

*На правах рукописи*



Плогников Михаил Вячеславович

**ПРОЦЕСС СОЦИАЛЬНОЙ ЭВОЛЮЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ:  
опыт критических дискуссии в управленческой практике коммерческих  
организаций**

Специальность 22 00 08 – социология управления

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени кандидата  
социологических наук



**7 4 МАЙ 2007**

Ниžний Новгород – 2007

Диссертация выполнена на кафедре общей социологии и социальной работы факультета социальных наук Нижегородского государственного университета им Н И Лобачевского

**Научный руководитель -** кандидат философских наук, доцент  
**Волков Евгений Новомирович**

**Официальные оппоненты** доктор философских наук, профессор  
**Щуров Владимир Александрович**  
кандидат социологических наук, доцент  
**Кремнева Юлия Владимировна**

**Ведущая организация:** **Международный Институт Рынка**

Защита состоится «24» мая 2007 года в 17 00 на заседании диссертационного совета Д 212 166 14 при Нижегородском государственном университете имени Н И Лобачевского по адресу

603000, г Нижний Новгород, Университетский пер , д 7, ауд 203

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им Н И Лобачевского, пр Гагарина, д 23, к 1

Автореферат разослан «23» апреля 2007 года

**Ученый секретарь**  
диссертационного совета, доцент



**Е Е Кутявина**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Задача повышения конкурентоспособности отечественных предприятий является в настоящее время одной из приоритетных в политике нашей страны

Реализация этой задачи требует проведения качественных изменений во многих современных российских коммерческих организациях. Успешные реформы должны затронуть не только системы, структуры, методы и технологии управления, но и внутреннюю культуру трудовых коллективов, чтобы создать устойчивую воспроизводимую практику конкурентоспособного функционирования фирм

К сожалению, не все проводимые изменения оказываются успешными. В сложном процессе социальной эволюции организации – эволюции форм, моделей и содержания социального поведения – многие культивируемые практики «не приживаются» – исчезают, либо преобладают существенные, нередко неконтролируемые изменения. Важно понять, как протекает этот процесс, какие движущие факторы и механизмы заложены в нем, что является причиной неудач, какие действия и методы необходимы для достижения ожидаемых результатов

Среди многообразия средств и методов преобразования организаций в настоящее время широко распространена критическая дискуссия. Предварительный анализ показал, что практика коллективных обсуждений часто сопутствует успешным реформам и, наоборот, отсутствует в неудачных. Проведенный обзор современных нормативных моделей организационных изменений позволяет сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве случаев авторы упоминают о необходимости командного взаимодействия и открытого диалога между сотрудниками, вовлеченными в процесс изменений, а также о практике критических дискуссий как о важнейшем методе преобразований

Вместе с тем, известны случаи, когда метод критических дискуссий применялся в процессе организационных изменений, однако реформирование ока-

зывалось неуспешным. Что явилось причиной неудач: ограниченность метода или его некорректное применение?

Таким образом, автор приходит к вопросу о том, действительно ли практика критических дискуссий оказывает воздействие на процесс социальной эволюции фирмы, и если да, то каковы механизмы этого воздействия и границы применимости метода?

**Степень научной разработанности проблемы.** Центральная проблема настоящего исследования обусловлена следующим противоречием: *существует широко распространенная практика критических дискуссий, однако нет ее целостного теоретического описания (модели)*

Идея применения критических дискуссий как средства социальных преобразований относится к традиции критического реализма (К. Р. Поппер<sup>1</sup>, И. Лакатос<sup>2</sup>, Т. Кун<sup>3</sup> и Дж. Сорос<sup>4</sup>). Важную роль критическим обсуждениям отводил в своих работах К. Левин<sup>5</sup>, рассматривая их как конструктивный источник демократических преобразований. Для целей управления изменениями в организациях практика структурированных критических дискуссий была адаптирована Ф. Эмери<sup>6</sup> и Э. Тристом<sup>7</sup> в контексте теории социотехнических систем.

Теоретическое обоснование необходимости систематического применения критических дискуссий в системе государственного и муниципального

---

<sup>1</sup> Поппер, К. Логика научного исследования / К. Поппер // Пср с англ. / Под общ. ред. В. Н. Садовского. — М.: Республика, 2004. — 447 с.

<sup>2</sup> Лакатос, И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ / И. Лакатос. — М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. — 380 с. ISBN 5-17-010247-X.

<sup>3</sup> Кун, Т. Структура научных революций / Т. Кун. — М.: АСТ, 2003. — 600 с. — ISBN 5-17-010707-2.

<sup>4</sup> Сорос, Дж. Открытое общество. Реформируя глобальный капитализм / Джордж Сорос. — М.: Некоммерческий фонд «Поддержка Культуры, Образования и Новых Информационных Технологий», 2001. — 464 с. — ISBN 5-94072-001-3. Сорос, Дж. Мыльные пузыри американского превосходства. На что следует направить американскую мощь / Джордж Сорос. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 192 с. — ISBN 5-9614-0042-5, 1-58648-217-3.

<sup>5</sup> Левин, К. Динамическая психология избранных группы / Левин К. — М.: Смысл, 2001. — 521 с. — ISBN 5-89357-092-8. Левин, К. Разрешение социальных конфликтов / Левин К. — М.: Речь, 2000. — 408 с. — ISBN 5-9268-0008-0. Левин, К. Теория поля в социальных науках / Левин К. — М.: Речь, 2000. — 368 с.

<sup>6</sup> Акофф, Р. О целеустремленных системах / Р. Акофф, Ф. Эмери. — М.: Наука, 1974. — 248 с.

<sup>7</sup> Trist, E. The causal texture of organizational environments / Eric Trist, Fred Emery. — Human Relations, 18, 21-32 (1965).

управления было предложено Р Липпитом<sup>1</sup> в процессе работы над проектами стратегического управления на уровне коммун, городов и штатов Северных штатов США в 1970х годах. В 1960-1980 гг. на основе идей К Левина, Ф Эмери, Э Триста и Р Липпита рядом авторов было разработано множество специфических методов управления коммерческими организациями, представляющих собой варианты критических дискуссии.

В последние десятилетия (с середины 1980х) появились работы, в которых критические дискуссии рассматриваются в контексте различных систем и проблем управления *управления знаниями* (Т Дейвенпорт и Л Прусак<sup>2</sup>, Дж Даффи<sup>3</sup>, В Кортада и Дж Вудс<sup>4</sup>, Д Мори и др<sup>5</sup>, И Нонака и Х Такеучи<sup>6</sup>, Э Тивона<sup>7</sup>, Дж Ханикэт<sup>8</sup>), *системных преобразований* (Ф Гуниар и Дж Келли<sup>9</sup>, Р М Кантер<sup>10</sup>, П М Сенге и др<sup>11</sup>, К Фрайлингер<sup>12</sup>, Дж Коттер<sup>13</sup>), *преобразую-*

---

<sup>1</sup> См. Лапин, Н И Эмпирическая социология в Западной Европе / Н И Лапин – М, 2004 – 383 с.

<sup>2</sup> Davenport T H Working Knowledge How Organizations Manage What They Know / Thomas H Davenport, Laurence Prusak – Harvard Business School Press, 1997 – 224 p.

