

**Функционалистская парадигма и  
классический этап теории  
организации, часть 2**

«Современные теории  
организации» . Лекция 3

# **Современная проблематика теории организации в рамках функционалистской парадигмы**

1. Проблема внешней среды организации
2. Проблема консерватизма организации
3. проблема организационного развития
4. проблема организационной культуры

# Проблема внешней среды организации

Неоднозначность термина  
«инвайронментализм»

Появление продиктовано сменой  
фокусировки (единицы анализа в  
организационной теории)

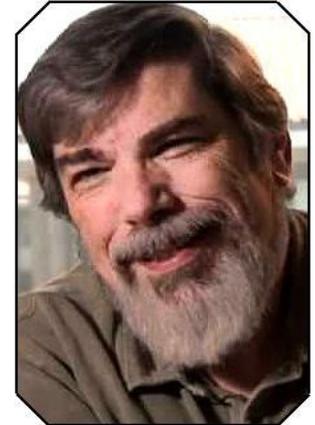
Интерес к внешней среде организации  
характерен для теорий любой  
парадигмальной принадлежности

# Понятие и виды фокусировок

## ХЭННАН

**Майкл Т.**

(Hannan, Michael T.) — профессор менеджмента, профессор социологии, Стэнфордский университет (США).



**ФРИМЕН Джон**

(Freeman, John) (1944– 2008) — профессор предпринимательства, Бизнес-школа им. Хааса; директор, Центр предпринимательства и инноваций им. Лестера, Калифорнийский университет в Бёркли (США).



**Существует, по-видимому, негласная договорённость о том, что именно отдельная организация представляет собой адекватную единицу изучения отношений между организацией и средой.**

(Майкл Хэннан М, Фримен

Дж.

# Едини́чная и популяци́онная перспекти́вы: различия проблемно-тематических полей

## Адаптация

- Целеполагание и индивидуальная рациональность в организации
- Оценка угроз и возможностей
- Преодоление структурной инерции
- Организационное обучение и организационный изоморфизм

**Почему организации  
похожи друг на друга?**

## Отбор

- Как возникают разные шаблоны поведения организаций
- Как организации распределяются по средовым условиям
- Какие ограничения налагают разные среды на организационную структуру
- Почему могут существовать неэффективные организации

**Почему существует так  
много видов организаций ?**

# Адаптационная версия инвайронментализма

**Бернс Том** (1913) *Burns, Tom*

1. Биографические данные
2. Работа *The Management of Innovation*
3. Механистические и органические организации
4. Три социальные системы организации
5. Патологические системы

и **Сталкер Джордж** : механистический и органический типы организаций.

**Механистические** -централизация контроля и власти, высокой степенью целевой специализации и преимущественно вертикальной коммуникацией, направленной сверху вниз. Соответствует **стабильной и предсказуемой внешней среде**.

**Органические организации** - большую децентрализация контроля и власти, более горизонтальную (между департаментами) коммуникацию, большую гибкость и адаптивные способности. окружении. Соответствует **постоянно меняющейся внешней среде**.

# Три социальные системы организаций и три типа патологических систем по Бернсу и Сталкеру

**Социальные системы:** *формальной власти, карьерного роста и политическая система*

**Патологические системы (реакции):**

1. *система официальной иерархии принятия решений*

2. *система неопределенных фигур и неофициального ранга*

3. *надперсональные или коллегиальные системы*

Смысл исследований Т. Бернс и Дж. Сталкер заключался в том, чтобы облегчить традиционным фирмам адаптацию в новой быстроразвивающейся наукоемкой отрасли, а именно в электронике. Программа предусматривала финансовую и техническую поддержку и начальную помощь в организации сбыта со стороны крупных электронных компаний тем фирмам, которые оказывались готовыми к выходу на новый рынок.

# Структурная инерция организаций

**Т. Бёрнс и Дж. Сталкер, Артур Стинчкомб:** «структурная инерция» - способность организации сохранять свои основные черты, способы функционирования, присущие ей на момент ее возникновения.

**А. Хоули (Asmos Howley «Экология человека»)**- тенденция к нарастанию закрытости системы.

**Внутренние причины структурной инерции (Хэннан-Фримен):**

1. Инвестиции в специализированные активы и персонал, которые невозможно с лёгкостью перевести на решение других задач и выполнение иных функций.

