

ПРЕДМЕТ, СТАТУС И ПРОБЛЕМАТИКА СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ

(консультация)

ЩЕРБИНА Вячеслав Вячеславович - доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой управления человеческими ресурсами Государственного университета - Высшая школа экономики.

Предлагаемая статья-консультация посвящена определению специфики направления социологической науки - *социологии организаций* (далее - *СО*). В ней в сжатом виде делается попытка раскрыть содержание этой дисциплины, место и роль *СО* в совокупности социолого-управленческих теорий, разнообразие взглядов на предмет и проблематику социологии организаций, ее различные теоретические модели и представляющие ее научные школы.

Что понимается под "социологией организаций"? Ответ на этот вопрос предполагает выявление ее места в системе социологических и управленческих дисциплин, а также уточнение сферы научных исследований. Исходя из этого, *СО может быть определена как:* 1) особое направление эмпирических и теоретических исследований, сложившееся в рамках социологической науки и рассматривающее: а) в качестве центральной проблемы своего изучения - феномен социальной организованности (универсальное свойство социальной жизни, в той или иной степени проявляющееся во всех сферах и на всех уровнях жизни общества); б) в качестве объекта изучения - организацию как специфическое многоэлементное социальное образование, выступающее субъектом целенаправленной, скооперированной деятельности; в) в качестве предмета изучения - совокупность социальных (властных и социокультурных) средств регуляции поведения (и координации деятельности) людей, включенных в процесс скооперированной деятельности;

2) специальная социологическая теория, возникшая на стыке социологии и управленческих наук. Концентрирует свое внимание на изучении и объяснении: а) природы организации как специфического многоэлементного социального образования и субъекта коллективной деятельности; б) принципов обеспечения эффективности ее деятельности; в) условий и логики ее возникновения, развития и функционирования; г) строения организации и ее социального окружения; д) способов разделения и координации деятельности; е) природы человека и социальных групп как социальных объектов регуляции поведения; ж) силовых и социокультурных средств контроля и регуляции поведения; з) феноменов власти и авторитета в организации; и) способов взаимодействия и коммуникаций активных социальных элементов организации между собой и организации - с элементами внешнего окружения; к) факторов и механизмов, обеспечивающих, с одной стороны, предсказуемость и воспроизводимость отношений, а с другой, вариативность поведения участников коллективной деятельности; л) проблем формирования, реализации и соотнесения общеорганизационных, групповых и индивидуальных целей участников деятельности и др.;

3) одна из важных составляющих базовой междисциплинарной комплексной управленческой теории, именуемой "теорией организаций". В этом качестве сосуществует с другими междисциплинарными узкопредметными теориями, также рассматривающими организацию в качестве объекта своего изучения. В отличие от других узкопредметных теорий, входящих в состав этой междисциплинарной комплексной теории, пытается понять и объяснить процессы, механизмы и природу организации, исходя из предметной специфики социологии, опираясь на знания, полученные в рамках социологической науки.

В качестве *особого направления* социологической науки сосуществует с другими областями социологического знания и частными социологическими теориями (социология семьи, города, науки, образования и др.), изучающими соответствующие социальные институты и коллективные социальные субъекты деятельности и взаимодействия. В то же

время по отношению к общесоциологической и некоторым частным социологическим теориям выполняет особую методологическую функцию. Последняя обусловлена тем, что в центр своего рассмотрения СО ставит проблему изучения организованности как универсального свойства любых образований и предпосылки целенаправленного коллективного социального действия.

В качестве социолого-управленческой *теории* сосуществует с рядом дисциплин, имеющих статус рядоположенных специальных социолого-управленческих теорий (социология менеджмента, социология профессий, социология трудового коллектива, социология труда, или индустриальная социология, экономическая социология и др.), взаимодополняющих друг друга с частично пересекающейся проблематикой. В этом качестве выполняет ряд теоретико-методологических функций по отношению к прикладным направлениям социолого-управленческой науки и направлениям деятельности социолога, лежащим в сфере управленческой практики (работа социолога в качестве функционального управленца (служба персонала) или управленческого консультанта).