<sup>3</sup> Duffy, J Harvesting Experience Reaping the Benefits of Knowledge / Jan Duffy - Arma International, 1999 – 270 p.

<sup>4</sup> Cortada, W J The Knowledge Management Yearbook 2000-2001 / James W Cortada, John A Woods – Butterworth-Heinemann, 2000 – 525 p.

<sup>5</sup> Morey, D Knowledge Management Classic and Contemporary Works / Daryl Morey, Mark Maybury, Bhavani Thuraisingham – MIT Press, 2001 – 450 p.

<sup>6</sup> Нонака И Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инновации в японских фирмах / И Нонака, Х Такеучи – М Олимп-Бизнес, 2003 – 384 с – ISBN 5-901028-48-1.

<sup>7</sup> Tiwana, A Knowledge Management Toolkit, The Practical Techniques for Building a Knowledge Management System / Amrit Tiwana – Prentice Hall PTR, 1999 – 640 p.

<sup>8</sup> Honeycutt, J Knowledge Management Strategies / J Honeycutt – Microsoft Press, 2000 – 300 p.

<sup>9</sup> Гуниар, Ф Преобразование организации / Франсис Ж Гуниар, Джеймс П Келли // Пер с англ – М Дело, 2000 – 376 с — ISBN 5-215-00799-3.

<sup>10</sup> Кантер, Р Рубежи менеджмента / Р М Кантер // Пер с Англ – М ЗАО «Олимп-Бизнес», 1999 – 304 с — ISBN 5-901028-12-0.

<sup>11</sup> Сенге, П Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / Питер М Сенге, Арт Клейнер, Шарлота Робертс, Ричард Б Росс, Джорж Рот, Бриан Дж Смит // Пер с Англ – М ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 – 624 с — ISBN 5-901028-51-1.

<sup>12</sup> Фрайлингер, К Управление изменениями в организации / Кристиан Фрайлингер, Йоганнес Фишер // Пер с нем – М Книгописная палата, 2002 – 264 с — ISBN 5-9254-0023-2.

<sup>13</sup> Коттер, Джон П Впереди перемен / Пер с Англ – М ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 – 256 с – ISBN 5-901028-44-9.

цего лидерства (Н Тичи<sup>1</sup>) и организационного научения (К Арджирис, Р Бургельман, Э Гроув, Д Ким, Д Шон)<sup>2</sup>

Помимо приведенной выше основной линии исследований, следует отметить упоминание метода критических дискуссий в научных работах по некоторым смежным дисциплинам. Так, в социальной психологии подобная практика рассматривается в основном в связи с явлениями *группового мышления* (И Дженис, Э Пратканис и М Тернер)<sup>3</sup>, *реформирования мышления* (Р Дж Лифтон<sup>4</sup>), *консультирования о выходе* (С Хассен, М Сингер)<sup>5</sup> и *методами групповой психотерапии*<sup>6</sup>, а также как важнейшее средство *критического мышления* (Д Халперн, В Руджизро)<sup>7</sup>. В педагогике применение практики критических

---

<sup>1</sup> Тичи, Н Лидеры реорганизации (Из опыта американских корпораций) / Н Тичи, М А Деваниа – М Экономика, 1990 – 204 с – ISBN 5-282-00539-5

<sup>2</sup> Арджирис, К Организационное научение / К Арджирис // Пер с англ – М ИНФРА-М, 2004 – XLIII, 563 с — ISBN 5-16-001810-7, Burgelman, R Strategic Dynamics Concepts and Cases / Robert A Burgelman, Andrew S Grove, Philip E Meza – McGraw-Hill, 2005 – 512 p - ISBN 978-0073122656, Гроув, Э Выживают только параноики Как использовать кризисные периоды, с которыми сталкивается любая компания / Эндрю Гроув – М Альпина Бизнес Букс, 2004 – 200 с – ISBN 5-9614-0018-2, Kim, D Creating Learning Organizations Understanding the Link Between Individual and Organizational Learning / D Kim // OL&IL Paper vol 3 5, MIT Sloan School of ManManagement, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge, Mass, 1993 — p 12, Argyris, C Organizational learning II / C Argyris, D A Schon // Addison-Wesley, Reading, MA, 1996

<sup>3</sup> Дженис, И Л Огруппление мышления / И Л Дженис // Пајнс Э, Маслач К Практикум по социальной психологии — СПб Изд-во «Питер», 2000 — С 242-259, Аронсон, Э Эпоха пропаганды Механизмы убеждения — повседневное использование и злоупотребление / Э Аронсон, Э Пратканис — СПб прайм-ГВРОЗНАК, 2003 — 384 с — ISBN 5-92878-046-2, Pratkanis, R Groupthink and Preparedness for the Loma Prieta Earthquake A Social Identity Maintenance Analysis of Causes and Preventions / Anthony R Pratkanis, Marlene E Turner // Research on Managing Groups and Teams, Volume 2, 1998 — pages 115-136 — ISBN 0-7623-0511-8

<sup>4</sup> Лифтон, Р Дж Технология «промывки мозгов» / Р Дж Лифтон – СПб прайм-ГВРОЗНАК, 2005 – 576 с — ISBN 5-93878-162-0

<sup>5</sup> Хассен С Освобождение от психологического цинизма / С Хассен — СПб прайм-ЕВРОЗНАК, 2002 — 400 с — ISBN 5-93878-020-9, Singer, M T Cults in our midst / M T Singer, J Lalich // Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1995

<sup>6</sup> Нельсон-Джоунс, К Геория и практика консультирования / К Нельсон-Джоунс – СПб Питер, 2000

<sup>7</sup> Халперн Д Психология критического мышления — СПб Питер, 2000 — 512с ил — (Серия «Мастера психологии») ISBN 5-314-00122-5, Ruggiero, V R Beyond feelings a guide to critical thinking New York Alfred Publishing Co., 1975

обсуждений восходят к работам Д. Дьюна, получив широкое распространение среди современных методов и технологий образования<sup>1</sup>

Таким образом, в настоящее время имеется достаточно большое количество фрагментарных, аспектных исследований процессов и результатов критических дискуссий, однако наличием недостатков целостной модели

**Целью** настоящей работы является анализ влияния критической дискуссии на процесс социальной эволюции организации

Для реализации этой цели поставлены следующие задачи

- 1 Систематизировать и описать современные научные представления о процессе социальной эволюции организации
- 2 Систематизировать и описать научные сведения о методе критических дискуссий в практике коммерческих организаций
- 3 Разработать модель критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции коммерческой организации

**Объект** исследования — социальная эволюция организации

**Предмет** исследования — критическая дискуссия как средство регулирования социальной эволюции организации

**Теоретико-методологическая основа исследования.** Методологическую базу исследования составляет парадигма *критического рационализма* (К. Поппер, И. Лакатос, Т. Кун, П. Фейерабенд)<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Маклюен, М. Понимание Медиа. Внешние расширения человека / Маршалл Маклюен — М. Канон-Пресс-Ц, Кучково поле, Жуковский, 2003 г. — 464 с. — ISBN 5-86090-102-X, Загашев, И. О. Критическое мышление: технология развития / И. О. Загашев, С. И. Заир-Бек — СПб. Издательство «Альянс-Дельта», 2003 — 284 с. — ISBN 5-87761-030-9, Kolb, D. Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development / David A. Kolb — New Jersey Prentice-Hall, 1984

