

A.V. Kharitonovich

APPROACHES TO ORGANIZATION DEVELOPMENT IN INTERNATIONAL RESEARCH

Alexander Kharitonovich – senior lecturer, the Department of Organization Management, Saint-Petersburg State University of Architecture and Civil Engineering, PhD in Economics, associate professor, Saint-Petersburg; e-mail: manager881@yandex.ru.

At present interdisciplinary interest to the concept of “development” contributed to the emergence of various approaches that significantly enriched the development theory in economics and management. However, in modern science there is no single approach to understanding the processes of organization development.

We sequentially consider the approaches of foreign scientists to organization development based on four change drives namely lifecycle drive, teleological, dialectical and evolutionary drives. As the problems of globalization, ecological safety and balanced development remain relevant, we substantiate the idea of looking at sustainable development as the fifth change drive.

Keywords: organization; management; organization development; sustainable development; changes; change drives; interdisciplinary approach.

А.В. Харитонович

ПОДХОДЫ К РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ

Александр Васильевич Харитонович – кафедры управления организацией Санкт-Петербургского государственного архитектурно-строительного университета, кандидат экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; e-mail: manager881@yandex.ru.

В настоящее время междисциплинарный интерес к понятию «развитие» способствовал появлению разнообразных подходов, которые существенно обогатили теорию развития в области экономики и управления. Однако в современной науке до сих пор не существует единого понимания процессов развития организации.

В статье последовательно рассматриваются подходы зарубежных ученых к развитию организаций на основе четырех двигателей изменений: двигателя жизненного цикла, телеологического, диалектического и эволюционного двигателей. Поскольку сегодня актуальны проблемы глобализации, экологической безопасности и сбалансированного развития, автор обосновывает идею о рассмотрении устойчивого развития в качестве пятого двигателя изменений.

Ключевые слова: организация; управление; развитие организации; устойчивое развитие; изменения; двигатели изменений; междисциплинарный подход.

Вопросы развития всего сущего волновали человечество с древних времен. Античные философы (Гераклит, Аристотель и др.) одними из первых задумались об изменчивости нашего мира. В дальнейшем различные аспекты развития получили заслуженное внимание со стороны таких дисциплин, как философия, история, биология, психология, экономика, социология и др.

Вторая половина XX века характеризуется увеличением интереса к проблемам развития у представителей управленческой науки. На сегодняшний день существует достаточно большое количество научных работ, в которых рассматриваются вопросы механизма развития, оценки развития, управления развитием.

Кроме того, необходимо отметить, что междисциплинарный интерес к поня-

тию «развитие» способствовал появлению разнообразных подходов, которые существенно обогатили теорию развития в области экономики и управления. Однако ученые до сих пор не пришли к единому пониманию процессов развития.

Более того, ближе к концу XX века актуальность упомянутых вопросов получила подтверждение и на мировом уровне в связи с чрезвычайно важными проблемами экологии, глобализации.

С учетом перечисленного выше был проведен анализ разнообразных подходов к развитию организаций в исследованиях зарубежных ученых.

Существенный вклад в обобщение и совершенствование теории развития внесли Э. Ван де Вен и М.С. Пул. Развитие исследователи определяют как процесс изменения, т.е. последовательность событий, которые разворачиваются в период от возникновения (основания) организационной единицы и до окончания ее существования.

Изменение авторы трактуют как наблюдение различия в форме, качестве или состоянии организационной единицы по прошествии времени, под которой они понимают работу индивида, рабочую группу, стратегию организации, программу, продукт или организацию в целом.

Назначение рассматриваемой ими теории ученые видят в объяснении механизма и причин изменений, развития организационной единицы.

Важно отметить, что исследователи не определяют развитие как процесс, связанный исключительно с прогрессивными изменениями, они отмечают, что регресс также может иметь место.

На основе междисциплинарного изучения результатов исследований в различных областях науки авторы выделили четыре идеальных типа теории развития [4]: теорию жизненного цикла, телеологическую теорию, диалектическую теорию, эволюционную теорию.

