

Санкт-Петербургский государственный университет
Высшая школа менеджмента

НАУЧНЫЕ ДОКЛАДЫ

Т.Н. Клёмина

**ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ШКОЛЫ В
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ТЕОРИИ: ФАКТОРЫ
ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**

№ 12 (R)–2010

Санкт-Петербург

2010

Т.Н. Клёмина. Исследовательские школы в организационной теории: факторы формирования и развития. Научные доклады, № 12 (R)–2010. СПб.: ВШМ СПбГУ, 2010.

Ключевые слова и фразы: теория организации, исследовательская школа.

В докладе анализируется состояние теории организации как научной дисциплины на рубеже XX – XXI веков. Основной акцент сделан на факторы, способствующие возникновению и легитимации новых школ организационной мысли. На примере организационной экологии, неоинституционализма, школы ресурсной зависимости и неоситуационного подхода к объяснению организационной структуры тестируется выдвинутая зарубежными исследователями точка зрения, согласно которой вероятность возникновения и легитимации новой исследовательской школы в значительной степени определяется такими факторами, как новизна и последовательность интеллектуальных продуктов и диапазон изучаемых феноменов.

Клёмина Татьяна Николаевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры стратегического и международного менеджмента Высшей школы менеджмента Санкт-Петербургского государственного университета.

e-mail: klemina@gsom.pu.ru

© Клёмина Т.Н., 2010

© Высшая школа менеджмента СПбГУ, 2010

St. Petersburg State University
Graduate School of Management

WORKING PAPER

T.N. Klemina

**SCHOOLS OF THOUGHT IN ORGANIZATION THEORY:
FACTORS AFFECTING EMERGENCE AND DEVELOPMENT**

12 (R)–2010

Saint Petersburg
2010

T.N.Klemina. Schools of Thought in Organization Theory: Factors Affecting Emergence and Development. Working Paper # 12 (R)–2010. Graduate School of Management, St. Petersburg State University: SPb, 2010.

Keywords and phrases: theory of organization, school of thought.

Abstract: The paper aims to provide analysis of organization theory, as a scientific discipline, at the turn of the 20th – 21st centuries. The main focus is placed on the factors, contributing to the emergence and recognition of new schools of organizational thought. The hypothesis proposed by foreign researchers is tested through organization ecology, neoinstitutionalism, school of resource dependence and neo-contingency approach to explain the organization structure. According to the hypothesis, the probability of emergence and recognition of a new school of thought is largely determined by such factors as novelty and continuity of intellectual products, as well as by the scope of considered phenomena. Executive summary is available at pp. 23.

Tatiana N. Klemina — Candidate of Sciences in Economics (First Doctoral Degree), Associate Professor, Graduate School of Management, St. Petersburg State University

e-mail : klemina@gsom.pu.ru

Содержание

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ НА РУБЕЖЕ XX — XXI ВЕКОВ.....	7
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ	
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ШКОЛ.....	11
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	20
ЛИТЕРАТУРА	21
EXECUTIVE SUMMARY	23

Введение

Начать разговор о проблемах формирования и развития исследовательских школ в теории организации хотелось бы с весьма показательной, на наш взгляд, истории, описанной в [Walsh, Meyer, Schoonhoven, 2006].

В ходе подготовки очередной конференции подразделения теории организации и менеджмента Американской академии менеджмента 2005 года председатель подразделения, известный специалист в области организационной теории Д.Дэвис, попросил автора каждого из докладов и представленных публикаций идентифицировать концептуальную основу его работы и после знакомства с результатами не мог скрыть своего удивления тем, сколь малая доля докладов была построена на теоретической базе известных и легитимных на тот момент времени школ организационной мысли. Так, на положениях институциональной теории была основана примерно четверть всех докладов; около 17% авторов назвали теоретической базой своих работ теорию сетей, порядка 7% — экологию популяций, примерно 4,5% — теорию агентских отношений, встречались упоминания теории трансакционных издержек, ситуационной теории организационной структуры, теории ресурсной зависимости, теории стейкхолдеров. Однако 56% авторов не сослались ни на одну из перечисленных выше теорий, казалось бы, представляющих лицо современной организационной теории. У Дэвиса возник вопрос: что же тогда направляет и подпитывает исследовательскую деятельность в области организационной теории. В связи с этим он проанализировал ключевые термины докладов, выбранные самими авторами, и обнаружил, что более 90% ключевых слов были названы только одним или двумя авторами. Полученные Дэвисом результаты, с нашей точки зрения, как нельзя лучше описывают целый ряд проблем, с которыми теория организация столкнулась на рубеже двух столетий, главными из которых — опять же с нашей точки зрения — являются проблемы самоидентификации¹ данной научной дисциплины и ее фрагментарности, если не сказать «лоскутности».

¹ Данная проблема заслуживает, с нашей точки зрения, отдельного разговора, поскольку вопрос разграничения таких организационных наук (и учебных дисциплин), как теория организации, теория менеджмента и организационное поведение до сих пор окончательно не решен: чтобы убедиться в этом, достаточно положить перед собой соответствующие учебники и сравнить их содержание.

Теория организации на рубеже XX — XXI веков

Теория организации, несомненно, представляет собой одну из наиболее динамично развивавшихся в течение XX столетия областей социальной науки, а ее преподавание к настоящему времени превратилось в неотъемлемый элемент подготовки специалистов в области управления в университетах и школах бизнеса всего мира. Складывается впечатление, что призыв П. Дракера к тому, чтобы «молодые люди сегодня изучали организации точно так же, как их предки изучали земледелие» [Scott, 1998, p. 1]), был услышан и принят на вооружение широкими академическими кругами.

Бурное развитие теории организации в XX столетии специалисты объясняют несколькими причинами. Первая и главная из них состоит в значительном увеличении роли организаций в современном обществе, что не могло не стимулировать исследовательский интерес к данному феномену. Эту новую роль организаций, пожалуй, наиболее ярко сформулировал известный представитель социологического направления в организационных исследованиях Ч. Перроу. С его точки зрения, современное американское общество, как и общество любой промышленно развитой нации, из общества людей превратилось в общество организаций, и что, следовательно, «политика, социальный класс, экономика, технология, религия, семья и даже социальная психология приобретают характер зависимых переменных» [Perrow, 1991, p. 725].

Достаточно мощным стимулом развития теории организации стало активное участие в изучении важнейших проблем организационной жизни не только академических исследователей, но и консультантов и практикующих менеджеров: достаточно вспомнить руководителя горнодобывающей компании А. Файоля, консультанта по вопросам управления Л. Арвика и вице-президента General Motors Д. Муни, внесших значительный вклад в разработку универсальных принципов конструирования организации, длительное время определявших взгляды на то, что же такое оптимальная организационная структура. Среди факторов, способствовавших развитию теории организации в прошлом столетии, необходимо назвать и ее изначально междисциплинарность: свой вклад в формирование ее наиболее заметных школ внесли представители экономической науки (концепция трансакционных издержек, ситуационный детерминизм и др.), социологии (неоинституционализм, организационная экология, ситуационный детерминизм, стратегический выбор); политологии (теория ресурсной зависимости), теории менеджмента (ситуационный детерминизм) и других наук. Вместе с тем значительная часть теоретических

и эмпирических организационных исследований осуществлялась в рамках отдельных дисциплин, что в значительной степени определило специфику современного состояния теории организации как научной дисциплины, о чем следует упомянуть отдельно.

