

Література

1. Козаченко Г.В., Воронкова А.Е., Коренев Е.Н. Основы корпоративного управления. – Луганськ: Видавництво СНУ, 2001. – 480 с.
2. Бень Т., Педько А. Институциональные предпосылки контроля над акционерным предприятием // Экономика Украины. – 1998. – №7. – С. 12-18.
3. Шальтеггер Ш. Формирование и реализация претензий групп интересов, связанных с предприятием // Проблемы теории и практики управления. – 1999. – №6. – С. 12-19.
4. Виханский О. Эффективный менеджмент - красиво, но абсурдно // БОСС. – 2002. – №10. – С. 22-26.
5. Ярцева Н.В. Современные концепции экономической мысли. – Барнаул: Изд-во ММЦАГУ, 2003. – 820 с
6. Jensen M. C., Meckling W. H. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs, and ownership structure // Journal of Financial Economics. – 1973 – №5. – P. 108-123.
7. Fama E, Agency Problems and the Theory of the Firm // Journal of Political Economy. – 1980. – №88. – P. 56-64.
8. Козаченко Г.В., Понамарьев В.В., Ляшенко

- О.М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003. – 280 с.
9. Моисеев Н. Н. Математические задачи системного анализа. – М.: Главная редакция физико-математической литературы, 1981. – 487 с.
10. Гермейер Ю. Б. Игры с противоположными интересами. – М.: Наука, 1976. – 244 с.
11. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, „отношенческая” контракция. – Спб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
12. Jensen M, Meckling W. Rights and Production Functions // An Application to Labour Managed firms and Codetermination, in Journal of Business. – 1979 – № 52. – P. 76-90.
13. Stigler G. J. The economics of information // Journal of Political Economy. – 1961. – №2. – P. 43-51.
14. Barzel Y. Measurement costs and the organization of markets. // Journal of Law and Economics. – 1982. – №1. – P. 17-31.

Статья поступила в редакцию 13.05.2009

П.В. КРИВУЛЯ, к.э.н., доцент,
Восточнoукраинский национальный университет им. В. Даля

КОНЦЕПЦИЯ ДИВЕРГЕНТНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАК ПРОТИВОВЕС УСИЛИВАЮЩИМ КРИЗИС ФАКТОРАМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ИЗОМОРФИЗМА

Чтобы ввести в содержание рассматриваемой далее проблемы и предполагаемого пути её разрешения, предложим ответить на один вопрос: «Что более указывает на профессионализм менеджера: то, что при возникающей проблеме он видит один способ её разрешения, или то, что он видит более одного способа разрешения». Каждый из тезисов получает свои доводы. Если менеджер видит одно решение, то это должно означать, что он действует уверенно, ему нет причин колебаться – он знает своё дело. Такой менеджер считает, что дивергентное мышление необходимо для творческих профессий, а профессионалам деловых отношений должно быть свойственно конвергентное мышление. Если менеджер видит несколько возможных решений, то это должно означать, что он видит разные возможные варианты развития проблемной ситуации, способен сформировать множество

альтернатив действия и тем самым обеспечить корректный выбор решения. Такой менеджер считает, что алгоритмизм или рассудительность конвергентного мышления недостаточен для того, чтобы быть адекватным во всех проблемных ситуациях, – для разрешения наиболее сложных из них требуется дивергентное мышление. Оба мнения связывают эти формы мышления с закономерной успешностью, или наоборот, с неизбежным кризисом: в одном случае доводы сводятся к вменению непоследовательности и дезориентации (а ля «сами не знаете, что хотите»), а в другом случае – к вменению неадаптивности и прямолинейности (а ля «прямо как унтер Пришибеев»). Каждое из этих мнений нельзя опровергнуть абсолютно, безусловно, а требуется поместить его в контекст конкретной проблемной ситуации,

© П.В. Кривуля, 2009

которая и расставит точки над i , отдав предпочтение тем или иным представлениям о должном качестве менеджера, призванного разрешать эту проблемную ситуацию.