СО входит в состав теории организаций, которая обычно рассматривается в качестве одной из двух (иногда трех) базовых рядоположенных управленческих теорий. В числе таковых, кроме теории организаций, обычно выделяют общую теорию управления (иногда менеджмента) и (или) теорию организационного поведения. Принципиальное различие между теорией организации и перечисленными управленческими теориями просматривается уже на уровне выбора фокуса исследований. Так, если теория управления фокусирует основное внимание на процессе управления коллективной деятельности (исследование закономерностей, факторов, препятствий и ресурсов реализации поставленных целей), то теория организаций сосредоточивает свое внимание на изучении природы организации *как коллективного субъекта деятельности* и целедостижения. Здесь само существование организации рассматривается как предпосылка и условие для осуществления любой коллективной деятельности. Если теория организационного поведения, сосредоточивая внимание на человеке или социальной группе как первичных субъектах деятельности и объектах организационного воздействия, делает акцент на многообразии и вариативности их поведенческих реакций в ответ на однотипные организационные воздействия, то теория организации рассматривает в качестве важнейшего условия совместной деятельности проблему воспроизводимости *и предсказуемости поведения*. Основное внимание обращается на средства обеспечения предсказуемости поведения как необходимого условия целенаправленной деятельности.

В иерархии управленческих наук теория организаций выполняет теоретико-методологические функции по отношению: 1) к ряду прикладных управленческих теорий - теория организационного проектирования и реконструкция (организационный дизайн, реинжиниринг и т.д.), теория организационного развития, теория управления персоналом, теория административного управления и др.; 2) к ряду практических направлений управленческой деятельности (административная деятельность, стратегическое управление, менеджмент по работе с персоналом, работа по организационному проектированию и реконструкции и др.), реализуемых специалистами, работающими как внутри организации (режим административного управления, функционального управления и менеджмента), так и вне ее (соответствующие направления управленческого консультирования).

Будучи достаточно автономной и развитой специальной социологической теорией, СО в рамках теории организаций сосуществует, во-первых, с рядом междисциплинарных теорий и методологий, претендующих на всеобщность и универсальность (общая теория систем, кибернетика, ситуационная методология и др.), во-вторых, с рядом специальных узкопредметных теорий, возникших на основе положений соответствующей предметной науки (психология, экономика, политология, культурология, социальная антропология, юриспруденция и др.). К числу наиболее развитых и сложившихся специальных предметных теорий организаций, кроме СО, относятся: психология организаций, экономика организаций, административное право. общей чертой указанных теорий является то, что все они рассматривают организацию в качестве объекта своего изучения, а организованность - в качестве своей ключевой проблемы. СО также воспроизводит проблематику теории организаций, интерпретируя анализируемые проблемы с позиций предметной специфики и представлений той науки, в рамках которой данное направление возникло. Все, что говорится о предметной специфике любой из специальных теорий, входящих в состав теории организаций, приложимо и к СО. Следовательно, по этому основанию в наиболее обобщенном виде, СО может быть определена *как специальная организационная теория (в*

составе теории организаций), пытающаяся понять природу организаций, объяснить протекающие в организации процессы, а также выявить и объяснить обуславливающие их механизмы, с точки зрения предмета и исходя из знаний, приобретенных в рамках социологической науки.