Теория жизненного цикла является одной из самых популярных, среди ее основателей Э. Ван де Вен и М.С. Пул выделяют О. Конта, Г. Спенсера, Ж. Пиаже. В соответствии с теорией жизненного

цикла организационная единица проходит ряд последовательных этапов от зарождения до исчезновения. В этом случае изменения неминуемы, поскольку в основу организационной единицы заложены форма, логика, программа или код, которые регулируют процесс изменения и способствуют ее движению от начала и до конца жизненного цикла.

Телеология – это идеалистическое учение, которое приписывает процессам и явлениям природы цели (целесообразность или способность к целеполаганию), устанавливаемые богом или являющиеся внутренними причинами природы [2. С. 1318]. Таким образом, согласно телеологической теории, цель организационной единицы лежит в основе ее развития, которое представляет собой возобновляющийся процесс постановки целей, их достижения, оценки полученных результатов и корректировки целей с учетом имеющихся ресурсов и воздействия факторов внешней среды. Безусловно, одним из достоинств этой теории является то, что она акцентирует внимание на целях, которые позволяют объединить усилия организации и направить их в нужное русло. К основоположникам телеологической теории относят Д. Мида, М. Вебера, Г. Саймона.

Основу диалектической теории составляют труды Г.В.Ф. Гегеля, К. Маркса, З. Фрейда, а механизм развития объясняется следующим образом. Как во внутренней, так и во внешней среде организации может возникать сопротивление, которое порождается противоречиями между целями организации, ее персоналом, руководителями и т.д., а также столкновением интересов организации и ее конкурентов, партнеров, потребителей и т.д. «...Противоречие же есть корень всякого движения и жизненности; лишь поскольку нечто имеет в самом себе противоречие, оно движется, имеет побуждение и деятельно» [1. С. 65].

До тех пор, пока существует некий баланс сил, противостоящих друг другу сторон, текущее положение сохраняется. Подобная ситуация возможна благодаря умению организаций приспосабливаться,

адаптироваться. Однако когда одна из сторон накопит достаточное количество сил, чтобы противостоять сопернику, равновесие будет нарушено. В итоге разрешение этого конфликта может изменить одну из организаций так, что она не будет похожа на своего конкурента, но и не будет прежней. Организации могут объединиться. Также возможен вариант, при котором в выигрыше останется только одна организация, а вторая – прекратит свое существование. Таким образом, во взаимодействии элементов внутренней среды организации, а также в ее взаимодействии с внешней средой раскрывается логика диалектики, т.е. разрешение конфликта между тезисом и антитезисом порождает синтез, который может рассматриваться в качестве нового тезиса.

Кроме того, важно отметить, что упомянутый процесс не всегда несет созидательные изменения, они могут быть как к лучшему, так и к худшему.

Среди основателей эволюционной теории выделяют Ж.Б. Ламарка, Ч.Р. Дарвина, Г.И. Менделя и др.

Эта теория основана на цикле изменчивости, отбора и сохранения. Под изменчивостью в данном случае понимается возникновение новых форм организаций. В рамках механизма отбора организаций предполагается, что они конкурируют между собой за ресурсы, а окружающая среда отбирает те из них, которые в большей степени подходят ресурсам ее некой ниши. Сохранение позволяет зафиксировать и поддерживать конкретные организационные формы посредством сил инерции, сопротивляемости и др. [4].

По мнению Э. Ван де Вена и М.С. Пула, изучение развития организаций лишь на основе одной из упомянутых теорий может привести к излишнему упрощению действительности, поэтому в целях исследования объектов управления возможны варианты сочетания упомянутых теорий.

Рассмотренные выше теории раскрывают различные аспекты, причины развития, а следующий подход содержит конкретные этапы, которые могут применяться в целях управления развитием.

В работе «Frontiers in group dynamics», опубликованной в 1947 году, К. Левин заложил основы для дальнейшего изучения процесса осуществления изменений и выделил ключевые этапы этого процесса: размораживание, изменение и замораживание [3].

