. У центру пажње нашла се појединачна организација и њена међусобна повезаност са најближим окружењем (другим организацијама које ову снабдијевају ресурсима) у складу са разрађеном стратегијом. Оваква верзија теорије организације потиснула је у

задњи план такве проблеме као што су условљеност развоја организације спољашњом средином, неформална организација, латентне функције и, уопште, инертност организације према измјенама у спољашњој средини, а истакла у први план "центризам" појединачне организације, што је довело до њене изолације од других друштвених наука.

Теорије адаптације исто тако нису могле да одговоре на питање шта је то што старим, великим компанијама помаже да преживе (лакше него мала и средња предузећа) у процесу међусобних односа са спољашњом средином која се брзо мијења, кад се знало да је у великој компанији немогуће (као одговор на измијењене услове средине) спровести брзу реорганизацију структуре (због чега је управо и владало мишљење да такве крупне фирме не могу преживјети конкуренцију, за разлику од малих и средњих предузећа).

Као противтежа верзијама теорије адаптације у теорији организације појављују се други приступи проблему промјене организације у спољашњој средини. Као примјер таквог прилаза може служити организационо-еколошка теорија, чији су главни представници Бритен, Керол, Фримен, Хенен и др. Јединица анализе у овом приступу није више била засебна организација, већ читава популација организација, тј. "све организације било којег типа унутар ограниченог система". Овдје се више не разматра микрооколина организације која се односи само на положај и постизање циља ове посљедње, већ се узима у обзир објективни утицај социјалне средине у ширем смислу.

Присталице ове теорије сматрају да у току процеса селекције, који је карактеристичан за организације, треба дати предност организацијама чија се структура тешко мијења. Другим ријечима, у организационој структури морају постојати снаге инерције које организацијама дају времена за процјену измјене у спољашњој средини и доношења одлуке о нужности адекватне измјене у организационој структури.

Сам појам "структурне инерције" који је увео Артур Стинчкомб најчешће се доводи у везу са проблемом очувања стабилности организације. За присталице теорије организационе екологије није било важно да ли се мијења или не мијења организациона структура под утицајем промјенљиве околине, већ у којој су мјери те измјене усклађене. Још у свом првом програмском раду 1977. год. Хенен и Фримен су показали да је за ширу категорију организација карактеристичан веома јак инертни притисак на структуру, који се јавља како усљед унутрашњих разлога (на примјер, због унутрашње политике организације) тако и усљед спољашњих (на примјер, због легализовања дјелатности организације). Организације релативно споро реагују на појаву нових могућности или опасности у свом окружењу. Свака организација може мијењати структуру без опасности за свој опстанак, само кад се увјери да је околина већ добила у одређеној мјери нову конфигурацију, што, са своје стране, тражи од организације другу структуру.

Какве пак карактеристике организације претпостављају присуство сила инерције у организационој структури? То је прије свега поузданост, јер потенцијални инвеститори и клијенти могу, на примјер, да плате високу цијену, ако су убијеђени да ће одређени производ или услуга са потребним минимумом квалитета бити на располагању при првој наручбини.

Друга карактеристика организације која захтијева постојање сила инерције јесте одговорност. Раширеност општих норми рационалности у савременом

свијету и разноврсни случајеви до којих долази у унутрашњој и спољашњој средини организације претпостављају да ова посљедња мора бити способна да рационално одговара за своје пословне потезе, што истовремено значи и да мора бити способна да у документима фиксира како су били искоришћени ресурси, као и да буде способна да изврши рекапитулацију резултата организационих рјешења.

Организације које немају ове карактеристике неминовно ће пропадати, у томе се организације могу поредити са индивидуумом, код којег је способност да за своје поступке рационално одговара битна карактеристика. Раширеност адаптивног прилаза у свим областима друштвеног живота осјетно је утицала на појединца, тако да у савременим друштвено-економским условима само они који су способни да се брзо прилагођавају било каквим промјенама у социјалној средини могу да опстану као личност.

Према томе, очито је да се у савременим друштвима даје предност организацијама за које је својствена поузданост и одговорност. Као обавезни услов присуства ових карактеристика јесте способност да се структура увијек произведе у предвиђеном року. Цијена која је плаћена за велику прецизност репродукције јесте управо структурна инерција. Према томе, ако се у друштву даје предност организацији са високим степеном поуздања и одговорности, онда то заправо значи да се предност даје организацији са високим нивоом инерције. Овај аргумент може се предочити као случај општијег аргумента према којем приоритет у процесу селекције имају стабилни системи. Он може да буде основа за преиспитивањ државне политике стимулсања малих и средњих организација, као и основа за повратак политици која се оријентише на стварање великих организација.

(Апстракт на српском језику припремио мр Дојчил Војводић)