В то же время следует отметить трудности, возникающие в определении предметной специфики и проблематики СО. Последняя обусловлена несколькими факторами: 1) невозможностью рассматривать ее вне контекста становления проблематики общей теории организаций; 2) влиянием межпредметных методологий и других специальных теорий (входящих в состав теории организаций) на логику изучения и понимание природы организаций в рамках СО; 3) многообразием, неоднозначностью представлений, дискуссиями о предмете и проблематике самой социологии, наличием многочисленных подходов, сложившихся в рамках социологической науки (структурный функционализм, теории социального конфликта, символический интеракционизм и ролевая теория, теория обмена, теория социальных коммуникаций, понимающая социология, социальная герменевтика и др.); 4) большим разнообразием взглядов на природу и механизмы функционирования организации, обусловленным существованием в рамках СО многочисленных, сменяющих друг друга или сосуществующих школ, подходов и парадигм (см. ниже). Все это осложняет идентификацию (или не идентификацию) работ тех или иных специалистов с СО. Не случайно некоторые специалисты используют для характеристики состояния СО (как элемента специфической управленческой теории) метафору - "джунгли управленческой теории".

В качестве особой проблемы, затрудняющей идентификацию той или иной модели организации с проблематикой СО, можно выделить и частое несовпадение номинальной профессиональной принадлежности того или иного исследователя, изучающего организацию, с фактическим предметным ракурсом проводимых им исследований.

Разнообразие взглядов на предмет и проблематику СО находит весьма адекватное отражение в разнообразии существующих в рамках СО *моделей организации*. Последняя в разных подходах предстает: 1) то в виде системы по подготовке и принятию рациональных управленческих решений (М. Вебер, Дж. Марч, Г. Саймон, М. Сайерт и др.); 2) то в виде сознательно спроектированного под цель инструмента целедостижения, иерархически построенной системы деловых взаимоотношений - "социальной машины", которая основывается на принципе максимальной специализации деятельности и формализации деловых отношений (М. Вебер, А. Файоль, Дж. Муни, А. Рейли, Л. Гулик, Л. Урвик, П.М. Керженцев и др.); 3) то в виде специфического "социального организма", ячейки общества. Эта ячейка берет на себя определенную часть социальных функций общества, направленных на удовлетворение потребностей членов организации, причем продуктивная функция выступает лишь одной из ряда социальных функций (Э. Мэйо, Ф. Ротлисбергер, Р. Лайкерт, Р. Григас, З. Файнбург и др.); 4) то в качестве многофункциональной, эволюционно развивающейся, равновесной, структурированной целевой социокультурной системы, действующей в рамках более широкой социальной системы, выполняющей широкий набор социальных функций по отношению как к макро-, так и к микросоциуму (Т. Парсонс, Р. Мертон, Ч. Барнард, Ф. Селзник, А. Гоулднер, А. Этциони, Д. Пью, Д. Хиксон, Б. Хайнингс, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин и др.); 5) то в виде поля напряжений, перманентных конфликтов, политических и силовых игр (Р. Дарендорф, Л. Козер, М. Крозье, Дж. Томпсон, Т. Бернс, А. Козьминский, А. Завишляк, А.К. Зайцев, Г.П. Щедровицкий); 6) то в виде гетерогенной, искусственной и закрытой социотехнической системы регуляции, совокупности разнородных средств регулирования поведения людей (технологических, социальных, а в некоторых моделях экономических), где социальная регуляция поведения во многом определяется состоянием технико-технологической подсистемы (Дж. Вудворд, М. Хейр, Э. Трист, Р. Дабин, В.Г. Подмарков, Н.И. Лапин, О.И. Шкаратан и др.); 7) то в виде открытой социальной системы, которая находится в ситуации высокой неопределенности в динамичном и турбулентном окружении, характеризующейся частым изменением "входов" и "выходов", жертвующей рациональностью и экономичностью в использовании внутренних ресурсов ради повышения ее адаптивной способности (Д. Кац и Р. Кан, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Томпсон и др.); 8) то в виде социальной группы с подвижной структурой и активностью разноориентированных акторов, реализующих свои цели (интересы), жизненные стратегии и вступающих в конфликт и временные коалиции между собой (Д. Сильверман); 9) то в виде посредника между человеком и внешней средой, где структуры организации возникают как способ преодоления сверхсложной среды и обеспечения доступа к ее ресурсам (Г. Саймон, П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Пфеффер и