На первом этапе требуется убедить всех участников в необходимости изменений. Затем осуществляется процесс преобразования, посредством которого объект управления переходит из текущего состояния в запланированное состояние. На заключительном этапе осуществляется фиксация достигнутого состояния, в том числе с помощью контроля выполнения новых правил, алгоритмов функционирования и т. д.

Результаты исследования процесса развития на основе темпов изменений, полученные К. Вейком и Р. Куинном, также заслуживают особого внимания, поскольку ученым удалось провести сравнительный анализ эпизодических и непрерывных изменений [5].

Таким образом, авторы выделяют два основных подхода к развитию организации. В рамках первого подхода организация характеризуется стремлением сохранять свое текущее состояние до тех пор, пока факторы внешней среды не выведут ее из положения равновесия. С целью адаптации организация будет вынуждена осуществить изменения посредством трех этапов К. Левина, речь о которых шла выше.

В соответствии со вторым подходом организации свойственны процессы непрерывного изменения, развития и самоорганизации. Такая организация отличается от упомянутой ранее тем, что в случае необходимости осуществления изменений, в первую очередь, ей требуется не размораживание, поскольку изменения происходят постоянно, а замораживание, которое должно способствовать выявлению принципов, последовательностей происходящего. Затем следует провести перенастройку с целью совершенствования функционирования организации на основе переосмысления полученных данных о принципах и последовательностях

происходящего, рассмотренных на предыдущем этапе. После перенастройки выполняется размораживание, которое возобновляет импровизацию.

Еще одним важным достижением ученых в области исследования развития является концепция устойчивого развития, ее идеи были представлены в 1980 году в документе «Всемирная стратегия охраны природы», подготовленном Международным союзом охраны природы. Согласно данной концепции социально-экономическое развитие должно осуществляться на сбалансированной основе посредством сохранения жизненных ресурсов, обеспечения безопасности природы, рационального использования ресурсов с учетом нужд будущих поколений [6].

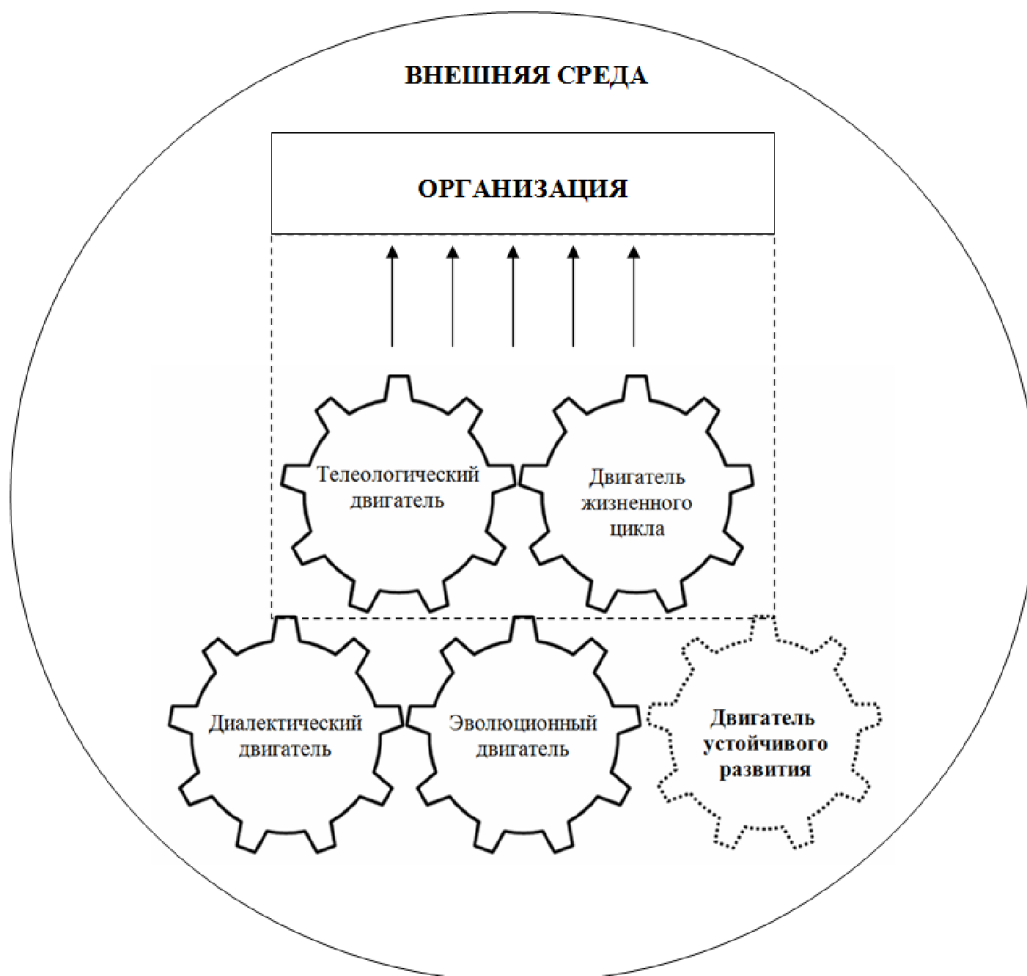
Обобщая все вышесказанное, напомним, что ранее были рассмотрены четыре основополагающие теории развития (теория жизненного цикла, телеологическая теория, диалектическая теория, эволюционная теория), а также два подхода к осу-