<sup>2</sup> Поппер, К. Логика научного исследования / К. Поппер // Пер. с англ. / Под общ. ред. В. И. Садовского — М. Республика, 2004 — 447 с., Поппер, К. Р. Предположения и опровержения: Рост научного знания / К. Поппер // Пер. с англ. — М. ООО «Издательство АСТ» ЗАО НПФ «Ермак», 2004 — 638, [2] с., Лакатос, И. Фальсификация и методология научно-исследовательских программ / И. Лакатос — М. ООО «Издательство АСТ», 2003 — 380 с. ISBN 5-17-010247-X, Кун, Т. Структура научных революций / Т. Кун — М. АСТ, 2003 — 6008 с. - ISBN 5-17-010707-2, Фейерабенд, П. Против методологического принуждения: Очерк анархистской теории познания / Поль Фейерабенд // Серия Корпус гуманитарных дисциплин — Издательство БГК Им. И. А. Бодуэна Де Куртене, 1998 г. — 352 с. — ISBN 5-80157-101-9

Практика управления коммерческими организациями рассматривается как частично регулируемый процесс социальной эволюции организации. В качестве базовых теоретических концепций выступают

- *Биосоциальная эволюция* (Е. Н. Панов, Ю. М. Плюссин)<sup>1</sup>
- *Эволюционная эпистемология* (Д. Т. Кэмпбелл, К. Р. Поппер, С. Тулмин, Г. Фоллмер)<sup>2</sup>
- *Эволюционная психология* (Дж. Баркоу, Л. Космидес и Дж. Туби, Дж. Палмер и Л. Палмер, Ж. Пиаже)<sup>3</sup>
- *Эволюционная теория поведения* (В. Ю. Большаков)<sup>4</sup>
- *Социальная инженерия* (К. Р. Поппер)<sup>5</sup>

В исследовании особенностей реформирования коммерческих организаций применен сравнительный анализ двух теоретических парадигм *стратегического управления* (*ситуационная теория* (П. Лоуренс и Дж. Лорш, Дж. Вуд-

---

<sup>1</sup> Панов Е. Н. Социальное поведение и эволюция организации // Проблемы эволюции — Новосибирск: Наука. Сиб. отд-ние, 1975. Т. IV. С. 24-43; Панов Е. Н. Поведение животных и эволюционная структура популяции — М.: Наука, 1983 — 424 с.; Панов Е. Н. Роль эволюции в изучении внутривидовой организации. Формирование современных видов // Системные принципы и эволюционные подходы в изучении популяций — Пуццано: Наука, 1984 — С. 49—71; Плюссин, Ю. М. Проблема биосоциальной эволюции: теоретико-методологический анализ / Ю. М. Плюссин — Новосибирск: Наука, 1990.

<sup>2</sup> Кэмпбелл, Д. Эксперименты и квазиэксперименты / Д. Кэмпбелл — М.: Прогресс, 1980; Кэмпбелл, Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях / Д. Кэмпбелл — М.: Социально-Психологический Центр, 1996 г. — 400 с. — ISBN 5-89121-004-5; Поппер, К. Р. Объективное знание. Эволюционный подход / К. Поппер // Пер. с англ. Д. Г. Лахути. Отв. ред. В. Н. Садовский — М.: Эдиториал УРСС, 2002 — 384 с.; Тулмин, С. Человеческое понимание / С. Тулмин — М.: Прогресс, 1984; Фоллмер, Г. Эволюционная теория познания / Г. Фоллмер // перевод с немецкого и общая редакция проф. А. В. Кезини — М.: Русский двор, 1998.

<sup>3</sup> Barkow, L. The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture / J. Barkow, L. Cosmides, J. Tooby — New York: Oxford University Press, 1992; Палмер, Дж. Эволюционная психология. Секреты поведения Homo sapiens / Дж. Палмер, Л. Палмер — СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2003 — 384 с. — ISBN 5-93878-094-2; Пиаже, Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже // Редакторы и составители: Садовский В. Н. и Юдин Э. Г. — М.: Просвещение, 1969.

<sup>4</sup> Большаков, В. Ю. Эволюционная теория поведения / В. Ю. Большаков — СПб.: Издательство С.-Петербургского Университета, 2001 — 496 с. — ISBN 5-288-03014-6.

<sup>5</sup> Поппер, К. Открытое общество и его враги / К. Поппер // Т. 1. Чары Платона. Пер. с англ., под ред. В. Н. Садовского — М.: Феникс, Международный фонд «Культурная инициатива», 1992 — 448 с.; Поппер, К. Открытое общество и его враги / К. Поппер // Т. 2. Время лжепророков Гегель, Маркс и другие ордулы. Пер. с англ., под ред. В. Н. Садовского — М.: Феникс, Международный фонд «Культурная инициатива», 1992 — 528 с.

ворд)<sup>1</sup>, *теория ресурсной зависимости* (Дж Пфедфер, Р Берт)<sup>2</sup>, *институциональная теория* (Р К Мертон, Дж Мейер и Б Роуен, П Динаджно и У Пауэлл)<sup>3</sup>, *поведенческая теория фирмы* (Дж Марч и Р Сайерт)<sup>4</sup>, *системная теория экономической социологии* (М Грановеттер, Р Сведберг, Р Виттингтон)<sup>5</sup>, *теория транзакционных издержек* (О Вильямсон)<sup>6</sup>, *теория стратегических компетенций* (Г Хэмел, К К Прахалад)<sup>7</sup>, *теория стратегических типов* (И Б Гурков)<sup>8</sup>, а также теории и модели других авторов (И Ансофф, П Друкер, Г Минцберг, Ч Перроу, Г Саймон, П Сенге, М Хаммер и Дж Чампи, А Чандлер)<sup>9</sup> и *экологии организаций* (*экология организационных популяций* (Дж Фри-

---

<sup>1</sup> Лоуренс, П Менеджмент побуждения: Что движет людьми и как применить это в бизнесе / П Лоуренс, Н Норья – М Крылов, 2005 г – 320 с – ISBN 5-9717-0005-7, Lawrence, P R Organization and Environment Managing Differentiation and Integration / P R Lawrence, J W Lorsch — Boston Harvard Grad Sch Bus Admin, 1967, Woodward, J Industrial Organization / J Woodward — London Oxford, 1965

<sup>2</sup> Pfeffer, J New directions for organizational theory: problems and practices / J Pfeffer — NY Oxford University Press, 1997, Burt, R S Corporate Profits and Cooptation / R S Burt — New York Academic, 1983

<sup>3</sup> Мертон, Р Социальная теория и социальная структура / Р Мертон – М АСІ, 2006 г - 880 с - ISBN 5-17-029089-6, Мертон, Р Американская социологическая мысль / Р Мертон, Дж Мид, Т Парсонс, В Шюц – М Издательство МГУ, 1994 г – 496 с – ISBN 5-211-03099-0, Merton, R K The unanticipated consequences of purposive social action / R K Merton // American Sociological Review, 1936, 1 894-904, Meyer, J W Institutionalized organizations: formal structures as myth and ceremony / J W Meyer, B Rowan // American Journal of Sociology, 1977, 83 340-63, DiMaggio, P J The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields / P J DiMaggio, W W Powell // American Sociological Review, 1983, 48 147-60