Дж. Саланчик); 10) то как зависимая система и сфера обмена ресурсами (или деятельностью) как внутри ее самой ("квази рынок"), так и с другими организациями, контролирующими необходимые ей ресурсы (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Дж. Пфеффер, Дж. Саланчик); 11) то как свойство социальной популяции, возникающее при соприкосновении организации с определенным типом внешней среды (А. Хоули); 12) то как малопластичная, слабоадаптивная, консервативная социокультурная система, находящаяся в ситуации взаимодействия с внешним окружением, где типа эксплуатируемой экологической ниши предопределяет структуру организации и ее стратегию, а развитие связано с социокультурными селекционными процессами, реализуемыми на уровне организационной или социальной популяции (М. Хэннон, Дж. Фримен, Дж. Кэрролл, С. Закс, В.В. Щербина, Е.П. Попова) и т.д.

Почти столь же разнообразны в СО и взгляды на другие аспекты жизнедеятельности организации: строение внешней среды организаций; логику принятия управленческих решений; источники и механизмы, предопределяющие организационное поведение и динамику организационного развития; критерии эффективности организации. Так, внешняя среда организации в рамках СО трактуется: 1) как источник необходимых организации ресурсов (ресурсные или экологические ниши); 2) как социокультурное и правовое пространство (макроокружение), задающее правила и ограничения в деятельности организации; 3) как целевое окружение - другие организации, которые непосредственно влияют на эффективность и выживание данной организации.

Не менее разнообразны и взгляды на *природу организационного развития*. Представления о нем различаются: во-первых, по критериям позитивности организационных изменений (способность к выживанию, целереализация, доступ к власти, структурная дифференциация и др.); во-вторых, по факторам и механизмам, определяющим процесс структурных изменений; 1) источнику структурных изменений (внутриорганизационные, внешние и смешанные источники развития), 2) механизму протекания процесса - жизненные циклы организации и искусственная (проектная) модель, 3) причинам, побуждающим к изменению (стремление к равновесию или конфликт), 4) влиянию предшествующего развития на логику изменений, 5) способу реагирования на изменения среды (адаптивные реакции, адаптирующие воздействия, селекционные процессы), 6) прогнозируемости итогов планируемых изменений (программируемый, частично программируемый, не программируемый), 7) сфере протекания процесса (на уровне единичной организации - фокусная перспектива, на уровне организационной популяции - популяционная перспектива) и т.д.

Вместе с тем представляется, что специфика социологического взгляда на организацию все же может быть достаточно четко определена. В большинстве подходов, возникших в рамках СО (к немногочисленным исключениям относится антисистемный подход в СО в версии Д. Сильвермана), ее предметная специфика связана, прежде всего, с изучением *институциональных* (надличностных и социокультурных) аспектов их жизни, и различия касаются скорее факторов, механизмов и сферы протекания этих процессов, чем его содержания. В свете сказанного фокусом предметного видения организации являются: 1) либо социальные процессы, протекающие в организации и ее окружении, описываемые в терминах институционализации или деинституционализации; 2) либо сама организация, трактуемая: а) как целевой, жесткоструктурированный социальный институт; б) как целевая социальная общность, возникающая как продукт процессов институционализации.