Несмотря на свою относительную молодость, теория организации, как полагают многие авторы, отразила в своем развитии большинство тех тенденций и проблем, с которыми сталкиваются социальные науки в целом. Начнем с того, что давно является общепризнанным — теории организации как единой, целостной теории не существует. Как совершенно справедливо отмечают С. Шафритц и Дж. Отт, составители и редакторы популярной в США хрестоматии «Классики теории организации», речь идет скорее о совокупности различных концепций, школ, подходов или перспектив, некоторые из которых дополняют друг друга, а некоторые друг другу откровенно противоречат [Shafritz, Ott, 1996]. Данная «фрагментированность» в немалой степени затруднила и классификацию имеющихся концепций и школ, в результате чего консенсуса и в этой области не было достигнуто; в частности, в качестве критериев классификации в разное время предлагались: уровень анализа (структурный, системный или экологический); теоретическая или практическая направленность; волюнтаризм или детерминизм (критерий характеризует степень свободы, приписываемую представителями той или иной школы организационным лидерам и возглавляемым ими организациям в их решениях и действиях²); организационная парадигма (организация как рациональная, как естественная или как открытая система) и др.

Изыщное, в духе самой теории организации объяснение невозможности формирования универсальной теории организации дает Г. Хофштеде, всемирно известный своими трудами в области национальной культуры и ее влияния на модели управления: он отсылает нас к работе К. Боулдинга, вышедшей в свет в 1956 г. и предлагающей иерархию известных человеку систем по уровню их сложности. Согласно Боулдингу, человек является системой седьмого уровня сложности, в то время как любое объединение людей — от организации до общества в целом — системой следующего, восьмого уровня. Таким образом, социальные дисциплины в целом и теория организации в частности представляют собой науки, где сам исследователь менее сложен, чем объект его исследования; это означает, что созданное в рамках этих дисциплин знание всегда будет субъективным и

² Волюнтаризм vs детерминизм является одним из критериев оригинальной и достаточной широко известной классификации школ и концепций организационной теории, предложенной [Astley, Van de Ven, 1983].

небеспристрастным, и что существование в одно и то же время нескольких конкурирующих между собой парадигм является их неотъемлемой характеристикой [Hofstede, 1996]. Проблема, однако, состоит в том, что теория организации, по мнению целого ряда авторов, характеризуется низким уровнем консенсуса в области основных допущений и методов исследования даже по сравнению с другими социальными дисциплинами, такими как, например, экономическая теория и даже политология (см., напр.: [Pfeffer, 1993; Lodahl, Gordon, 1972]), что нашло отражение в довольно частом использовании при оценке состояния теории организации в конце XX столетия термина «война парадигм», авторство которого принадлежит видному представителю организационной социологии Х.Олдричу.³

Не вполне ясным остается вопрос и о возникновении первых концепций теории организации. Согласно европейской традиции, отцом-основателем данной дисциплины считается известнейший немецкий социолог М. Вебер (см., напр.: [Koza, Thoenig, 1995]), труды которого были изданы в США только во второй половине 1940-х гг. В работах различных представителей североамериканской ветви, и по сей день доминирующей в теории организации⁴, пальма первенства отдается Ч. Барнарду, А. Файолю и целому ряду других авторов. В. Скотт, в частности, связывает появление теории организации как междисциплинарной сферы научной деятельности с деятельностью Р. Мертона (Колумбийский университет) и Г. Саймона, объединившего под своим руководством группу психологов, экономистов и поли-

³ К сожалению, данная «война парадигм» вышла за рамки острых научных дискуссий на страницах научных журналов и трибунах конференций и семинаров: как отмечали некоторые авторы, она нашла свое отражение и в жесткой борьбе за получение исследовательских грантов и в редакционной политике журналов по отклонению публикаций, подготовленных в «иных» концептуальных рамках.

⁴ Г. Баррелл даже использовал термин NATO — North Atlantic Theories of Organizations. Необходимо отметить, что несмотря на то, что родиной целого ряда всемирно известных пионерных исследований в рамках ситуационных теорий организации была Великобритания (достаточно вспомнить работы Д. Вудуорд, Т. Барнса и Дж. Сталкера и представителей Эстонской группы), длительное время североамериканская и европейская ветви теории организации развивались независимо друг от друга. Ситуация, по мнению некоторых специалистов [Hofstede G., 1996; Koza M.P., Thoenig J.-C., 1995], начинается меняться в 70-х годах, что, в частности, нашло свое отражение в создании Европейской группы организационных исследований - EGOS (1973), в которую вошли представители США, Франции, Нидерландов, Англии, Германии и Италии, и в основании журнала *Organization Studies*, публикующего труды исследователей различных стран.

тологов в Технологическом университете Карнеги, теперь Университет Карнеги-Меллон (1940-е — 50-е гг.), и выходом в свет в 1956 г. первого номера журнала *Administrative Science Quarterly* [Scott, 2004]. В [Hinings, Greenwood, 2002] авторы приходят к выводу о том, что до конца 1960-х гг. теории организации как таковой не существовало, а наиболее известные исследования в области организаций относились к организационной социологии, поскольку в центре внимания исследователей стояли типичные для социологов вопросы о том, какие последствия для общества имеет существование и функционирование организаций и кто контролирует сами организации. Ситуация, по их мнению, начинает резко меняться в конце 1960-х — начале 70-х гг., когда изучение организаций постепенно перемещается с факультетов социальных наук в профессионально ориентированные школы бизнеса. Данный процесс не только придал новый импульс развитию организационных исследований, но и привел к смене их фокуса: теория организации начинает рассматриваться как дисциплина, позволяющая понять, предсказать и управлять поведением организаций, что нашло свое отражение в широком распространении учебных курсов под названием «Организационная теория и дизайн». [см., также Clegg, Hardy, 1997; Reed, 1997].

Семидесятые годы вообще представляют собой особый этап в развитии теории организации, который Дж.Пфеффер метко назвал периодом «неистового теоретизирования». Экономические кризисы, подъем социальной активности в США и Западной Европе, растущее признание неспособности традиционных теорий и концепций объяснить многие новые явления в жизни организаций и окончательная победа теории открытых систем, переключившей внимание исследователей с проблем обеспечения экономической эффективности на проблемы выживания организаций в условиях сложной и динамичной среды, способствовали возникновению целого ряда новых концепций и школ организационной теории ⁵, в том числе тех, без которых сегодня ее невозможно представить. В результате, тот же Пфеффер еще в 80-х годах писал о том, что теория организации больше походит на заросший сорняками участок земли, чем на хорошо возделанный сад, объясняя это усилиями многих исследователей скорее сказать совершенно новое слово в данной области научной мысли, чем тестировать, развивать и дополнять концепции уже существующие. Несмотря

⁵ По оценкам Л.Доналдсона, непримиримого критика «размножения парадигм», в США за 1967-1994 гг. появилось, по меньшей мере, 15 новых концепций, касающихся в той или иной степени организационной структуры и претендующих на роль исследовательских парадигм [Donaldson, 1995].

на предпринимаемые попытки интегрировать наиболее перспективные школы и концепции организационной мысли, ситуация коренным образом не изменилась и к началу XXI столетия: не случайно в содержании и названии статей в ведущих зарубежных академических журналах, посвященных текущему состоянию и тенденциям развития теории организации на рубеже двух столетий, часто встречались слова «проблемы», «перекресток» и «распутье».

Всеобщее признания факта «фрагментированности» организационной теории и слабость надежд на появление объединяющей парадигмы, видимо, послужили одним из факторов усиления внимания *процессам* генерирования знаний в области организации, что нашло свое отражение в целом потоке публикаций на эту тему в течение 90-х годов прошлого столетия и в проведении журналом *Administrative Science Quarterly* в 2005 г. специального форума на тему «Что есть и что не есть теория». В большинстве подобных публикаций, как правило, предпринимались попытки ответить на следующие основополагающие вопросы: чем можно объяснить подобную фрагментарность теории организации как научной дисциплины? что является движущими силами возникновения новых концепций в области теории организации? какие факторы определяют успех или неудачу новых идей в области теории организации и, в конечном счете, вероятность появления новой школы организационной мысли и ее признания легитимной? Последний вопрос, с нашей точки зрения, заслуживает особого внимания в силу существования в теории организации буквально нескольких школ, к концу XX — началу XXI столетия уже ставших легитимными в глазах научной общественности, с одной стороны, и трендом к появлению все новых идей и концепций, ряд из которых явно или неявно претендует на статус новой парадигмы, с другой.