<sup>4</sup> March, J G The technology of foolishness / J G March // in March J and Olsen, J (eds) Ambiguity and choice in organizations, Bergen Universit-etsforlaget, 1976, Cyert, R M A behavior theory of the firm / R M Cyert, J G March — Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall, 1963

<sup>5</sup> Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики: Автология – М: Российская политическая энциклопедия, 2004 г – 604 с – ISBN 5-8243-0574-9, Granovetter, M Economic action and social structure: the problem of embeddedness / M Granovetter // American Journal of Sociology, 1985 — 91 (3) 481-510, Swedberg, R The paradigm of economic sociology / R Swedberg, W Himmelstrand, G Brulin // Theory and society, 1987 — 16 (2) 169-213, Whittington, R Putting Giddens into action: social system and managerial agency / R Whittington // Journal of managerial studies, 1992 — 29 (6) 693-712

<sup>6</sup> Williamson, O E Markets and Hierarchies / O E Williamson — New York FREE, 1975

<sup>7</sup> Hamel, G Competition for competence and interpartner learning within international alliances / G Hamel // Strategic Management Journal, 1991 — 12, p 83-103, Prahalad, C K The core competence of corporation / C K Prahalad, H Hamel // Harvard Business Review, 1990 May-June

<sup>8</sup> Гурков, И Б Стратегический менеджмент организации / И Б Гурков // Учебное пособие – М ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001

<sup>9</sup> Ансофф, И Новая корпоративная стратегия / Игорь Ансофф // Серия Теория и практика менеджмента – СПб Питер, 1999 г – 416 с – ISBN 5-314-00105-5, Друкер, П Энциклопедия

ман и М Т Хэннон, Г Кэрролл<sup>1</sup>), *социальная эволюция* (Х Олдрич<sup>2</sup>), *эволюционная экономика* (Н Н Нельсон и С Г Винтер<sup>3</sup>), *экология стратегических инцидентов* (Р Бургельман и Э Гроув<sup>4</sup>)

Кроме того, ценными для настоящего исследования оказались эволюционная теория пола (В А Геодакян<sup>5</sup>), теория материального базиса эволюции (Р Б Голдшмидт<sup>6</sup>) и модель мозаичных групп (Э Аронсон<sup>7</sup>)

---

для менеджмента / Питер Ф Друкер – М Вильямс, 2006 г – 432 с – ISBN 5-8459-0588-5, Друкер, П Эффективное управление / Питер Друкер – М АС1, 2004 г – 288 с – ISBN 5-17-020610-0, 5-271-07459-5, Минцберг, Г Стратегический процесс / Г Минцберг, Дж Б Куинн, С Гошал // Пер с англ / Под ред Ю Н Каптуревского – СПб Питер, 2001 – 688 с, Сенге, П М Пятая дисциплина искусство и практика самообучающейся организации / П М Сенге – М Олимп-Бизнес, 1999, Сенге, П М Танец перемен новые проблемы самообучающихся организаций / Питер М Сенге, Арт Клейнер, Шарлота Робертс, Ричард Б Росс, Джорж Рот, Брайан Дж Смит // Пер с Англ – М ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003 – 624 с, Хаммер, М Реинжиниринг корпорации манифест революции в бизнесе / М Хаммер, Дж Чампи // Пер с англ — СПб Издательство С-Петербургского университета 1997 – 332с, Chandler, A D Strategy and structure Chapters in the history of the American industrial enterprise / A D Chandler — Cambridge, MA MIT Press, 1962

<sup>1</sup> См, например Freeman, J Growth and decline processes in organizations / J Freeman & M R Hannan // American Sociological Review, 1975, vol 40, No 2, 215-228, Freeman, J Setting the Record Straight on Organizational Ecology / J Freeman & M R Hannan // The American Journal of Sociology, 1983, vol 95, No 2, 425-439, Carroll, G R Organizational Ecology / Glenn R Carroll // Annual Review of Sociology, 1984, vol 10, 71-93, Carroll, G R Organizational Environments Ritual and Rationality / Glenn R Carroll // Social Forces, 1985, vol 64, No 2, 528-529, Carroll, G R Concentration and Specialization Dynamics of Niche Width in Populations of Organizations / Glenn R Carroll // The American Journal of Sociology, 1985, vol 90, No 6, 1262-1283

<sup>2</sup> Олдрич, Х Интервью // Экономическая социология, 2004 1 5 №5 С 6-19, Aldrich, H E Even dwarves started small liabilities of age and their strategic implications / H L Aldrich, E R Auster // Res Organ Behav, 1986, 8 165-98

<sup>3</sup> Nelson, N N An Evolutionary Theory of Economic Change / N N Nelson & S G Winter – Cambridge, 1982

<sup>4</sup> Burgelman, R Fading memories A Process Theory of Strategic Business Exit in Dynamic Environments / R Burgelman // Administrative Sciences Quarterly, 39, March, 1994, pp 24-56, Гроув, Э Выживают только параноики Как использовать кризисные периоды, с которыми сталкивается любая компания / Эндриу Гроув – М Альпина Бизнес Букс, 2004 – 200 с – ISBN 5-9614-0018-2

<sup>5</sup> Геодакян, В А Эволюционная логика дифференциации полов / В А Геодакян // Природа 1983 № 1 С 70-80, Геодакян, В А Эволюционная теория пола / В А Геодакян // Системные исследования методологические проблемы 1986 М, 1987 С 355-376, Геодакян, В А Теория дифференциации полов в проблемах человека / В А Геодакян // Человек в системе наук М, 1989 С 171-189

<sup>6</sup> Голдшмидт, Р Б Материальная основа эволюции / Р Б Голдшмидт – Нейл юниверсити пресс, Нью-Хейвен, Коннектикут, 1940, Голдшмидт, Р Б Эволюция с точки зрения одного генетика / Р Б Голдшмидт Американ саинсис, #40, 1952, сс 84-98

<sup>7</sup> Аронсон, Э Социальная психология Психологические законы поведения человека в социуме / Э Аронсон, Т Уилсон, Р Эпкорт — СПб Прайм-Львовияк, 2002 — 560 с — 5-93878-044-6, Aronson, E The jigsaw classroom / E Aronson — Beverly Hills, CA Sage, 1978

**Эмпирическая база исследования** представлена

- 1) данными авторского анкетного опроса менеджеров высшего и среднего звена средних и крупных коммерческих организаций Нижнего Поволжья (опрошено 32 человека, ноябрь-декабрь 2005 г.),
- 2) данными авторского выборочного интервьюирования менеджеров высшего звена коммерческих организации Приволжского Федерального Округа (проинтервьюировано 60 человек, сентябрь-декабрь 2006 г.),
- 3) вторичным анализом социологических данных (описанных в специальной литературе случаев применения метода критической дискуссии<sup>1</sup>)

В работе использовались следующие **социологические методы сбора и анализа информации**: анкетный опрос, интервью, сравнительный анализ, логический анализ теоретических концепций социальной эволюции организации, прямое наблюдение, анализ документов и научных публикации