Хотя выделение СО в число самостоятельных социологических дисциплин произошло относительно недавно (примерно к середине 50-х гг. XX в. в США и к концу 60-х - началу 70-х гг. в СССР и Западной Европе), проблематика этой науки на Западе формируется с конца XIX - начала XX вв. В становлении и развитии этой дисциплины здесь в разные периоды времени принимали участие: во-первых, многие известные управленцы-практики и управленческие консультанты (Ч. Барнард, Л. Гюлик, Э. Дейл, С. Дэвис, Дж. Муни, У. Ньюмен, А. Рейли, Ф.У. Тейлор, Л. Урвик, А. Файоль, М. Фоллет, Р. Фэлк, Х. Эмерсон и др.); во-вторых, сторонники межпредметных подходов и методологий, претендующих на звание всеобщих, - например, общая теория систем и кибернетика (Р. Акофф, С. Бир, К. Боулдинг, Н. Винер, Ф. Каст, Д. Розенцвейг, Н. Рошевский, Р. Эшби, С. Янг и др.); в-третьих, многие видные представители западной теоретической и эмпирической макро-социологии, социальной философии, социальной психологии, социальной антропологии, а также социальных дисциплин, исследование которых в той или иной степени затронули проблематику СО (З. Бауман, П. Бергер, П. Блау, П. Бурдье, Р. Будон, М. Вебер, Э. Гидденс, А. Гоулднер, Р. Дарендорф, Т. Парсонс, Л. Козер, П. Лазарсфельд, Р. Линтон,

Н. Луман, К. Маркс, Р. Мертон, Дж. Мид, Дж. Морено, К. Поппер, А. Турен, Н. Смелзер, Д. Сильверман, Ю. Хабермас, Дж. Хоманс, Э. Шилз и др.); в-четвертых, социологи, специализирующиеся, по преимуществу, на организационно-управленческой проблематике (Т. Бернс, К. Вейк, Дж. Вудворд, Р. Дабин, М. Зей-Феррел, М. Крозье, Дж. Кэррол, Р. Лайкерт, Г. Минцберг, У. Оучи, А. Петтигрю, Б. Роуэн, С. Роббинс, Ф. Селзник, В. Скотт, Дж. Томпсон, Ф. Херцберг, Дж. Фримен, А. Хоули, Г. Хофштад, М. Хэннон, Дж. Чайлд, Э. Шейн, А. Этциони и др.); в-пятых представители психологической науки (Р. Кан, Д. Кац, К. Левин, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Д. МакГрегор, Э. Мэйо, Д. Пью, Б. Скиннер, Э. Трист, Д. Хиксон, Э. Шейн и др.); наконец, представители других дисциплин - политологии, антропологии, юридических наук, экономики, биологии и даже математики, разрабатывающие проблематику, соответствующую предмету социологического анализа организаций (К. Боулдинг, П. Друкер, Дж. Марч, К. Менар, Дж. Олсон, Дж. Пфеффер, Дж. Саланчик, А. Стинчкомб, Г. Саймон, А. Чендлер и др.).

Близок по набору специальностей и перечень специалистов, участвовавших в разработке российской (прежде всего советской) версии общей теории и социологии организаций. Фундамент отечественной (прежде всего, советской) социологии организаций закладывался в 20-30-е гг. XX в., а институционализация этой дисциплины произошла здесь к концу 60-х - началу 70-х гг. Среди отечественных ученых системной и кибернетической ориентации следует назвать А.А. Богданова, И.В. Блауберга, М.И. Сетрова, В.Н. Садовского, Б.С. Украинцева, Г.П. Щедровицкого, Б.Г. Юдина и др.: среди специалистов (не социологов), занятых проблемами теории и практики управления и экономики, - Н.А. Витке, Л.И. Евенко, Г.М. Керженцева, Н.М. Кейзерова, П.Н. Лебедева, Б.З. Мильнера, Г.Х. Попова, Д.А. Поспелова, А.А. Сейтова, Ю.А. Тихомирова, В.А. Трапезникова и др.: среди специалистов, работающих в сфере разработок общесоциологической теории и пограничных с СО социальных теорий, - Г.Н. Андрееву, В.И. Верховина, Ю.Н. Давыдова, Ю.Ю. Екатеринославского, Т.Н. Заславскую, А.Г. Здравомыслова, А.А. Ицхокина, С.А. Кугеля, В.В. Радаева, Р.В. Рывкину, Ж.Т. Тощенко, Г.Г. Филиппова, И.И. Чангли, В.А. Ядова и др.; наконец, еще одна группа социальных философов, социологов и социальных психологов, специализирующихся на организационно-управленческой проблематике, - В.Г. Афанасьев, Ю.Е. Волков, Д.М. Гвишиани, Р. Григас, Т.М. Дридзе, В.С. Дудченко, О.Н. Жеманов, А.К. Зайцев, А.И. Кравченко, Ю.Д. Красовский, Н.А. Куртиков, Н.И. Лапин, Н.Ф. Наумова, А.И. Пригожий, В.Г. Подмарков, Б.З. Сазонов, В.М. Шепель, О.И. Шкаратан, В.Н. Шаленко, В.В. Шербина, З.И. Файнбург, СИ. Эпштейн и др.