Факторы формирования и развития исследовательских школ

С нашей точки зрения, довольно интересное объяснение данного феномена можно найти в статье [McKinley, Mone, Moon, 1999], написанной в условиях оживленной дискуссии об особенностях генерирования новых знаний в области организационных исследований. По мнению [McKinley, Mone, Moon, 1999], значительную (хотя, возможно, и не определяющую) роль в определении будущего той или иной исследовательской школы⁶ в организационной теории играют три фактора: новизна, последовательность и диапазон.

⁶ Под исследовательской школой авторы понимают концептуальную основу, представляющую собой отличный от других взгляд на организацию, и ассоциирующуюся с активным потоком эмпирических исследований.

Новизна (novelty) определяется как свойство интеллектуальных продуктов возникающей исследовательской школы быть новыми, уникальными или просто другими по сравнению с интеллектуальными продуктами, созданными в существующих концептуальных рамках.

Непрерывность (continuity) авторы трактуют как наличие у интеллектуальных продуктов зарождающейся школы связи (или родства) с концептуальными основами, уже хорошо известными специалистам в области организационной теории или же других научных областей. Иными словами, необходимыми (но не достаточными) для возникновения новой исследовательской школы условиями являются, с одной стороны, достаточно высокий уровень новизны идей (в этом случае повышается вероятность того, что они будут замечены и отмечены научной общественностью), а с другой, эти идеи должны демонстрировать наличие связи или родства с концептуальными основами, уже знакомыми критической массе (по выражению авторов статьи) исследователей организации.

Наконец, *диапазон (scope)* определяется как диапазон феноменов, являющихся объектом внимания со стороны исследователей, и, по мнению авторов статьи, он коррелируется с неопределенностью, то есть свойством допускать более чем одно толкование, и, как следствие, стимулировать исследовательскую деятельность, а, значит, и процесс легитимации данной исследовательской школы. В результате, по мнению авторов, процесс формирования школ в теории организации выглядит следующим образом (см. Рисунок 1).

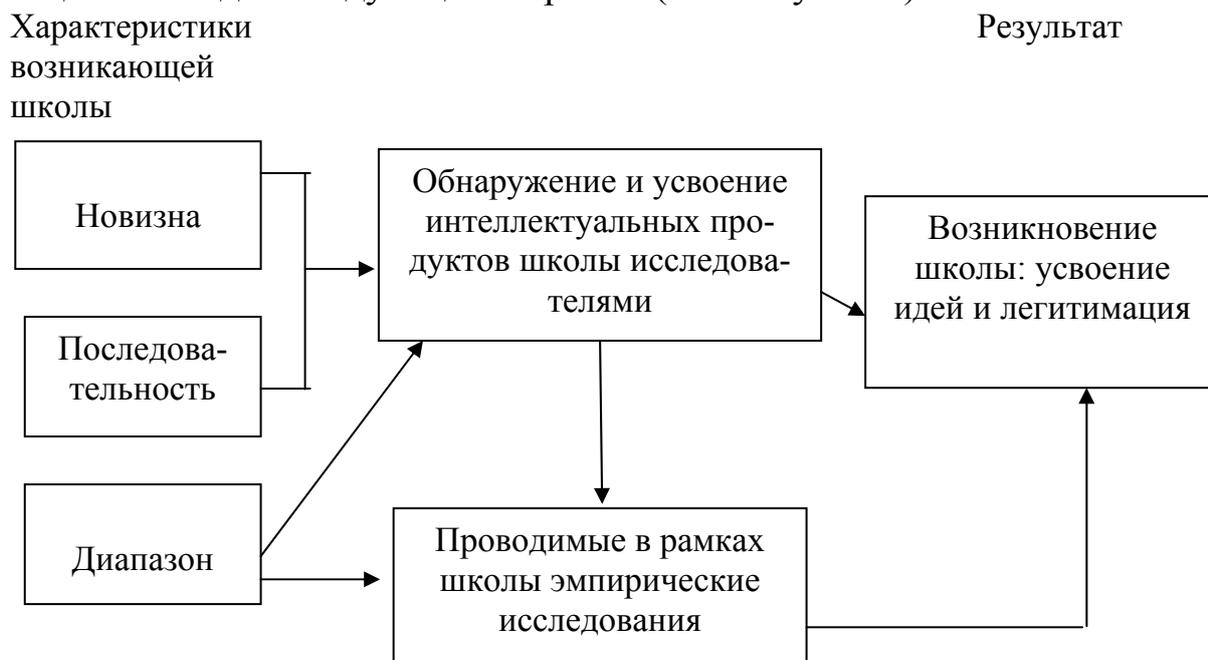


Рис. 1. Формирование исследовательских школ в организационной теории
Составлено по: [McKinley, Mone, Moon, 1999. P. 1999].

С учетом обозначенных выше проблем современного состояния и дальнейшего развития теории организации представляется полезным рассмотреть в этом свете возникновение и развитие трех школ организационной теории — организационной экологии, неоинституционализма и ресурсной зависимости. Выбор нами данных школ определяется следующими моментами:

во-первых, все три школы возникли в 70-х годах прошлого столетия, то есть в тот самый период «неистового теоретизирования», о котором писал В. Скотт;⁷

во-вторых, основные положения данных школ на первоначальном этапе их формирования подвергались достаточно острой критике со стороны представителей мейнстрима организационной теории; достаточно сказать, что Л. Доналдсон в своей монографии, посвященной развитию данной научной дисциплины, отнес их к «антиуправленческим теориям организации»;

в-третьих, все три школы на данный момент времени признаны в качестве одних из наиболее влиятельных школ организационной мысли.

С другой стороны, не меньший интерес, по нашему мнению, заслуживает и вопрос о том, почему предложенный Л. Доналдсоном в 90-х годах прошлого столетия неоситуационный подход к объяснению организационной структуры и претендовавший на роль той самой объединяющей парадигмы так и не получил широкой известности и, что более важно, широкой поддержки.

Рассмотрим школу организационной экологии, неоинституционализм и школу ресурсной зависимости, а также неоситуационный подход Л. Доналдсона с точки зрения новизны, последовательности и диапазона.

Организационная экология. Организационная экология, изучающая жизненные показатели организаций (прежде всего показатели их рождаемости и смертности) и влияющие на них факторы внешней среды, к настоящему времени превратилась в широко известную и доказавшую свое право на существование школу организационной теории. В то же самое время дискуссии вокруг ее основных положений не прекращаются до сих пор, что в первую очередь связано с тем акцентом на роль естественного отбора в развитии мира организаций, который составляет одну из важнейших характеристик данной школы.

⁷ Стоит отметить, что практически все авторы знаковых публикаций, заявивших претензии на формирование новой исследовательской школы, представляли тогда Стенфордский университет.

Начало существования современной организационной экологии связывают с выходом в свет статьи М. Ханнана и Дж. Фримена «Экология организационных популяций» (1977). Значение данной работы для развития организационной теории в целом и возникновения школы организационной экологии, в частности, объясняется тем, что в ней был брошен вызов ряду положений, которые в то время казались само собой разумеющимися, и предложен новый подход к исследованию мира организаций. Напомним, что это было время доминирования адаптационного подхода, построенного на предположении, что организация способна адаптироваться к внешней среде, какой бы сложной и динамичной та ни была, эмпирически подтверждаемом исследованиями организаций, успешно осуществивших структурные изменения. М. Ханнан и Дж. Фримен в своей статье утверждали, что отличительной чертой организаций является не адаптивность, а инерционность, связанная как с внешними, так и с внутриорганизационными факторами (концепция «структурной инерции») ⁸. Подобная инерция, по мнению авторов, затрудняет или даже блокирует своевременное осуществление адекватных изменений структуры и других важнейших организационных характеристик, что позволило критикам экологии популяций упрекать авторов статьи в лишении ими организационных лидеров активной роли в определении будущего своих организаций и в связи с этим — в энвиронментальном детерминизме [Astley, Van de Ven, 1983]. На самом деле М. Ханнан и Дж. Фримен, как и другие представители организационной экологии, никогда не говорили об отсутствии активной роли менеджмента и не постулировали невозможность осуществления организационных изменений. Авторы лишь утверждали, что в силу идентифицированных факторов ограниченными являются возможности лидеров или доминирующих коалиций *заранее* предвидеть, какие адаптационные организационные изменения необходимо осуществить для сохранения соответствия организационных характеристик требованиям внешней среды, а также — *своевременно* осуществить данные изменения.