### **Научная новизна**

- 1 на основе сравнительного анализа моделей и теорий организационных изменений предложена схема управляемой социальной эволюции организации,
- 2 на основе изучения изменения поведения человека в группе впервые описан механизм социальной эволюции организации,
- 3 впервые разработана интегральная модель процесса социальной эволюции организации,
- 4 предложено авторское определение критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции организации,
- 5 разработана и эмпирически подтверждена (на основе исследования управленческой практики современных российских коммерческих организаций) модель критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции организации

---

<sup>1</sup> Вторичный анализ проведен на материалах 43 (англоязычных) книг, содержащих описание 156 случаев применения методов критической дискуссии

## Положения, выносимые на защиту

- 1 Предложенная на основе сравнительного анализа моделей и теорий организационных изменений схема управляемой социальной эволюции организации объясняет противоречия между моделями организационных изменений, относящихся к парадигмам стратегического управления и экологии организаций
- 2 Механизм социальной эволюции организации включает базовый цикл (последовательность объективных проблем, случайно-направленных пробных решений и устранения ошибок), факторы подбора и отбора, асимметричную иерархию предрасположений организации (значения-нормы-легитимации-институты), рефлекторную и рефлексивную уступчивость, а также два способа конкуренции поведенческих программ (действия и аргументы)
- 3 Разработанная модель социальной эволюции организации, включающая два базовых измерения (объяснение и действие), четыре основных этапа (формулирование, понимание, принятие, остаточная традиция), четыре фазы эволюции (межэволюционная, дивергентная, параллельная, конвергентная) и спектр вариативности действий («коридор значений») описывает и объясняет процессы социальных изменений
- 4 Определение понятия «критическая дискуссия» форма партисипативной активности группы, в процессе которой посредством рационально-критической аргументации происходит отбор и легитимация специфических значений и паттернов поведения
- 5 Разработанная на основе исследования управленческой практики коммерческих организаций модель описывает и объясняет механизм воздействия критической дискуссии (рационально направленный подбор и аргументативный отбор) на процесс социальной эволюции организации и предлагает возможности его регулирования

**Теоретическая значимость исследования** состоит в разработке концептуального управленческого подхода к регулированию процесса социальной эволюции организации

Предложенные в рамках настоящего диссертационного исследования схемы и модели могут стать конструктивной основой для разработки различных управленческих и социо-инженерных технологий

Результаты исследования могут представлять интерес для специалистов в области социологии управления социальными процессами, социальной инженерии, социологии организаций, социальной работы и психотерапии

### **Практическая значимость работы**

Материалы, предложенные в настоящем исследовании, могут найти свое применение в работе менеджеров, консультантов по управлению и развитию организаций, социологов, работающих в коммерческих организациях

Материалы могут быть использованы в учебном процессе при подготовке социологов, менеджеров, психологов, специалистов по социальной работе и социальной инженерии

### **Апробация работы**

Основные положения и выводы диссертационного исследования отражены в 11 публикациях (две в рецензируемых изданиях), общим объемом 3,6 п л , а также были представлены на международных и всероссийских научно-практических конференциях

- 1 «Малая социальная группа социокультурный и социопсихологический аспекты» (Нижегород, ННГУ им Н И Лобачевского, 18-20 марта 2004г )
- 2 «Голубая Ока Девятая нижегородская сессия молодых ученых» (гуманитарные науки) – Н Новгород, 19 – 23 октября 2004г
- 3 «Организация в фокусе социологических исследований» (Нижегород, ННГУ им Н И Лобачевского, 14-15 апреля 2005 г )
- 4 «Государственное регулирование в системе социальной политики» (Нижегород, ННГУ им Н И Лобачевского, 30-31 мая 2005 г )

- 5 «Голубая Ока Десятая Нижегородская сессия молодых ученых» (гуманитарные науки) – Н Новгород, 20 – 24 октября, 2005
- 6 Международная научно-практическая конференция «Человек в мире заблуждений без границ» Пловдив (Болгария), 17-18 декабря, 2005 г
- 7 Четвертая научно-практическая конференция студентов и преподавателей НФ ГУ-ВШЭ «Современные проблемы в области экономики, менеджмента, социологии, бизнес-информатики и юриспруденции», Н Новгород, 20-21 апреля, 2006 г
- 8 Круглый стол «Границы организации» / Научно-практическая конференция студентов и преподавателей «Наука и повседневность языка описания границ», Н Новгород, 4-5 декабря 2006 г

Разработан и опубликован учебник «Общий менеджмент» (Дятлов, А Н  
Общий менеджмент концепции и комментарии Учебник / А Н Дятлов, М В  
Плотников, И А Мутовин – М Альпина Бизнес Букс, 2007 – 400 с – ISBN 5-9614-0427-7 – 25 п л (собств вклад – 11 п л) – гриф УМО в области менеджмента)

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Структурно работа состоит из введения, двух глав (четыре параграфов), заключения и списка использованной литературы

Во **ВВЕДЕНИИ** обосновывается актуальность темы диссертации, степень научной разработанности проблемы, определяются объект, предмет, цели и задачи, теоретико-методологическая и эмпирическая база исследования, его научная и практическая значимость, описывается структура работы

**ПЕРВАЯ ГЛАВА** «Процесс социальной эволюции» включает два параграфа  
В **первом параграфе** «Проблемы и внутренние противоречия моделей организационных изменений» предложен анализ современного научного знания о социальной эволюции организации с акцентом на проблеме управления изменениями в компаниях, преимущественно в контексте современной социологии организаций

Необходимо отметить, что в диссертационном исследовании под социальной эволюцией организации понимается изменение поведенческих программ (форм, моделей и содержания социального поведения) членов организации

В параграфе обозначены ключевые теоретико-методологические проблемы описания процесса социальной эволюции организации 1) Преодоление концептуального разрыва между содержательными и процессуальными теориями (моделями), 2) Поиск и описание единой схемы причин и последствий организационных изменений, 3) Экспликация общего механизма изменений, 4) Поиск возможного решения методологического противоречия между историческим и соционинженерным подходами

Кроме того, рассмотрены возможные перспективы решения обозначенных проблем, проведен сравнительный анализ теоретических парадигм современной социологии организаций

**Во втором параграфе** «Социальная эволюция организации» автор приводит возможные решения обозначенных выше проблем на основании диалектического синтеза моделей организационных изменений предложена общая схема управляемой социальной эволюции организации и модель процесса социальной эволюции организации

Автор рассматривает два типа моделей организационных изменений – содержательные и процессуальные. Содержательные модели описывают базовые элементы организации, подвергающиеся трансформации, т.е. показывают, что именно изменяется и каким должно быть идеальное состояние. Однако в моделях такого типа не вскрываются реальные механизмы и причины организационных изменений. Процессуальные модели представляют изменения в виде заданной последовательности фаз и этапов. Для моделей этого типа характерен общий недостаток – чрезмерное упрощение процесса социальных преобразований в организации, выражающееся в строго определенной линейной последовательности трансформаций. Кроме того, в процессуальных моделях, как прави-

ло, указано описание промежуточных и конечных состояний, но не обозначены движущие силы и реальные причины организационных изменений

Таким образом, автор приходит к выводу о том, что ни содержательные, ни процессуальные модели не достаточны для целостного описания феномена организационных изменений. Существующие интегральные модели также неудовлетворительны для решения этой задачи, поскольку либо состоят из рекомендаций общего характера, либо представляют собой апробированный в небольшом количестве случаев алгоритм управленческих воздействий в процессе изменений. Однако ни в том, ни в другом случае, существующие модели не предлагают описание механизмов и реальных причин протекающих процессов социальных изменений.