Формирование СО - это сложный, длительный и многоэтапный процесс, протекавший на протяжении более чем ста лет в разных странах мира. Прежде всего, становление проблематики и содержания СО может быть описано в терминах смены (сосуществования) *различных исследовательских парадигм*, возникших как в рамках СО, так и за ее пределами. По разным методологическим основаниям здесь выделяются: 1) взгляды на организацию как на процесс, инструмент и социальный организм; 2) досистемные, системные и антисистемные взгляды на ее природу; 3) нормативистский и антинормативистский подход к ее изучению; 4) эндогенный (выводящий строение и природу организации из состояния внутренней среды организации) и экзогенный (инвайронментальный - из взаимоотношения с внешней средой); 5) теории, базирующиеся на "естественнонаучной парадигме", и антиестественнический взгляд на организацию, постулирующий принципиальный отказ от понятия "закономерность", и др.

Надо отметить и многообразие методологических ориентаций в СО, скрывающееся за общей вывеской. Так, в рамках системного подхода к исследованию организаций можно выделить существенные различия, фиксируемые в следующих дихотомиях: а) равновесной - конфликтной; б) естественной - искусственной; в) закрытой - открытой (иногда избирательно открытой); г) адаптивной - адаптирующей; д) пластичной - консервативной системы и т.д.

Фактически становление СО восходит к XIX - началу XX века и совпадает с формированием проблематики первой по времени возникновения *научной школы* в управленческих науках - "классической" школы организации и управления (Ф. Тейлор, Х. Эмерсон, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гулик, Л. Урвик, Дж. Муни, А. Рейли, Г. Форд, П.М. Керженцев и др.). Дальнейшее развитие СО связано с разработками школы человеческих отношений (Э. Мэйо, В. Диксон, Ф. Роглисбергер, Ф. Херцберг, Д. МакГрегор, Р. Лайкерт, М. Фолетт, Н.А. Витке, И.И. Чангли, В.М. Шепель, А.Г. Здравомыслов, З. Файнбург, В.А. Ядов и др.), школы социальных систем (Ч. Барнард, Ф. Селзник,

Г. Саймон, А. Гоулднер, А. Этциони, Н.И. Лапин, А.И. Пригожин), социотехнического (Дж. Вудворд, А. Райс, Э. Трист, М. Хейр, Р. Дабин, В.Г. Подмарков, О.И. Шкаратан, Н.И. Лапин), эмпирического (П. Дракер, С. Дэвис, Э. Дэйл, У. Ньюстром, А. Чендлер и др.), ситуационного (Г. Шерман, У. Гомбери, Дж. Томпсон, Дж. Лорш, П. Лоуренс, В.С. Дудченко, В.В. Щербина и др.), экзистенциально-феноменологического (Д. Сильверман, А.А. Петтигрю, С. Роббинс, Н.Ф. Наумова, Т.М. Дридзе и др.), конфликтно-игрового (М. Крозье, А.Завишляк, А. Козьминский, Г.П. Щедровицкий), социально-экологического (А. Хоули, О. Дункан, Д. Шнорр, М. Ханнон, Дж. Фримен, Дж. Кэрролл, С. Закс, В.В. Щербина, Е.П. Попова), ресурсно-зависимостного (Дж. Пфеддер и Дж. Саланчик), неинституционального (П. ДиМаджио, Дж. Мейер, В. Пауэл, Б. Роуэн, В. Скотт и др.) и иных подходов, а также разработок представителей эстонской группы (Д. Пью, Д. Хиксон, Б. Хайнингс, Дж. Чайлд, Д. Фейски и др.) и многих других исследователей.