Второй вызов указанной статьи традиционному на тот момент времени подходу к изучению организаций состоял в том, что авторы показали необходимость перехода от фокусного подхода, когда вни-

⁸ В более поздних работах авторы несколько смягчили свою позицию, придя к выводу, что структурная инерция затрудняет или даже блокирует изменение так называемых стержневых характеристик организации, но практически не препятствует изменению характеристик периферийных, что и делает возможным успешное осуществление организационных изменений [см., например, Hannan, Freeman, 1984].

мание исследователя сосредоточено на отдельной, как правило, крупной (и более того — успешной) организации, к подходу популяционному, изучающему закономерности развития целых совокупностей организаций, разделяющих некоторые общие характеристики (в данном случае — имеющих одну и ту же организационную форму)⁹.

И, наконец, третий вызов касался механизмов социальных изменений и в связи с этим — причин существования различных типов организаций и их распределения в обществе. С точки зрения авторов, доминирующим механизмом создания, увеличения или уменьшения степени организационного многообразия и распределения различных типов организаций являются не успешные адаптивные изменения, а естественный отбор, направляемый ограничениями со стороны внешней среды и конкуренцией, в результате чего одни организационные формы заменяются другими.

Три названных вызова традиционному на момент опубликования статьи подходу к анализу организаций, с нашей точки зрения, являются несомненным доказательством новизны данного интеллектуального продукта, сразу же привлекая к себе внимание представителей организационных исследований.

В то же самое время, с нашей точки зрения, можно утверждать и о наличии второго фактора — последовательности. Теоретические корни популяционной экологии лежат в Чикагской школе социологии 30–40-х годов прошлого столетия, в рамках которой предпринимались попытки применить выводы биоэкологии к жизни человеческого общества, рассматриваемого в качестве сложной природной системы, в которой действуют универсальные экологические законы, и прежде всего — закон естественного отбора. Сами М.Ханнан и Дж. Фримен рассматривали свою статью как логическое продолжение «экологии человека» Э.Холи, книга которого вышла в свет в 1950 г. Другое дело, что знакомством с данной книгой могли в момент опубликования статьи Ханнана и Фримена могли похвастаться далеко не все представители организационной теории.

Интеллектуальные продукты зарождающейся школы организационной экологии явно отличались и достаточно большим диапазоном исследуемых феноменов, что не могло, в соответствии с вывода-

⁹ За 100 лет существования автомобилестроительной промышленности в США (1885–1985) авторы обнаружили, например, 2197 фирм, которые произвели и продали хотя бы один автомобиль, и еще 3485 фирм, которые заявляли о начале такой деятельности. По мнению представителей организационной экологии, игнорирование такого множества фирм при традиционном подходе к изучению организаций приводит к серьезному искажению общей картины.

ми [McKinley, Mone, Moon, 1999] не стимулировать эмпирические исследования. Значение статьи М. Ханнана и Дж. Фримена и в этом отношении невозможно переоценить: пробудив у представителей организационной теории интерес к изучению не только отдельных крупных и успешных организаций, она стимулировала многочисленные крупномасштабные лонгитюдные исследования целого спектра организационных популяций, от американских газетных издательств и германских пивоваренных компаний до датских аудиторских фирм и музеев современного искусства в США на всем протяжении их существования, порой охватывающих несколько столетий¹⁰.

Неоинституционализм. Возникновение школы неоинституционализма (точнее — социологического неоинституционализма) было связано с признанием ограниченных возможностей доминирующих на начало 70-х годов прошлого столетия концепций организационной структуры. Так же как доминировавший в течение длительного времени в организационной теории ситуационный детерминизм, неоинституциональная школа концентрирует свое внимание на изучение взаимоотношений организации с внешней средой и их последствий для внутриорганизационных процессов. Однако если объектом внимания представителей ситуационного детерминизма (прежде всего — энвайронментального), таких как П. Лоренс и Дж. Лорш, являлась среда преимущественно деловая, включающая главным образом поставщиков ресурсов, дистрибьюторов, клиентов и конкурентов, внимание неоинституционалистов было привлечено к среде институциональной, совокупности институциональных правил, норм, широко разделяемых убеждений и т.д.

Датой рождения социологического неоинституционализма считается 1977 год, год выхода в свет классической статьи *Д. Мейера и Б. Роузена «Институционализованные организации: формальная структура как миф и ритуал»*, в которой были сформулированы основные положения зарождающейся школы. Лучше всего значение данной статьи для развития теории организации, как и в случае с организационной экологией, можно описать термином «вызов», поскольку в ней был продемонстрирован радикальный отход от господствующих на момент ее появления объяснений формальной организационной структуры и принятия решений в ее отношении.

¹⁰ Исследование популяции пивоварен на территории США, например, охватывало период времени с 1633 по 1988 гг.; популяции американских компаний, занимающихся страхованием жизни, — с 1759 по 1900 гг.; популяции ирландских газет — с 1800 по 1975 гг. и т.п.

Во-первых, авторы показали, что выбор тех или иных структурных характеристик организации может происходить сугубо под влиянием внешнего, институционального воздействия, не связанного непосредственно с процессом производства продуктов или оказания услуг.

Во-вторых, согласно Мейеру и Роуэну, оценка деятельности организации со стороны заинтересованных групп и общества в целом может основываться на наблюдении формальной структуры или процедур деятельности, отвечающих институциональным ожиданиям, а не на реальных результатах ее функционирования¹¹.

Наконец, авторы убедительно показали, что связь между повседневной реальной деятельностью организации и поведением ее членов с одной стороны и формальной структурой, процедурами и т.д. может быть весьма слабой, что откровенно противоречило традиционному на тот момент представлению, что поскольку формальная структура представляет собой способ координации деятельности членов организации, между ней и поведением членов организации должна существовать тесная связь. Другими словами, изложенная в статье идея «рациональных институционализированных мифов» была противопоставлена доминировавшим представлениям о том, что организационная структура есть продукт соображений экономической эффективности и технологических ограничений.

Развивая идеи Д. Мейера и Б. Роуэна в отношении социального смысла формальной структуры, *П. Димаджио и У. Пауэлл* в своей статье «*Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях» (1983)*, также ставшей классикой неoinституционализма, подробно рассмотрели процессы, приводящие к тому, что организации с течением времени становятся все более похожими друг на друга по своей формальной структуре, процедурам, способам осуществления конкретного вида деятельности и т.д. Если Мейер и Роуэн практически только упоминали о феномене институционального изоморфизма, то Димаджио и Пауэлл уделяют ему основное внимание. Еще одной отличительной характеристикой статьи данных авторов является концепция «организационных полей»¹²: в то время как концепции, сформулированные в более ранних работах представителей неoinституционализма, рассматривались фактически как приложимые ко всем

¹¹ Подробное рассмотрение специфики оценки организации со стороны институциональной и технической (деловой) среды см. [DiMaggio, Powell, 1991]

¹² Концепция «организационных полей» П. Димаджио и У. Пауэлла близка концепции «общественных секторов» В. Скотта и Дж. Мейера.

без исключения организациям, Димаджио и Пауэлл исходили из предположения, что институциональные правила, нормы, убеждения и т.д. с наибольшей силой действуют в организационных полях, представляющих собой социально сконструированные арены, на которых различные взаимозависимые организации выполняют специализированные функции. Как и в случае с организационной экологией эффект новизны, с нашей точки зрения, очевиден.