ществлению процесса развития организации (на основе эпизодических изменений и непрерывных изменений).

На основе четырех теорий развития Э. Ван де Вен и М.С. Пул выделили четыре соответствующих двигателя изменений: двигатель жизненного цикла, телеологический двигатель, диалектический двигатель и эволюционный двигатель [4].

На наш взгляд, идея устойчивого развития является пятым двигателем, который может дополнить приведенный выше перечень. Взаимодействие пяти двигателей изменений с организацией представлено на рисунке.

Телеологический двигатель и двигатель жизненного цикла обведены пунктирной линией, т.к., с одной стороны, они порождают изменения в рамках рассматриваемой нами организации, с другой стороны, они определяют развитие и других организаций, которые функционируют во внешней среде обозначенной организацией.



Взаимодействие пяти двигателей изменений с организацией

Диалектический двигатель, эволюционный двигатель и двигатель устойчивого развития проявляют себя в процессе взаимодействия различных организаций, поэтому они расположены во внешней среде рассматриваемой организации.

Таким образом, в результате исследования был проведен анализ основных подходов зарубежных ученых к развитию организаций. Особое внимание было уделено четырем двигателям изменений. Поскольку проблемы глобализации, экологической безопасности, сбалансированного развития стали весьма актуальными в XX веке и остаются таковыми по настоящее время, была выдвинута идея о рассмотрении устойчивого развития в качестве пятого двигателя изменений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гегель Г.В.Ф. Наука логики. В 3 т. Т. 2. М.: Мысль, 1971. – 248 с.
2. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: Советская энциклопедия, 1986. 1600 с.
3. Lewin K. Frontiers in group dynamics // Human Relations. 1947. 1. P. 5–41. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872674700100103> (дата обращения: 06.02.2017).
4. Van de Ven A.H., Poole M.S. Explaining development and change in organizations // Academy of Management Review. 1995. 20 (3). P. 510–540. URL: <http://booksc.org/book/25712169> (дата обращения: 04.02.2017).
5. Weick K.E., Quinn R.E. Organizational change and development // Annual Review of Psychology. 1999. 50. P. 361–386. URL: http://orga/ssl-dir/wiki...Main/Weick_Quinn.pdf (дата обращения: 04.02.2017).
6. World Conservation Strategy. URL: <https://portals.iucn.org/library/efiles/documents/WCS-004.pdf> (дата обращения: 04.02.2017).