2. Ограниченность информации для правильных управленческих решений.

Политические ограничения: когда меняется структура организации, нарушается политическое равновесие. Любая негативная политическая реакция создаст достаточно высокие краткосрочные издержки, чтобы лидеры организации отказались от планов по реорганизации.

4. Ограничения, обусловленные собственной историей организации .

*Немногие исследовательские университеты всерьёз думают о том, чтобы приспособиться к снижению набора студентов путём отказа от функции обучения.*

# Внешние причины структурной инерции (Хэннан-Фримен)

1. Правовые и налоговых барьеров на вход и выход с рынков.
2. Ограничения (в т. ч. финансовые) на получение информации о значимых изменениях среды. Способность сотрудников получать и анализировать только информацию определённого рода (см.: [Granovetter 1973
3. Внешняя среда организации создаёт также ограничения легитимности.
4. Проблема коллективной рациональности. В целом трудно установить, будет ли стратегия, которая является рациональной для отдельного игрока, оставаться рациональной, если ей станет следовать множество игроков.

# Популяционная версия инвайронментализма. Почему существует много видов организаций?

**Организация изоморфна сама себе (структурная инерция)**

**Организация изоморфна среде, а**

**разнообразие организационных форм изоморфно разнообразию сред  
(Принцип Хоули).**

**Тогда** в условиях равновесного состояния в каждой отдельной средовой конфигурации существует только та организационная форма, которая оптимально адаптирована к требованиям среды. **Но** сред множество, а равновесность каждой трудно определима.

Вопросы популяционно-экологического направления в теории организаций:

1. Кто оптимизирует
2. Что оптимизируется

«Кто» - вопрос

С точки зрения популяционной экологии оптимизацию осуществляет среда<sup>5</sup>. Среда отбирает оптимальные комбинации организаций независимо от того, имеет ли место сознательная адаптация отдельных организаций.

# «КТО» - вопрос

С точки зрения популяционной экологии оптимизацию осуществляет среда. Среда отбирает оптимальные комбинации организмов независимо от того, имеет ли место сознательная адаптация отдельных организмов. Таким образом, **если можно здесь говорить о наличии рациональности, то это рациональность естественного отбора.**

# Общая (элементарная) теория конкуренции

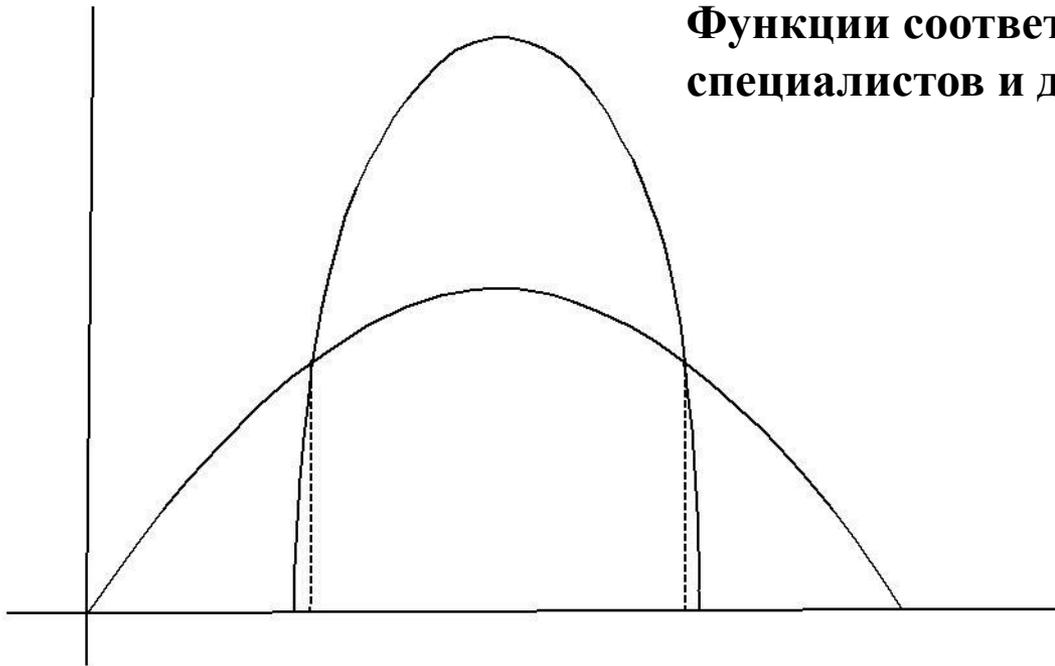
1. Конкуренция неизбежно возникает из-за того, что необходимые организациям ресурсы конечны, а популяции обладают неограниченной способностью к распространению.
2. Конкуренция является косвенным механизмом отбора (проигравших лишают ресурсов, а не жизни)
3. Факторами конкуренции являются ресурсы и ограничения
4. Системные ограничения, как правило, ведут к снижению популяционного разнообразия.
5. Истощение ресурсов ведет к уменьшению популяционного разнообразия в центральной части распределения по размеру.
6. Дифференциация организационных форм внутри популяции происходит в соответствии со способом и степенью использования ресурсов организациями разного размера. й по размеру.
7. Наиболее интенсивная конкуренция будет разворачиваться между организациями сходного размера.
8. Проигравшие конкуренты дифференцируются по территориальному или функциональному признаку, создавая тем самым более сложное разделение труда.