С другой стороны, идеи, изложенные в упомянутых работах, имеют явную отсылку к работам М. Вебера и к работам т.н. «старых институционалистов», акцентировавших свое внимание на регулятивных и нормативных институтах, в то время как неoinституционализм сосредоточился на когнитивных элементах институциональной среды; так что определенная последовательность прослеживается и в данном случае.

Что касается *диапазона*, то и здесь приходится признать, что присущая неoinституционализму некоторая неопределенность основных понятий могла сыграть свою роль в стимулировании эмпирических исследований, причем в этой области прослеживается явная тенденцию к распространению исследований на все большее число секторов экономики (первоначально эмпирические исследования в рамках неoinституционализма касались главным образом некоммерческого сектора экономики, для которого характерна более высокая интенсивность давления институциональной среды по сравнению с сектором коммерческим).

Школа ресурсной зависимости. Как отмечали Дж. Пфеффер и Дж. Саланчик, авторы главного труда данной школы — монографии «*Внешний контроль над организациями. Теория ресурсной зависимости*» (1978), стимулом для разработки теории послужила неспособность существовавших на тот момент времени организационных концепций объяснить серьезные различия между организациями в степени чувствительности и типе реагирования на давление, оказываемое на них со стороны государственных учреждений и ведомств и других внешних игроков. Это потребовало от авторов монографии рассмотрения целого ряда проблем: сути внешнего контроля над организациями и его основ; возможных реакций организаций на попытки этого контроля — от полного подчинения до фактического создания благоприятной внешней среды; влияния среды и реализуемых стратегий на внутриорганизационные процессы, прежде всего на распределение власти и влияния, в свою очередь влияющее на организационные решения, в том числе в области организационной структуры. Идея ресурсной зависимости, лежащей в основе власти одной организации

над другой, позволила Пфедферу и Саланчику дать совершенно новую (по сравнению с существовавшими на тот момент времени) трактовку причин таких наблюдаемых ими явлений, как модели внутри- и межотраслевых слияний и поглощений, создание совместных предприятий, переплетение советов директоров различных компаний и других, назначение и смещение топ-менеджеров.

В то же самое время теоретические корни школы ресурсной зависимости очевидны: это теория открытых систем, идея Дж.Томпсона о том, что организация должна охранять свое производственное ядро от экзогенных шоков и концепция власти Эмерсона, которую Пфедфер и Саланчик просто применили к исследованию межорганизационных отношений. Что касается диапазона, то здесь приходится признать, что активность эмпирических исследований, проводимых в концептуальных рамках школы ресурсной зависимости, гораздо слабее, по сравнению, например, с организационной экологией, хотя в последние 5–7 лет, с нашей точки зрения, наблюдается определенное возобновление интереса к основным положениям школы, а книга Пфедфера и Саланчика принадлежит к числу наиболее часто цитируемых работ в русле организационной теории.

Неоситуационный подход к объяснению организационной структуры Л. Доналдсона. Совершенно другая ситуация, на наш взгляд, сложилась с работами Л.Доналдсона, одного из представителей так называемого неоситуационного подхода к объяснению структурных характеристик организации. Будучи убежденным сторонником теории организации, способной вести «полезный диалог с менеджментом» [Donaldson, 1995, p.xi], он попытался создать свою концепцию изменений организационной структуры, которая была бы лишена недостатков ситуационного детерминизма, длительное время являвшегося доминирующим подходом к объяснению структурных характеристик организации. На самом деле термин «ситуационный детерминизм» (или «ситуационная теория организационной структуры») относится к целой группе концепций, объясняющих различия в организационной структуре контекстуальными факторами. Каждая из таких концепций идентифицирует какой-либо контекстуальный фактор или — гораздо реже — их совокупность и постулирует, какие структурные характеристики должна иметь организация для того, чтобы функционировать эффективно. Эмпирические исследования в рамках ситуационной теории были направлены на выявление самих структурных переменных, позволяющих описывать и сравнивать структуру различных организаций, а также на определение того, какие именно структурные характеристики в наибольшей степени соот-

ветствуют конкретному значению контекстуального фактора. Наибольшее внимание при этом уделялось таким контекстуальным факторам, как используемая технология (Д.Вудуорд, Ч.Перроу, Дж.Томпсон), размер организации (П.Блау), характеристики внешней среды (Т.Барнс и Дж.Сталкер, П.Лоренс и Дж.Лорш) и преследуемая стратегия (А.Чандлер). Ситуационная теория безоговорочно доминировала в теории организации вплоть до 70-х годов и не потеряла своей популярности вплоть до настоящего времени, несмотря на упреки в статичности и критику за фактическое отсутствие объяснения механизма влияния контекстуальных переменных на структурные характеристики.

Необходимо отметить, что Доналдсон является далеко не единственным представителем неоситуационного подхода в организационной теории, однако, с нашей точки зрения, именно он заслуживает особого внимания в силу того, что его концепция претендовала на создание основы для новой парадигмы организационной теории, чего, на самом деле, не произошло: его модель SARFIT (адаптация структурных переменных для восстановления соответствия структуры контекстуальным факторам) признания широких кругов организационной теории, судя по всему, так и не получила. В данной модели Доналдсон предлагает свое объяснение наблюдаемых структурных изменений: существование организации, с его точки зрения, фактически представляет собой серию состояний соответствия конкретного значения структурной характеристики организации конкретному значению контекстуальной переменной, позволяющих максимизировать показатели деятельности организации. Нарушение данного соответствия при условии нелиберальности внешней среды приводит к ухудшению организационных результатов и необходимости изменения структурной характеристики, что ведет к восстановлению соответствия и запускает новый цикл структурных изменений. Следуя логике [McKinley, Mone, Moon, 1999], модель Доналдсона нельзя охарактеризовать как интеллектуальный продукт, отличающейся сколько-нибудь заметной степенью новизны (модель построена на «старой логике» ситуационного детерминизма), чем и можно объяснить ее меньшую известность и популярность по сравнению с рассмотренными выше школами организационной теории.

Заключение

Проведенный нами первичный анализ трех влиятельных на сегодняшний день исследовательских школ организационной теории — организационной экологии, неоинституционализма и школы ресурс-

ной зависимости, а также неоситуационного подхода к объяснению структурных характеристик организации Л.Доналдсона, претендовавшего в середине 90-х годов на роль объединяющей концептуальной основы теории организации, но так и не получившего широкой известности, с нашей точки зрения, подтвердил возможность использования предложенного в [McKinley, Mone, Moon, 1999] подхода в целях прогнозирования возникновения и развития новых исследовательских школ в теории организации, хотя очевидно, что данный подход нуждается в дальнейшем уточнении и развитии.

Литература

1. Валитова Л.А., Тамбовцев В.Л. 2005. Организационная экология: взгляд экономиста. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 109–118.
2. Дафт Р. 2006. Теория организации. М.: ЮНИТИ-ДАНА.
3. ДиМаджио П. Дж., Пауэлл У. В. 2007. Еще раз о «железной клетке»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 155–184.
4. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб.: Издательский дом С.-Петерб.гос.ун-та, 2006. – 548 с.
5. Клемина Т.Н. 2004. Экологический подход в организационной теории (предисловие к разделу «Классика теории организации»). *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3):138–142.
6. Мейер Д.В., Роуэн Б. 2007. Институционализованные организации: формальная структура как миф и ритуал. *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3):126–154.
7. Мильнер Б.З. 2003. Теория организации: Учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА.
8. Морган Г. 2006. Имиджи организации: восемь моделей организационного развития. М.: Вершина.
9. Радаев В.В. 2005. Популяционная экология организаций: как возникает разнообразие организационных форм. *Российский журнал менеджмента* 3 (2): 99–108.
10. Хасс Дж. 2007. Социологический неоинституционализм и анализ организаций (предисловие к разделу «Классика теории организации»). *Вестник С.-Петербургского ун-та. Серия Менеджмент* (3): 112–125.