Для того чтобы достаточно полно описать эти процессы, необходима общая точка зрения, единая перспектива, с позиций которой можно было бы объединить преимущества содержательных и процессуальных моделей, и в то же время сгладить их недостатки.

В качестве удобной и плодотворной перспективы для преодоления концептуального разрыва между содержательными и процессуальными моделями организационных изменений автором обоснована *эволюционная эпистемология*. С ее позиций, фирма, как и любой сложный социальный объект, представляет собой продукт эволюции группы: строго не заданная генетически, она предписывает своим членам специфические поведенческие программы<sup>1</sup> (паттерны, фреймы, или ролевые модели).

Эволюционно-эпистемологическая перспектива помогает объяснить расхождения между двумя типами моделей организационных изменений, понять и оценить их недостатки. С одной стороны подобная перспектива позволяет раз-

---

<sup>1</sup> Анализ способов формирования специфических поведенческих программ в коммерческих организациях представлен в работах Olins, W. *Corporate Identity Making Business Strategy Visible Through Design* / Wally Olins – Harvard Business School Press, 1992 – 224 p. – ISBN 978-0875843681, Olins, W. *Wally Olins on Brand* / Wally Olins – Thames & Hudson, 2005 – 256 p. – ISBN 978-0500285152, Кузиде, И. *Корпоративная религия. Создание сильной компании с яркой индивидуальностью и корпоративной душой* / Исепер Кузиде – СПб: Стокгольмская Школа Экономики в Санкт-Петербурге, 2002 – 270 с. – ISBN 5-315-00012-5

ложить комплексное социальное поведение на дискретные единицы (смыслы, значения, модели поведения и др.), выделить, что именно изменяется в организациях. С другой стороны, эволюционная эпистемология объясняет процесс и механизм (подбор-отбор) социальных преобразований, выявляя эволюционность, преемственность поведенческих программ, имеющих место в организации.

Таким образом, автор прилагает разработанный понятийный аппарат эволюционной эпистемологии к феномену организационных изменений и предпринимает попытку операционализировать его, применительно к решению проблем реформирования коммерческих организаций.

В перспективе эволюционной эпистемологии предложена схема управляемой социальной эволюции организации, которая позволяет не только объяснить явления и процессы, сопряженные с организационными изменениями (в формате ситуационной логики), но и предсказать наиболее вероятные варианты последствий (как реализацию предрасположенностей ситуации и предрасположений организации).

Таблица 1. Управляемая социальная эволюция организации в сравнении со стратегическим управлением и экологией организации.

	Стратегическое управление	Экология организации	Управляемая социальная эволюция организации
<i>мировоззренческая позиция</i>	детерминизм	пробабилитизм	индетерминизм предрасположенностей
<i>конечный источник изменений</i>	внутренняя среда организации (мысли, действия собственников)	внешняя среда организации (конкуренция, плотность популяции)	проблемы ситуации
<i>особенности организации</i>	структурная лабильность	структурная инерция	диформизм поведенческих программ в процессе социальной эволюции
<i>движущий фактор</i>	адаптация	отбор	доминирование адаптации или отбора в различных условиях
<i>содержание изменений</i>	развитие	выживание	решение проблем и редукция решения
<i>ключевые факторы</i>	прочность и гибкость	приспособленность и специализация	власть и социальный контроль
<i>основные показатели</i>	экономические	демографические	социометрические

Описан основной механизм социальной эволюции организации – механизм «слепых» проб и устранения ошибок, предположений и опровержений, посредством которого организм или социальная система способствуют росту собственного знания<sup>1</sup>. В механизме проб и ошибок выделено два движущих фактора *подбор*, определяемый опытом и активностью системы, и проявляющийся в способах и содержании рефлексии проблем и генерации пробных решений, и *отбор*, определяемый действием среды и детерминирующий устранение ошибок.

Обозначена характерная для сохраняемых и воспроизводимых в социальном опыте поведенческих программ иерархия предрасположенностей (институты-легитимации-нормы-значения). Сделан вывод о том, что крупные изменения в институтах или текстах с большей вероятностью окажутся нежизнеспособными, если они попадут на край распределения или за пределы соответствующих спектров легитимаций, норм и значений.

Выделено два принципиально различных способа конкуренции поведенческих программ: 1) действия и 2) аргументы. В первом случае в конкурентной борьбе должны побеждать наиболее часто и последовательно демонстрируемые поведенческие программы. Первичным является сам комплекс действий, а интерпретации изменяются и распространяются преимущественно благодаря механизмам управляемости. Второй способ осуществляется за счет коллективного критического обсуждения и оценки потенциально возможных вариантов поведения и последующего выбора и принятия одного из них. Конкурентоспособность поведенческой программы в этом случае определяется силой подкрепляющей и опровергающей аргументации.

Предложена модель процесса социальной эволюции организации, включающая два базовых измерения (объяснение и действие), четыре основных этапа (формулирование, понимание, принятие, остаточная традиция), четыре фазы эволюции (межэволюционная, дивергентная, параллельная, конвергентная) и

---

<sup>1</sup> Термин употребляется в соответствии с эволюционной эпистемологией К. Поппера, И. Лакатоса, Д. Кэмпбелла и Г. Фолгмера.

спектр вариативности действия («коридор значений») Модель представлена в Таблице 2

Таблица 2 Модель процесса социальной эволюции организации

Этап	Фаза	Возможные следствия	
		Индивиды (мир 2)	Групповые идентичности (мир 3)
Формулирование	Межэволюционная	Лидеры обнародуют проблемы и ищут их решения, подвергают сомнению бытующие домы, остальные члены организации не осведомлены	Все члены организации следуют предписанному порядку — демонстрируемое поведение не изменяется
	Дивергентная	Объективированное решение доступно группе лиц, которые предлагают различные нетривиальные интерпретации, расширяется коридор значений Новое поведение лидеров игнорируется большинством	Решение объективировано Поведение лидеров отклоняется от преобладающего порядка
Понимание		Новое поведение лидеров вызывает тревогу остальных членов организации Коридор значений достигает максимума	Лидеры активно распространяют объективированное решение и соответствующие новые значения Изменение поведения остальных членов организации носит нерегулярный спорадический характер
	Параллельная	Определенный (относительно узкий) спектр интерпретаций нововведения становится доминирующим и распространяется по организации Новые поведенческие модели адекватно понимаются и объясняются большинством	Незначительная группа лиц изменяет свое поведение вслед за лидерами Формируется оппозиция консерваторов
Принятие	Конвергентная	Новая поведенческая программа разрабатывается, детализируется и адаптируется для массового использования Могут появляться новые специфические значения	Большинство членов организации фактически следуют новым поведенческим программам, которые закрепляются в соответствующих групповых идентичностях Имеет место активное сопротивление консерваторов
		Новых идей и интерпретаций больше не возникает Содержание нововведения не изменяется	Лидеры подавляют новые специфические значения Оппозиция консерваторов раскалывается и прекращает активное сопротивление