Введём ещё один тезис, который в силу невозможности его здесь аргументировать предлагаем принять некритично, т.е. как допущение. Если разделить всё множество проблемных ситуаций по признаку потребности однозначного видения их разрешения или потребности во множественности таких видений, предвещающих выбор и утверждение решения, то большая часть проблемных ситуаций первого рода будет входить в функциональную область менеджеров нижних звеньев иерархии, а большая часть проблемных ситуаций второго рода будет входить в функциональную область менеджеров верхних звеньев иерархии. Именно самому верхнему уровню управленческой иерархии присуще решать вопросы, касающиеся противопоставления организационной структуры предприятия внешней среде, что и требует стратегических решений, учета рисков, ситуационного подхода вообще в разных его проявлениях. Если бы решения о поведении предприятий как неких целостностей были однозначными, то их взаимодействие на рынке сливалось бы в один общий однозначный механизм и все разговоры о роли предпринимательских способностей, о принятии предпринимательских рисков, о точке бифуркации стратегических решений, о факторах состоятельности в формировании структуры отраслевых рынков – всё это было бы пустыми разговорами. При однозначности стратегических решений все вопросы стратегического менеджмента решила бы теория рефлексивных игр – все бы осознали, в чём однозначность чужих решений, на основании чего осознали бы однозначность своих решений, и действовали бы, если верить тому, что предприниматели особо рациональная и последовательная часть человечества, с завидным для других сфер человеческой деятельности детерминизмом. И здесь уместно сделать два замечания. Во-первых, никакая такая осознанность однозначности стратегических решений топ-менеджерам и предпринимателям не свойственна – они считают, что действуют в условиях неопределённости и считают предсказуемость плохим свойством стратегических решений, т.к. это противоречит сущности составительного противостояния предпринимателей. Во-вторых, всё-таки некоторый детерминизм развития отраслевых рынков и экономик цели-

ком просматривается и глобализация его усиливает. Причем определённая схожесть организационных форм, воссоздаваемых разными менеджерами и предпринимателями позволяет говорить об институциональном изоморфизме, который не просто констатирует положение вещей как следствие, а уже воспринимается как причинное явление, устанавливая конвергенцию различных форм управления и хозяйствования, в том числе и стратегического поведения. И реагируя на эти два замечания, показывающие неоднозначность и даже противоречивость посылок к противостоянию порождающим кризисы факторам, следует стремиться к осознанию того, какие же такие свойства дивергентного мышления должны быть присущи менеджерам верхних звеньев, раз уж они видят потребность в наличии разнообразных, оригинальных, креативных форм разрешения стратегических проблемных ситуаций, и почему конвергенция их стратегических решений, проявляющаяся в силу действия факторов институционального изоморфизма, не только не приносит желанной уверенности в развитии предприятия, а неизменно заводит их в тупик, щадя главным образом тех, кто действует вопреки установившимся стереотипам поведения (изначально или вовремя от них отказавшись), т.е. тех, кто сначала слывёт белой вороной, а после – везунчиком? В силе везения этих белых ворон, противопоставивших себя институциональному изоморфизму и представляющим отклонения от конвергенции текущего стратегического поведения, и предстоит разобраться.

В предметную область проводимого исследования попадают положения нескольких областей менеджмента, а также ряда концепций, часть из которых не относится к предметным областям менеджмента, а которые традиционно связывают с психологией, социологией, искусственным интеллектом, философией и даже с биологией и лингвистикой.