11. Холл Р.Х. 2001. Организации: структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер.
12. Astley W.G., Van de Ven A.H. 1983. Central Perspectives and Debates in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly* 28: 245–270.
13. Baum J.A.C. 1997. Organizational Ecology. In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 77–114.
14. Campbell D. 1965. Variation and Selective Retention in Socio-Cultural Evolution. *General Systems*.
15. Clegg S.R., Hardy C. 1997. Organizations, Organization and Organizing. In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 1–28.
16. Child J. 1997. Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. *Organization Studies* 18/1: 43–76.
17. DiMaggio P.J., Powell W.W. 1991. Introduction. In: *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Ed. by W.W.Powell and P.J.DiMaggio. The University of Chicago Press; 1–38.
18. Donaldson L. 1995. *American Anti-Management Theories of Organization: a Critique of Paradigm Proliferation*. Cambridge University Press.
19. Duncan R.B. 1972. Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty. *Administrative Science Quarterly*: 313–327.
20. Hannan M.T., Freeman J. 1984. Structural Inertia and Organizational Change. *The American Journal of Sociology* 95/2: 149–164.
21. Haveman H.A. 2000. The Future of Organizational Sociology: Forging Ties among Paradigms. *Contemporary Sociology* 29 (3): 476–486.
22. Hinings C.R., Greenwood R. 2002. Disconnects and Consequences in Organization Theory? *Administrative Science Quarterly* 43 (7): 411–421.
23. Hofstede G. 1996. An American in Paris: The Influence of Nationality on Organization Theories. *Organization Studies* 17 (3): 525–537.
24. Koza M.P., Thoenig J.-C. 1995. Organizational Theory at the Crossroads: Some Reflections on European and United States Approaches to Organizational Research. *Organization Science* 6 (1): 1–8.

25. Lodahl J.B., Gordon G. 1972. The Structure of Scientific Fields and the Functioning of University Graduate Departments. *American Sociological Review* 37 (1): 57–72.
26. McKinley W., Mone M.A., Moon G. 1999. *Academy of Management Review* 24 (4): 634–648.
27. Miles R.E., Snow C.C. 2003. *Organizational Strategy, Structure, and Process*. Stanford University Press.
28. *Organizations in Industry: Strategy, Structure, and Selection*. 1995. Ed. by Carroll G.R. and Hannan M.T. Oxford University Press.
29. Perrow C. 1991. A Society of Organizations. *Theory and Society* 20 (6): 725–762.
30. Pfeffer J. 1993. Barriers to the Advance of Organizational Science: Paradigm Development as a Dependent Variable. *Academy of Management Review* 18 (4) 599–620.
31. Reed M. 1997. Organizational Theorizing: a Historically Contested Terrain. In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 31–56.
32. Scott W.R. 1998. *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*. 4th ed. Prentice Hall: NJ.
33. Scott W.R. 2004. Reflections on a Half-Century of Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology* 30: 1–21.
34. Selznick P. 1996. Institutionalism “Old” and “New”. *Administrative Science Quarterly* 41: 270–277.
35. Shafritz J. M., Ott J.S. 1996. *Classics of Organization Theory*. 4th ed. Harcourt Brace College Publisher.
36. *The Oxford Handbook of Organization Theory*. 2003. Tsoukas H., Knudsen C. (eds.). Oxford University Press.
37. Tolbert P.S., Zucker L.G. The Institutionalization of Institutional Theory. . In: Clegg S.R., Hardy C., Nord W.R. (eds.). *Handbook of Organization Studies*. SAGE Publications; 175–190.
38. Walsh J.P., Meyer A.D., Schoonhoven C.B. 2006. A Future for Organization Theory: Living in and Living with Changing Organizations. *Organization Science* 17 (5): 657–671.

Executive Summary

Theory of organization was evidently one of the fastest growing branches of social science in the twentieth century, and it has become an integral part of training in management at universities and business schools worldwide. One gets the impression that the appeal of Peter Drucker to en-

sure that "young people today will have to learn organizations the way as their forefathers learned farming" [Scott, 1998, p. 1]), was heard and adopted for broader academic community.

In the twentieth century, experts interpreted the rapid development of theory of organization in different ways. The first and foremost reason for its development was a significant increase in the role of institutions in modern society, which could not but stimulate researchers' interest in this phenomenon. This new role of organizations, was perhaps most clearly formulated by Charles Perrow, the well-known representative of a sociological trend in organizational studies. In his view, the contemporary American society, as any society of an industrialized nation, from a society of people turned into a society of organizations, and that, consequently, i.e. "politics, social class, economics, technology, religion, family and even social psychology acquired the character of the dependent variables" [Perrow, 1991, p. 725].

Not only academic researchers but consultants and practicing managers fostered greatly the theory of organization development by being actively involved in the study of critical issues of organizational life. One cannot but mention the head of the mining company A. Fayol, management consultant L. Arvika and vice president of General Motors W. Mooney. They made a significant contribution to the development of universal principles of organization design. For a long time they determined the views on what the optimal organizational structure was. Interdisciplinarity was among the factors contributing to the theory of organization development in the last century, i.e. representatives of different branches of social science made a contribution to the formation of its most prominent schools: economics (transaction cost concept, structural contingency theory, etc.), sociology (neoinstitutionalism, organizational ecology, structural contingency theory, strategic choice theory), political science (theory of resource dependence), management theory (structural contingency theory) and other sciences. However, much of the theoretical and empirical organizational research was carried out within certain disciplines, and that largely determined the specific character of the current state of theory of organization, as a scientific discipline.

Despite the fact that it is relatively young, the theory of organization, as considered by many authors, reflected in its development most of the trends and challenges faced by social sciences in general. First of all, it is accepted that theory of organization as a unified, coherent theory does not exist, it probably is the combination of different concepts, schools, approaches, or perspectives, some of which complement each other, and some openly contradict each other. Moreover, theory of organization, ac-

According to several authors, is characterized by the low level of consensus on key assumptions and methods, even when compared to other disciplines in social studies, such as, for example, economic theory, and even political science (see, for example.: [Pfeffer, 1993; Lodahl, Gordon, 1972]), which was in fairly frequent use when estimating of the state of theory of organization in the late twentieth century, the term "paradigm war", the authorship of which belongs to a prominent representative of organizational sociology H. Aldrich.

The issue of the first theory of organization concepts emergence is not entirely clear. According to the European tradition, the founding father of this discipline is the famous German sociologist Max Weber (see, for instance: [Koza, Thoenig, 1995]), whose works were published in the U.S. only in the second half of the 1940-s. In the works of various representatives of the North American branch, which remains dominant in the theory of organization until now, the palm of supremacy is given to Charles Barnard, A.Fayolle, and a number of other authors. W. Scott, in particular, links the emergence of theory of organization as an interdisciplinary field of scientific activities, with the activity of R. Merton (Columbia University) and G. Simon, who united under his leadership a group of psychologists, economists and political scientists at the Carnegie University of Technology, now known as Carnegie Mellon University (1940–50-s.), and with the publication of the first issue of *Administrative Science Quarterly* in 1956 [Scott, 2004]. In [Hinings, Greenwood, 2002] the authors arrived at the conclusion that until the end of 1960 the theory of organization as such did not exist, and most well-known research on organizations was done in the field of organizational sociology, because the focus of researchers was concentrated on issues typical of sociologists, i.e. issues such as: what consequences for society brought the existence and functioning of organizations, and who controlled organizations. The situation, in their view, began to change sharply in the late 1960-s and early 1970-s, when the study of organizations was gradually shifting from the faculties of social sciences to professionally oriented business schools. The described process did not only give new impetus to the development of organizational studies, but also led to a change in their focus: theory of organization was then regarded as a discipline, which helped to understand, predict and control the behavior of organizations, as reflected in the wide dissemination of training courses entitled "Organizational Theory and Design". [see further Clegg, Hardy, 1997; Reed, 1997].