Остаточная традиция		Коридор значений существенно сокращается Активно используется лишь небольшая часть интерпретации нового порядка, которые приобретают все более высокий статус Пронесение догматизация нового порядка	Все члены организации следуют новому порядку Имеет место значительная формализация поведенческой программы Подавляются все существенные отступления от установленных догм
	Межэволюционная	Изначальные интерпретации и объяснения утрачены Новый порядок не оспаривается	Нововведение редуцируется до относительно простых правил, которые воспроизводятся в регулярных действиях сотрудников

Сделан вывод о том, что регулирование эволюции поведенческих программ на основе рациональной критики позволяет существенно повысить качество внедряемых решений актуальных проблем различных социальных групп Отмечено, что наличие указанной выше возможности и ее практически неиспользованный потенциал обусловили центральную проблематику диссертационного исследования и привели к необходимости разработки общей модели процесса социальной эволюции организации, а также модели критической дискуссии как средства регулирования этого процесса

**ВТОРАЯ ГЛАВА** «Критическая дискуссия как средство регулирования социальной эволюции организации» включает два параграфа (третий и четвертый) В третьем параграфе «Опыт критических дискуссий в управлении коммерческими организациями» на основании анализа теоретико-методических разработок (более 40 теоретических и прикладных работ) на тему критических дискуссий и модели процесса социальной эволюции организации, описанной во втором параграфе, автор разрабатывает модель критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции коммерческой организации

*Предлагается определение Критическая дискуссия – это форма партиципативной активности группы, в процессе которой посредством рационально-критической аргументации происходит отбор и легитимация специфических значений и паттернов поведения*

На основе проведенного анализа специальной литературы сделан вывод о том, что систематическое использование критических дискуссий как метода

управления коммерческими организациями прослеживается до начала 1950х годов, и связано с укреплением рационально-критической традиции пост-позитивизма, прежде всего, британского и американского

Отмечается, что, несмотря на широкое освещение критической дискуссии в специальной и научной литературе, описание метода практически во всех оригинальных работах является поверхностным (без указания социальных и социально-психологических механизмов процесса, теоретических и экспериментальных исследований по проблеме и т.п.) и чаще всего представлено в виде нормативных моделей, подкрепленных ограниченным количеством историй их успешного применения

Таким образом, автор заключает, что в настоящее время имеется достаточно большое количество фрагментарных, аспектных исследований процессов и результатов критических дискуссий, однако, налицо недостаток целостной дескриптивной модели

Автором выделяются четыре основных формы проведения критических дискуссий: круглый стол, конференция, совещание и брифинг. Критерием для предложенной классификации выступает степень формализации процесса и, как следствие, мера самостоятельности участников и открытости высказываемых мнений

Проведенный автором опрос показывает, что содержательно критические дискуссии в практике современных коммерческих организаций охватывают все пять основных управленческих функций: предвидение, организацию, распоряжение, координацию и контроль

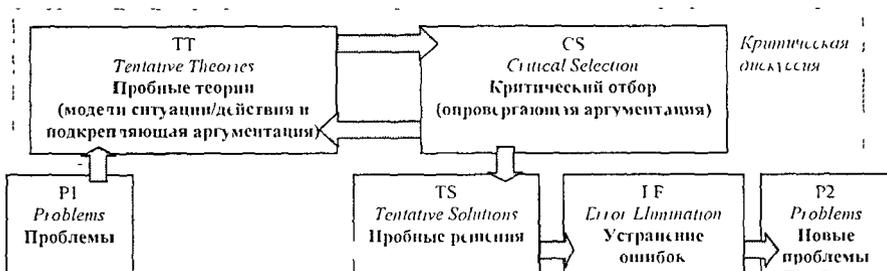
Кроме того, по итогам опроса выявлено, что критическая дискуссия как метод широко распространена в практике современных российских коммерческих организаций. В двадцати шести типах ситуаций используются четыре основных формы метода для реализации пяти функций управления. Наблюдается определенная структурная инерция в отношении института критической дискуссии для реализации функций планирования и организации рационально-

критические обсуждения достаточно легитимны в менеджерской среде, однако устойчивая практика еще не установлена

Сделан вывод о том, что критические дискуссии востребованы в практике современных российских коммерческих организаций менеджеры осознают и признают их управленческий потенциал. Вместе с тем, нередки случаи некорректного/неуместного применения метода, приводящие к негативным последствиям

Разрабатывая модель метода, автор утверждает, что критическая дискуссия как процесс объективации, аргументации и отбора идей представляет собой уникальные возможности для второго способа конкуренции поведенческих программ. Эти возможности заключаются в создании дополнительного механизма подбора/отбора поведенческих программ, не зависящего непосредственно от физической активности их носителей (см. Рисунок 2)

Рисунок 2. Модель критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции организации



**Четвертый параграф** «Модель критической дискуссии» посвящен эмпирической проверке предложенной модели критической дискуссии. Автор анализирует результаты интервью с шестьюдесятью менеджерами высшего звена компаний Приволжского Федерального округа РФ в поисках подкрепления и/или опровержения предложенной модели. На основании полученных данных сделаны выводы об адекватности и практической применимости предложенной модели.

В ходе интервью проверке подлежали следующие положения

- 1 1 В практике современных российских коммерческих организаций имеют место четыре типа критической дискуссии – проблемный, целевой, инструментальный и институциональный
- 1 2 В практике современных российских коммерческих организаций критическая дискуссия применяется для решения широкого спектра управленческих задач
- 2 1 Слабая опровергающая аргументация должна стимулировать адаптацию существующих моделей поведения к ограничениям ситуации, а сильная – радикальный пересмотр моделей ситуации
- 2 2 Индивидуальные вариации поведения, составляющие оперативный поток, под воздействием критических дискуссий становятся более определенными и направленными
- 2 3 Консервативный поток, формируемый институционализированными моделями поведения, под воздействием критических дискуссий обнаруживает меньшую инертность и большую дифференцированность
- 2 4 Под воздействием критических дискуссий существенно сокращается длительность эволюционного цикла и увеличивается частотность изменений
- 2 5 Критические дискуссии позволяют проводить локальные социальные преобразования, не прибегая к изменению институциональной структуры в целом

По итогам проведенного эмпирического исследования сделаны выводы

- 1 1 Положение подтверждается. В практике современных российских коммерческих организаций представлены все четыре основных типа критической дискуссии. Достаточно большая доля (18%) случаев применения смешанных типов свидетельствует о недостаточной технологизации метода. Современные российские руководители избегают открытых обсуждений существующих организационных институтов – структур, систем и процедур. Критические дискуссии о целях и средствах их достижения достаточно редки и, как правило, не-

систематичны. Наиболее открыто управленцы говорят о текущих и будущих проблемах, однако решения по ним стремятся принимать единолично.

1.2 Положение частично подтверждается. Метод кригической дискуссии активно применяется для решения узкого спектра управленческих задач, связанных преимущественно с процессами планирования, прогнозирования и контроля. Применение мегода для решения прочих управленческих задач является скорее исключением, чем правилом. Кроме того, выявлена практика обращения к рационально-кригическим обсуждениям для решения задач, нетипичных для традиции западных компаний.