# Слабость общесистемной конкуренции

1. Уделяет главное внимание размерам организаций, их сходству, но не особенностям и фактическому существованию множества организационных видов.
2. Не понятно сохранение неэффективных организаций, их роль и значение в популяции.
3. Объясняет пределы роста крупных организаций

# Роль теории ниш в развитии популяционной теории организаций

**Определение :** ниша популяции – это область в пространстве ограничений (осями этого пространства являются уровни использования и распределение ресурсов и т. д.), в которой данная популяция выигрывает конкуренцию у всех остальных локальных популяций.



**Функции соответствия (ниши) для  
специалистов и дженералистов**

# Основные положения и практические применения Т.Н.

# Основные положения и практические применения Т.Н.

1. Ниша характеризует возможность существования разных состояний среды.
2. Вариации среды делятся на мелкочастичные (*fine-grained*) и крупночастичные (*coarse-grained*).
3. При стабильной среде отбор Организации делятся на дженералистов и специалистов.
4. При стабильной среде отбор происходит в пользу специализированных оргформ. При нестабильной среде дженералисты имеют на первый взгляд лучшие шансы.
5. Но в реальности надо учитывать характер вариаций (См. мат. модели).
6. Использование профессионалов в организациях повышает гибкость, формирует дженерализм.
7. В крупночастичной среде с высоким уровнем неопределённости, когда подразделения трудно как создавать, так и ликвидировать, издержки на поддержание громоздкой союзной структуры могут полностью покрываться за счёт того, что в любом состоянии среды в этой составной организации найдётся хотя бы часть, которая будет функционировать эффективно.

8. В организациях с сезонной занятостью *craft administration* будет выгоднее, чем бюрократическое.

9. Классификация организаций по типу нишевого поведения

		Тип инновационного поведения по Л.Г. Раменскому			
		Виоленты	Пациенты	Эксплеренты	Коммутанты
№ п/п	Параметры	Тип компании (классификация Х. Фризевинкеля)			
		Львы, слоны, бегемоты	Лисы	Ласточки	Мыши
1	Уровень конкуренции	Высокий	Низкий	Средний	Средний
2	Новизна отрасли	Новые	Зрелые	Новые	Новые, зрелые
3	Какие потребности обслуживают	Массовые, стандартные	Массовые, но не стандартные	Инновационные	Локальные
4	Профиль производства	Массовый	Специализированный	Экспериментальный	Универсальный, мелкий
5	Размер компании	Крупные	Крупные, средние, мелкие	Средние, мелкие	Мелкие
6	Устойчивость компании	Высокая	Высокая	Низкая	Низкая
7	Расходы на НИОКР	Высокие	Средние	Высокие	Отсутствуют
8	Фактор силы и конкуренции	Высокая производительность	Приспособленность к изменениям	Опережение в нововведениях	Гибкость