The seventies, in general, represented a special stage in the development of theory of organization, which J. Pfeffer aptly called the period of "violent theorizing". Economic crises, the rise of social activism in the

U.S. and Western Europe, the growing recognition of the failure of traditional theories and concepts to explain many new phenomena in organizational life and the ultimate victory of the open-systems theory, switch the attention of researchers with the problems of ensuring the cost-effectiveness to the challenges of survival of organizations in a complex and dynamic environment contributed to a number of new concepts and schools of organizational theory, including those without which it is impossible to imagine today's science. Despite the attempts to integrate the most promising schools and the theory of organization concept, the situation has not fundamentally changed in the beginning of the twenty-first century: it is not surprising that in the indexes and titles of articles of leading international academic journals, such words as "problem", "crossroads" and "carrefours" are used. In these circumstances it seems necessary to try to answer the following questions: How can we explain that theory of organization as a scientific discipline is so fragmented? What are the driving forces behind the emergence of new concepts in theory of organization? What factors determine the success or failure of new ideas in theory of organization and, ultimately, the likelihood of the emergence of a new school of organizational thought and recognition of its legitimacy?

The final issue, from our point of view, deserves special attention. On the one hand, the theory of organization has literally been introduced by several research schools in the end of the twentieth and beginning of the twenty-first century, the latter having been recognized by the scientific community. On the other hand, there is a trend to the emergence of new ideas and concepts, some of which implicitly or explicitly claim the status of a new paradigm. The issue ultimately focuses on the following: what factors determine the emergence and recognition of various research schools specializing in the theory of organization. According to the author, a rather interesting explanation of this phenomenon can be found in [McKinley, Mone, Moon, 1999], written as a lively discussion on the peculiarities of the generation of new knowledge in the field of organizational research in the 1990-s.

According to the authors, a significant (though perhaps not defining) role in determining the future of other organizational theory research schools is played by three factors: novelty, continuity and scope. Novelty, at that, is defined as the property of intellectual products of an emerging research school, to be new, unique or simply different, compared to intellectual products created in the existing conceptual framework. Continuity is interpreted by the authors as the connection (or relationship) of intellectual products of an emerging school with the conceptual foundations already known to recognized experts in the area of organizational theory or

other scientific areas. In other words, the necessary (but not sufficient) conditions for the emergence of a new research school are, on the one hand, a rather high level of originality of ideas (in this case the likelihood that they will be noticed and noted by scientific community increases), and, on the other hand, these ideas should show the presence of bond or kinship with the conceptual framework, already known by the critical mass (as the authors of the article put it) of researchers of organization, as such. The scope is defined as the scope of phenomena considered by researchers, and, according to the authors of this article, it is correlated with uncertainty, that is, the property to allow more than one interpretation, and, as a consequence, stimulate research, and along with that stimulate the process of authorization of a given research school.

The analysis of three recognized contemporary research schools of organizational theory conducted from this perspective by the authors, i.e. — organizational ecology, neoinstitutionalism and a school's resource dependence — as well as neo-situational approach, to explaining the L.Donaldson's structural characteristics of organization (L.Donaldson claimed in the mid 1990-s the role of unifying conceptual basis for theory of organization, but was not widely recognized, from our point of view), confirmed the possibility of using the proposed approach in [McKinley, Mone, Moon, 1999] in order to forecast the emergence and development of new research schools in theory of organization.

Опубликованные научные доклады

№ 1(R)–2005	А. В. Бухвалов Д. Л. Волков	Фундаментальная ценность собственного капитала: использование в управлении компанией
№ 2(R)–2005	В. М. Полтерович О. Ю. Старков	Создание массовой ипотеки в России: проблема трансплантации
№1(E)–2006	I. S. Merkuryeva	The Structure and Determinants of Informal Employment in Russia: Evidence From NOBUS Data
№ 2(R)–2006	Т. Е. Андреева В. А. Чайка	Динамические способности фирмы: что необходимо, чтобы они были динамическими?
№ 3(R)–2006	Д. Л. Волков И. В. Березинец	Управление ценностью: анализ основанных на бухгалтерских показателях моделей оценки
№ 4(R)–2006	С. А. Вавилов К. Ю. Ермоленко	Управление инвестиционным портфелем на финансовых рынках в рамках подхода, альтернативного стратегии самофинансирования
№ 5(R)–2006	Г. В. Широкова	Стратегии российских компаний на разных стадиях жизненного цикла: попытка эмпирического анализа
№ 6(R)–2006	Д. В. Овсянко В. А. Чайка	Особенности организации процесса непрерывного улучшения качества в российских компаниях и его связь с процессами стратегического поведения
№ 7(R)–2006	А. Н. Козырев	Экономика интеллектуального капитала
№ 8(R)–2006	Н. А. Зенкевич, Л. А. Петросян	Проблема временной состоятельности кооперативных решений
№ 9(R)–2006	Е. А. Дорофеев, О. А. Лапшина	Облигации с переменным купоном: принципы ценообразования
№ 10(E)–2006	Т. Е. Andreeva V. A. Chaika	Dynamic Capabilities: what they need to be dynamic?
№11(E)–2006	G. V. Shirokova	Strategies of Russian Companies at Different Stages of Organizational Life Cycle: an Attempt of Empirical Analysis
№12(R)–2006	А. Е. Лукьянова, Т. Г. Тумарова	Хеджевые фонды как инструменты снижения рисков и роста ценности компании
№13(R)–2006	Л. Н. Богомолова	Применение этнографических методов для изучения процессов принятия потребительских решений

№14(R)–2006	Е. К. Завьялова	Особенности профессионально-личностного потенциала и развития карьеры линейных менеджеров отечественных производственных предприятий
№15(R)–2006	С. В. Кошелева	Удовлетворенность трудом как комплексный диагностический показатель организационных проблем в управлении персоналом
№16(R)–2006	А. А. Румянцев, Ю. В. Федотов	Экономико-статистический анализ результатов инновационной деятельности в промышленности Санкт-Петербурга
№17(R)–2006	Е. К. Завьялова	Взаимосвязь организационной культуры и систем мотивации и стимулирования персонала
№18(R)–2006	А. Д. Чанько	Алгебра и гармония HR-менеджмента. Эффективность обучения персонала и диагностика организационной культуры
№19(E)–2006	T. E. Andreeva	Organizational change in Russian companies: findings from research project
№20(E)–2006	N. E. Zenkevich, L. A. Petrosjan	Time-consistency of Cooperative Solutions
№21(R)–2006	Т. Е. Андреева	Организационные изменения в российских компаниях: результаты эмпирического исследования
№22(R)–2006	Д. Л. Волков, Т. А. Гаранина	Оценивание интеллектуального капитала российских компаний
№23(R)–2006	А. В. Бухвалов, Ю. Б. Ильина, О. В. Бандалюк	Электронное корпоративное управление и проблемы раскрытия информации: сравнительное пилотное исследование
№24(R)–2006	С. В. Кошелева	Особенности командно-ролевого взаимодействия менеджеров среднего и высшего звена международной и российских компаний
№25(R)–2006	Ю. В. Федотов, Н. В. Хованов	Методы построения сводных оценок эффективности деятельности сложных производственных систем
#26(E)–2006	S. Kouchtch, M. Smirnova, K. Krotov, A. Starkov	Managing Relationships in Russian Companies: Results of an Empirical Study
№27(R)–2006	А. Н. Андреева	Портфельный подход к управлению люксовыми брендами в фэшн-бизнесе: базовые концепции, ретроспектива и возможные сценарии