2.1 Положение подтверждается. Сильная опровергающая аргументация с большей вероятностью, чем слабая, актуализирует тревогу выживания и приводит к радикальным стратегиям поведения. Слабые разубеждающие аргументы, напротив, сильнее стимулируют тревогу обучения, определяя более высокую конформность группового поведения.

2.2 Положение подтверждается. Решения, выработанные в процессе критической дискуссии, с высокой вероятностью находят поддержку участников – их поведение становится более определенным и направленным.

2.3 Положение частично подтверждается. Регулярно проводимые критические дискуссии способствуют множественным и интенсивным изменениям традиционной практики, однако эпизодические встречи не оказывают существенного воздействия. Таким образом, только на фоне достаточно регулярной практики проведения рационально-критических обсуждений наблюдается значимое ослабление структурной инерции и дифференциация институционализированных моделей поведения.

2.4 Положение частично подтверждается. Фактическая успешность и частота реализуемых изменений прямо пропорциональна регулярности проведения критических дискуссий. Можно констатировать, что положение верно только для тех случаев, в которых рационально-критические обсуждения проводятся регулярно.

2.5 Положение не подтверждается. В исследованных организациях смежная институционализируемая практика подвергалась преобразованиям в течение 6 месяцев в абсолютном большинстве случаев (84% и 63% соответственно). Практика рационально-критических обсуждений изменяет восприятие институционального контекста и формирует у участников более активную и более критическую позицию по отношению к нему. Подобные изменения способствуют самостоятельно инициируемым рациональным преобразованиям собственного поведения. Чем больше масштаб подвергнутых критике институтов, тем медленнее происходят преобразования в организации, но тем больше аспектов идентичности подвергается изменениям.

На основании проведенного эмпирического исследования сделан вывод о том, что предложенная модель критической дискуссии корректно описывает воздействие метода на процесс социальной эволюции коммерческой организации. Основные положения модели получили полное или частичное эмпирическое подтверждение.

**В заключении** подводятся итоги работы, оценивается научно-практическая значимость исследования, высказываются предположения о перспективах дальнейшей работы.

#### **Основные выводы и итоги работы.**

1. На основе сравнительного анализа моделей и теорий организационных изменений предложена схема управляемой эволюции. Сделан вывод о том, что данная схема позволяет объяснять и описывать явления и процессы, сопряженные с организационными изменениями.
2. Описаны механизмы социальной эволюции организации и два основных способа конкуренции поведенческих программ: действия и аргументы. Сделан вывод о возможности рационального регулирования процесса социальной эволюции организации за счет коллективного критического обсуждения, оценки потенциально возможных вариантов поведения, а также последующего выбора и принятия одного из них.

- 3 Разработана интегральная модель социальной эволюции организации  
Выделены факторы успешности реформ Сделан вывод о том, что предлагаемая модель представляет широкие возможности для мониторинга процесса и результатов пошаговой социальной инженерии
- 4 Предложено авторское определение критической дискуссии как средства регулирования социальной эволюции организации
- 5 Разработана модель критической дискуссии, отражающая механизмы воздействия практики применения метода на процесс социальной эволюции коммерческой организации Сделан ряд выводов Отмечено, что применение критической дискуссии может сделать социальную эволюцию более интенсивной, более направленной, а коммерческую организацию – более успешной

**Основное содержание работы представлено в следующих публикациях автора:**

- 1 Плотников, М В Патологии организационного научения: определения, источники, профилактика / М В Плотников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. Выпуск 1(4) Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2005 — 653 с. — С. 392—396 — 0,3 п.л.
- 2 Плотников, М В Модели организационных изменений: эволюционно-эпистемологическая перспектива / М В Плотников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. Выпуск 1(6) Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2007 – 667 с. – С. 103-115 – 0,6 п.л.
- 3 Плотников М В Стратегическое планирование (деятельности организации) в малых группах / Плотников М В // Малая социальная группа: социокультурный и социопсихологический аспекты. Материалы Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород. Март 2004г. – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ им. Н.И. Лобачевского, 2004 – Том 2 – С. 225-226 – 0,2 п.л.

- 4 Плотников М В Поведение деловых организаций в условиях неопределенности неожиданные параллели между корпоративными культурами и религиозными деструктивными культурами / Плотников М В // Социально опасные религиозные объединения, организационно-правовые и морально-психологические меры нейтрализации их деятельности Материалы научно-практической конференции Нижний Новгород Нижегородская Академия МВД России, 2005 – С 178-191 – 0,8 п л
- 5 Плотников М В Психология организационного научения определения, источники, профилактика / Плотников М В // Девятая Нижегородская сессия молодых ученых 19 – 23 октября 2004г (гуманитарные науки) тезисы доклада – Н Новгород Изд Гладкова О В , 2005 – С 222-224 – 0,2 п л
- 6 Плотников М В К вопросу о психологии деловых организаций / М В Плотников // Социальные преобразования и социальные проблемы Сборник научных трудов – Нижний Новгород НИСОЦ, 2005 – 107 с – С 104-107 – 0,3 п л
- 7 Плотников М В Аспекты деструктивности в современных организационных культурах / М В Плотников // Организация в фокусе социологических исследований Материалы Международной научно-практической конференции Нижний Новгород 14-15 апреля 2005 – Нижний Новгород Изд-во ННГУ им Н И Лобачевского, 2005 - 132 с – С 106-111 – 0,4 п л
- 8 Плотников М В Структурирование организации / М В Плотников // Государственное регулирование экономики Региональный аспект Материалы Пятой Международной научно-практической конференции В 2 т Том II – Нижний Новгород, ННГУ им Н И Лобачевского, 2005 – 568 с – С 384-387 – 0,3 п л
- 9 Плотников, М В Мифы и реальность современной теории организации / М В Плотников // Десятая нижегородская сессия молодых ученых 20 – 24 октября 2004г (гуманитарные науки) материалы докладов – Н Новгород Изд Гладкова О В , 2005 – 400с – С 182-184 – 0,1 п л

- 10 Плотников, М В Стратегия выживания организации в турбулентной среде организационно-экологический подход / М В Плотников, М В Самулева // Современные проблемы в области экономики, менеджмента, социологии, бизнес-информатики и юриспруденции материалы 4и научно-практической конференции студентов и преподавателей НФ ГУ-ВШЭ — Н Новгород Изд-во НФ ГУ-ВШЭ, 2006 — 236 с — С 103—106 — ISBN 5-9372-378-5 — 0,2 п л (собств вклад — 0,1 п л )
- 11 Плотников М В Еще раз о пророчествах проблема методологии научного предсказания в социальных науках / М В Плотников // Социальные преобразования и социальные проблемы Сборник научных трудов – Нижний Новгород НИСОЦ, 2007 – 420 с – С 374-382 – 0,5 п л

Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub> Бумага офсетная  
Печать офсетная Гарнитура «Таимс»  
Усл п-л I Заказ 434 Тираж 100 экз

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии  
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского  
Лиц. ПИД № 18-0099 от 4 05 01  
603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, 37

