

image not found or type unknown



Введение:

Современные концепции теории организации: организационная экология и естественный отбор.

Организационная экология интересна как теоретическое и эмпирическое учение, объединившее в себе огромное количество как фактического материала – историю огромного количества разнообразных организационных форм, развивавшихся во времени, так и интересным синтезом организационной и биологической сред. По сути, организационная экология - это отдельное направление организационной теории, которое представляет собой очень интересную концепцию-противостояние рационалистической теории организационного развития.

Общество привыкло к рационализму. Привыкло к главенству крупных корпораций и единичных менеджеров-гениев, совершенно упуская из виду огромное количество обычных организаций малого и среднего размера, в которых сосредоточен основной потенциал развития многочисленных областей, ниш, где особую роль играла конкурентная среда, в которой компании возникали и угасали, образуя, как казалось, практически хаотичный круговорот.

Организационная экология выступила против рационализма, предполагавшего главенствующую роль менеджера – управленца, как ключевого звена, определявшего развитие организации. Сознательные и целенаправленные управленческие решения в рационализме предполагались как единственное рациональное зерно, единственно правильное действие, которое поддерживало баланс организации и определяло его как историю, так и будущее. Поэтому некая сокрытая жизнь выделенных экологами организационных популяций, казалось таинственной, но практически всё объясняющей теорией, схожей по замыслу и концепции с теорией Чарльза Дарвина, в свое время перевернувшей практически полностью представление о возникновении и развитии жизни на Земле.

Данное исследование направлено на поиск ответов на вопросы, почему биология, выживание и естественный отбор так эффективно противостоит теории порядка, рационализма и способностям отдельных личностей влиять на эффективность ведения бизнеса.

Основная часть:

Организационную экологию также называют организационной демографией или популяционной экологией. Данные дисциплины активно используют биологическую терминологию и проводят аналогии с естественными процессами, такими как рождение и смерть компаний, естественный отбор среди них («Организационная экология» Hannan, Freeman, 1989).

Исторически, организационная экология возникла в конце 1970х как теория, противостоявшая рационалистической концепции развития организации. Рационализм предполагал руководящую роль сознательных и целенаправленных решений в управлении компаний, отводя окружающей, экологической среде организации второстепенную роль. Экология же рассматривает организацию как неотрывную часть единой среды, в которой нет обособленных действий, всё взаимосвязано и находится во взаимной зависимости друг от друга.

Индивидуальное поведение организации рассматривается часть коллективного взаимодействия - популяции, которое подразделяется на категории – экосистемы, в которых происходит взаимодействие организационных систем, затем на процессы, в который входит полный набор биологических характеристик, таких как воспроизводство, мутации, рекомбинации, случайные отклонения и естественный отбор, а также на события – рождение, смерть, трансформация, вымирание.

Такие сопоставления среды, в которой зарождаются, развиваются, существуют и умирают организации, с биологической средой, в которой сходные процессы происходят с биологическими организмами, которые эксплуатируют одну и ту же биологическую нишу, аналог организационной среды, которую эксплуатируют компании и предприятия.

Само организационное окружение составляет единую экосистему, которая представляет собой аналог внешней среды в биологическом мире и определяет поведение, стратегию и вероятность выживания отдельного элемента – компании.

Организация не может выжить изолированно, без взаимодействия с другими организациями и сообществами, т.к. данные сообщества позволяют посредством однонаправленной деятельности эффективно эксплуатировать целевые ресурсно-экологические ниши, в организационной терминологии – сегменты рынка.

Стабильность взаимоотношений единиц окружающей среды позволяет проводить закономерности и делать определенные выводы, формировать предпочтительное

поведение и способствовать организационной эволюции.

Обычно такие взаимоотношения разделяют непосредственно на организационную экологию, которая анализирует саму сущность взаимодействия между популяциями организаций, а также на организационную систематику, в которой основное значение придается устойчивости различных организационных форм и структур во времени.

Особое значение организационная экология передаёт методам изучения процессов обмена информацией между организациями, аналогам передачи информации, зашифрованной в ДНК биологических организмов. Информация преобразуется, сохраняется, передаётся и воспроизводится, а также утрачивается согласно процессам происходящим параллельно рождению, росту, стабилизации и упадка организаций на рынке, аналогично процессам, происходящим в биологической среде.

По аналогии с биосистемами, естественный отбор выступает одним из ключевых понятий и факторов, влияющим на процессы, происходящие в организационной среде, позволяет проанализировать демографические процессы с точки зрения социальных условий, воспринимающихся как биологических, определяющих критерии возникновения новых форм, их выживания, адаптации или не адаптации, вымирания или процветания.