Сегодня СО является одной из наиболее развитых частных социологических теорий, дисциплиной со сложившейся предметной сферой и определенной проблематикой. В то же время она не выступает целостной и монолитной теорией. СО предстает и теперь как достаточно дискретная и мозаичная система знания, включающая разнородные подходы, теоретические модели и научные школы. Именно полемика между сменяющимися и сосуществующими друг с другом подходами и школами во многом является источником динамичного развития этой дисциплины.

Приводимый ниже перечень трудов, посвященных СО, ни в коей мере не исчерпывает ее проблематику: он предназначен тем, кто заинтересуется социологией организаций, как необходимый минимум, позволяющий "войти в тему" и приступить к освоению ее содержания. Рекомендуем следующие работы:

Вебер М. Три типа господства // Двадцать два. М.: Иерусалим, 1990. № 72; *Гвишиани Д.М.* Организация и управление. М., 1998; *Лапин Н.И.* Проблема социального анализа организационных систем // Вопросы философии. 1974. № 7; *Лафта Дж.К.* Эффективность менеджмента в организации. М., 1999; *Лютенс Ф.* Организационное поведение. М., 1999; *Магда В.* Современные теории организаций. Генезис, состояние, проблемы, перспективы. КД. М., 1990; *Менар К.* Экономика организаций. М., 1996; *Пригожин А.И.* Современная социология организаций. М., 1996; *Пью Д., Хиксон Д.* Краткое изложение работ признанных авторитетов в теории и практике менеджмента. М., 1994; *Саймон Г., Смитсбург Д., Томпсон В.* Менеджмент в организации. М., 1995; *Файоль А.* Общее промышленное управление. М., 1992; *Шкаратан О.И.* Промышленное предприятие. М., 1978; *Щербина В.В.* Социология организаций. Словарь-справочник. М., 1996; *Щербина В.В.* Социология организаций // Социология в России. М., 1998; *Burke W.* Organization Development. N.Y. 1987; *Blau P.* On the Nature of Organizations. N.Y., 1974; *Carroll G.* Concentration and Specialization: Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations // AGS. V. 90. № 6. 1983; *Child J., Kieser A.* Development of Organizations over time. Handbook of Organizational Design. Vol. 1. N.Y., 1981; *Corporate Culture.* Ed. by J.S. Glidewell. Alexandria. 1986; *Crozier M.* The Bureaucratic Phenomenon. Chicago, 1964; *Etiiony A.* Modern Organizations. New Jersey., 1967; *Hannan M., Freeman J.* Organizational Ecology. L., 1989; *Katz R., Kann D.* Social Psychology of Organizations. N.Y. 1961; *Lawrence P., Lorsch J.W.* Differentiation and Integration in Complex Organizations // ASQ 1967. № 6; *Management and Organizational Behavior Classics* / Ed. by M. Matteson. J. Iyancevich. Ollinois. 1989; *Mintzberg H.* Power in and around Organization. N.Y., 1990; *Pfeffer J., Salancik G.* The External Control in Organizations. N.Y., 1978; *Shein E.H.* Organizational Culture // American Psychologist. 1990. № 45; *Simon H.A.* Administrative Behavior. N.Y., 1959; *Woodward J.* Industrial Organizations. Theory and Practice. Oxford, 1965; *Zey-Ferrell M.* Criticism of the Dominants Perspective on Organizations. Glasgow. 1981.