№28(R)–2006	Н. В. Хованов, Ю. В. Федотов	Модели учета неопределенности при построении сводных показателей эффективности деятельности сложных производственных систем
№29(R)–2006	Е. В. Соколова, Ю. В. Федотов, Н. В. Хованов.	Построение сводной оценки эффективности комплексов мероприятий по повышению надежности функционирования объектов электроэнергетики
#30(E)–2006	M. Smirnova	Managing Buyer-Seller Relationships in Industrial Markets: A Value Creation Perspective
№31(R)–2006	С. П. Куш, М. М. Смирнова	Управление взаимоотношениями в российских компаниях: разработка концептуальной модели исследования
№32(R)–2006	М. О. Латуха, В. А. Чайка, А. И. Шаталов	Влияние «жестких» и «мягких» факторов на успешность внедрения системы менеджмента качества: опыт российских компаний
№33(R)–2006	А. К. Казанцев, Л. С. Серова, Е. Г. Серова, Е. А. Руденко	Индикаторы мониторинга информационно-технологических ресурсов регионов России
№34(R)–2006	Т. Е. Андреева, Е. Е. Юртайкин, Т. А. Солтицкая	Практики развития персонала как инструмент привлечения, мотивации и удержания интеллектуальных работников
#35(E)–2006	T.Andreeva, E.Yurtaikin, T.Soltitskaya	Human resources development practices as a key tool to attract, motivate and retain knowledge workers
№36(R)–2006	А. В. Бухвалов, В. Л. Окулов.	Классические модели ценообразования на капитальные активы и российский финансовый рынок. Часть 1. Эмпирическая проверка модели CAPM. Часть 2. Возможность применения вариантов модели CAPM
№37(R)–2006	Е. Л. Шекова	Развитие корпоративной социальной ответственности в России: позиция бизнеса (на примере благотворительной деятельности компаний Северо-Западного региона)
№38(R)–2006	Н. А. Зенкевич, Л. А. Петросян	Дифференциальные игры в менеджменте

№39(R)–2006	В. Г. Беляков, О. Р. Верховская, В. К. Дерманов, М. Н. Румянцева	Глобальный мониторинг предпринимательской активности Россия: итоги 2006 года
№40(R)–2006	В. А. Чайка, А. В. Куликов	Динамические способности компании: введение в проблему
№41(R)–2006	Ю. Е. Благов	Институционализация менеджмента заинтересованных сторон в российских компаниях: проблемы и перспективы использования модели «Арктурус»
№42(R)–2006	И. С. Меркурьева, Е. Н. Парамонова, Ю. М. Битина, В. Л. Гильченко	Экономический анализ на основе связанных данных по занятым и работодателям: методология сбора и использования данных
#43(E)–2006	I.Merkuryeva, E. Paramonova, J. Bitina, V. Gilchenok	Economic Analysis Based on Matched Employer-Employee Data: Methodology of Data Collection and Research
№44(R)–2006	Н. П. Дроздова	Российская «артельность» — мифологема или реальность' (Артельные формы хозяйства в России в XIX — начале XX в.: историко-институциональный анализ)
№1(R)–2007	Е. В. Соколова	Бенчмаркинг в инфраструктурных отраслях: анализ методологии и практики применения (на примере электроэнергетики)
№2(R)–2007	С. П. Кущ, М. М. Смирнова	Управление поставками в российских компаниях: стратегия или тактика
№3(R)–2007	Т. М. Скляр	Проблема ленивой монополии в российском здравоохранении
№4(R)–2007	Т. Е. Андреева	Индивидуальные предпочтения работников к созданию и обмену знаниями: первые результаты исследования
№5(R)–2007	А. А. Голубева	Оценка порталов органов государственного управления на основе концепции общественной ценности
№6(R)–2007	С. П. Кущ, М. М. Смирнова	Механизм координации процессов управления взаимоотношениями компании с партнерами
#7(E)–2007	D.Volkov, I.Berezinets	Accounting-based valuations and market prices of equity: case of Russian market
№8(R)–2007	М. Н. Барышников	Баланс интересов в структуре собственности и управления российской

		фирмы в XIX – начале XX века
#9(E)–2007	D.Volkov, T.Garanina	Intellectual capital valuation: case of Russian companies
№10(R)–2007	К. В. Кротов	Управление цепями поставок: изучение концепции в контексте теории стратегического управления и маркетинга.
№11(R)–2007	Г. В. Широкова, А. И. Шаталов	Характеристики компаний на ранних стадиях жизненного цикла: анализ факторов, влияющих на показатели результативности их деятельности
№12(R)–2007	А. Е. Иванов	Размещение государственного заказа как задача разработки и принятия управленческого решения
№ 13(R)-2007	О. М. Удовиченко	Понятие, классификация, измерение и оценка нематериальных активов (объектов) компании: подходы к проблеме
№14(R)–2007	Г. В. Широкова, Д. М. Кнатько	Влияние основателя на развитие организации: сравнительный анализ компаний управляемых основателями и наемными менеджерами
#15(E)–2007	G.Shirokova, A.Shatalov	Characteristics of companies at the early stages of the lifecycle: analysis of factors influencing new venture performance in Russia
#16(E)–2007	N.Drozdova	Russian “Artel’nost” — Myth or Reality? Artel’ as an Organizational Form in the XIX — Early XX Century Russian Economy: Comparative and Historical Institutional Analysis
#1(E)–2008	S.Commander, J. Svejnar, K. Tinn	Explaining the Performance of Firms and Countries: What Does the Business Environment Play'
№1(R)–2008	Г. В. Широкова, В. А. Сарычева, Е. Ю. Благов, А. В. Куликов	Внутрифирменное предпринимательство: подходы к изучению вопроса
№1A(R)–2008	Г. В. Широкова, А. И. Шаталов, Д. М. Кнатько	Факторы, влияющие на принятие решения основателем компании о передаче полномочий профессиональному менеджеру: опыт стран СНГ и Центральной и Восточной Европы
№ 2(R)–2008	Г. В. Широкова, А. И. Шаталов	Факторы роста российских предпринимательских фирм: результаты эмпирического анализа

№ 1(R)–2009	Н.А. Зенкевич	Моделирование устойчивого совместного предприятия
№ 2 (R)–2009	Г. В. Широкова, И. В. Березинец, А. И. Шаталов	Влияние организационных изменений на рост фирмы
№ 3 (R)–2009	Г.В. Широкова, М.Ю. Молодцова, М.А. Арепьева	Влияние социальных сетей на разных этапах развития предпринимательской фирмы: результаты анализа данных Глобального мониторинга предпринимательства в России
# 4 (E)–2009	N. Drozdova	Russian Artel Revisited through the Lens of the New Institutional Economics
№ 5 (R)–2009	Л.Е. Шепелёв	Проблемы организации нефтяного производства в дореволюционной России
№ 6 (R)–2009	Е.В. Соколова	Влияние государственной политики на инновационность рынков: постановка проблемы
№ 7 (R)–2009	А.А. Голубева, Е.В. Соколова	Инновации в общественном секторе: введение в проблему
# 8 (E)–2009	A. Damodaran	Climate Financing Approaches and Systems: An Emerging Country Perspective
№ 1 (R)–2010	И.Н. Баранов	Конкуренция в сфере здравоохранения
№ 2 (R)–2010	Т.А. Пустовалова	Построение модели оценки кредитного риска кредитного портфеля коммерческого банка (на основе методологии VAR)
№ 3 (R)–2010	Ю.В.Лаптев	Влияние кризиса на стратегии развития российских МНК
№ 4 (R)–2010	А.В. Куликов, Г.В. Широкова	Внутрифирменные ориентации и их влияние на рост: опыт российских малых и средних предприятий
# 5 (E)–2010	M. Storchevoy	A General Theory of the Firm: From Knight to Relationship Marketing
№ 6 (R)–2010	А.А.Семенов	Появление систем научного менеджмента в России
# 7 (E)–2010	D. Ivanov	An optimal-control based integrated model of supply chain scheduling
№ 8 (R)–2010	Н.П. Дроздова, И.Г. Кормилицына	Экономическая политика государства и формирование инвестиционного климата: опыт России конца XIX — начала XX вв.
№ 9 (R)–2010	Д.В. Овсянко	Направления применения компонентов менеджмента качества в стратегическом управлении компаниями

10 (E)–2010 V. Cherenkov

Toward the General Theory of Marketing:
The State of the Art and One More Approach

№ 11 (R)–2010 В.Н.Тишков

Экономические реформы и деловая среда:
опыт Китая