Все процессы естественного отбора в организационной среде рассматриваются как медленные и постепенные, полностью имитируя процессы происходящие в биологической среде. Например, одна из концепций популяционной экологии предполагает структурную инерцию как процесс, который в ответ на возникшие внешние и внутренние ограничения организационной среды не предполагает резкого изменения структуры и стратегии компании.

Эта концепция, например, противоречит так называемому адаптивному взгляду на организации и объекты, которые постоянно меняются под воздействием различных факторов окружающей среды.

Таким образом, сам принцип структурной инерции в противовес принципам стратегического рационального управления рассматривает организации по аналогии с биологическими организмами, как консервативные, негибкие инерционные системы, которые постоянно запаздывают в своих реакциях и не всегда адекватны резким происходящим изменениям окружающей среды. При чём сама возможность этих изменений ограничена и ведёт, в основном, к тенденции

самоизоляции организации, закрытости, ограничению зависимости от динамики внешней среды. Однако, с точки зрения организационной экологии отсутствие гибкости и скорости реагирования на внешние изменения повышает способности организации к выживанию.

Опыт предшествующего сформированного успешного поведения компании формирует структурную инерцию, он воплощается в консерватизме, стремлению к сохранению всех исходных свойств и способов функционирования, обеспечивающих выживание. Таким образом, инерция в организационной экологии – это зависимость от предыдущего развития организма - организации, его опыта. И именно от этого опыта будет зависеть будущее разнообразие сценариев развития компании (David, 1985; Arthur, 1989).

Глобально, организационная экология связывает успех тех или иных компаний в организационной среде больше с процессом естественного отбора (селекцией), чем с адаптацией как таковой. Адаптация подразумевает быстрое приспособление к изменениям внешней среды, которая в организациях со значительным предшествующим опытом сдерживается структурной инерцией, поэтому достаточно легко вытесняется новыми организациями, которые лучше удовлетворяют потребности и запросы внешнего спроса. И как правило, этот естественный отбор происходит на уровне всей отрасли в целом, а не на уровне отдельных организаций.

В данной теории естественного отбора организационная экология входит в противоречие с теорией адаптации в стратегическом управлении, которая утверждает, что стратегия каждой отдельно взятой организации позволяет ей адаптироваться к изменившимся условиям конкурентной среды. Гибкость, а не инертность, по мнению сторонников стратегического управления является основным конкурентным преимуществом.

Заключение.

Основой теории организационной экологии стал вопрос – откуда возникает разнообразие организационных форм. Глобально экологический и адаптационный подходы по сути являются попытками понять критерии выживаемости и эффективности организаций. Это разные стороны одного и того же подхода, в котором сторонники управленческих подходов делают основную ставку на крупные компании и корпорации, выделяющиеся из основного рынка. Адаптивность этих компаний рассматривается как оптимальный фактор, гарантирующий успех и

выживание на рынке. Сторонники экологического подхода используют для анализа историю малых и средних компаний в тех секторах рынка, где влияние государства на регулирование отношений невелико. Ведь государство по сути своей способно поддерживать определённые компании, выбивая их из общей статистики по выживанию, выбивая основания для подтверждения теории естественного отбора.

Нельзя с уверенностью сказать, что одна из теорий, будь то адаптационная или экологическая оптимально описывают все детали и нюансы системы, с вероятностью на все сто процентов предсказывают и прогнозируют развитие той или иной формы организации, но, в любом случае, они дают обширный материал для размышлений, выводят организацию на иной уровень восприятия как и организационной среды вокруг, так и внутри компании.

Список использованной литературы:

1. Г. Кэрролл «Концентрация и специализация: динамика ширины ниши в популяциях организаций», 1985 г. в *American Journal of Sociology*.
2. Олдрич Х. 2004б. Предпринимательские стратегии в новых организационных популяциях. В сб.: В. В. Радаев (ред.). *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН; 211-225.
3. Ханнан М., Фримен Дж. 2004 Популяционная экология организаций. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. Менеджмент* (3): 51-83.
4. Freeman J., Hannan M. T. 1983. Niche width and the dynamics of organizational populations. *American Journal of Sociology* 88(6): 1116-1145.
5. Podolny J. M., Stuart T. E., Hannan M. T. 1996. Networks, knowledge, and niches. *American Journal of Sociology* 102 (3): 659-689
6. Hannan M. T., Freeman J. 1989. *Organizational Ecology*. Harvard University Press: Cambridge.