Исследование затрагивает прежде всего положения стратегического менеджмента, риск-менеджмента, антикризисного управления, ситуационного управления и в узком и в широком значении. И этот ряд уже очевиден даже при первом взгляде на сущность проблемы, а более глубокое ознакомление с ней требует привлечения и многих других предметных областей: маркетинг-менеджмента, инвестиционного (и соответственно финансового) менеджмента, и даже операционного менеджмента и административного управления. Среди

же конкретных авторов, попадающих в поле исследования концепций и идей научных школ, следует, прежде всего, выделить Дж. Гилфорда [1], выдвинувшего концепцию дивергентного мышления, П. Дж. ДиМаджио и У. В. Пауэлла [2], давших описание институционального изоморфизма, Л. фон Берталанфи, А. Эшби и многих других авторов, заложивших основы общей теории систем, а также адептов теории административного и организационного поведения (лежащей в основе современной ситуационной методологии) из университета Карнеги – Г. Саймона, Дж. Марча, Р. Сайерта. Хороший обзор ситуационных моделей даёт О`Шонесси [3]. Особую роль в выдвижении излагаемой в статье гипотезы сыграли положения концепции Г. П. Щедровицкого [4], постулировавшего потребность в генерической логике и давшего описание необходимым в ходе разрешения проблемных ситуаций переходов с одних языков моделирования этой проблемной ситуации на другие.

Основной тезис концепции дивергентного мышления можно сформулировать так: основой творческого мышления является способность генерировать несколько возможных способов разрешения проблемной ситуации, а не пользование готовым алгоритмом, умение свести к которому и использовать относят к конвергентному мышлению. Конвергенцией в определенном смысле является и экономическое явление, получившее название институционального изоморфизма и заключающееся в сходстве организационных форм разных субъектов хозяйствования и учреждений. Насколько же противостоят дивергентные явления в менеджменте и конвергенция экономических и управленческих явлений – предстоит разобраться.

Согласно концепции П. Дж. ДиМаджио и У. В. Пауэлла институциональный изоморфизм имеет три фактора: государством инспирированную унификацию, унифицирующие действующие образовательные институты, подражание лидерам. Каждый из этих трех источников может быть декомпозирован, но и помимо этого следует выделить и другие источники – отсекающие разнообразие, иначе даже простое моделирование мутации форм организационных структур покажет, что изоморфные образования затеряются в море неизоморфных, и по меньшей мере будут кластеры разных групп изоморфных структур, которые сами между собой изоморфными не будут.

Хорошим примером, иллюстрирующим этот тезис, является адаптивная радиация, разводящая видоые отличия эволюционирующих видов (дивергентная эволюция). Организационные структуры предприятий способны к большей изменчивости и для изменений им нет нужды в смене поколений, но в действительности они проявляют изоморфизм.

Государственное насаждение дополнено государственным же отсечением неизоморфных структур – пресечением отклонений. Но это до конца вопроса решить не может, потому как государство в большинстве случаев выражает волю крупного бизнеса и государств в мире сотни, и что-то их принуждает к изоморфизму. Образовательному насаждению мало что противостоит, но образовательных учреждений много и гипотетически они могут насаждать разные установки поведения. И в этой части следует признать, что в образовательной системе работают первые два источника – государство и подражание (заимствование), для которых образовательная система выступает только усилителем их действия. Подражание должно иметь мотивы (и они есть, если говорить о подражании формам, идентифицируемым как успешные), но должно иметь и механизм отсечения неподражающих. И вот здесь и проявляется действие закона усреднения: непохожие на лучших уходят из отрасли, усиливая единообразие отрасли. Однако современный финансовый кризис позволяет увидеть и обратную сторону этой медали перманентной «улучшающей» селекции: 1) массовое подражательство создаёт малообоснованные тенденции, затягивающие большое число ресурсов и приводящие к негативным последствиям спустя достаточно большое для накопления масштабного негативного эффекта время; 2) необходимого для сопротивления нагрянувшего кризиса разнообразия в устоявшихся организационных структурах нет: они в массе своей единообразны (и следует добавить, что именно эта распространившаяся форма и привела к кризису), а внутренне недостаточно способны к трансформации, т.е. единообразны и в широте явления и в глубину его. Такое положение вещей заставляет осознать не только то положительное, что представляет собой институциональный изоморфизм, но и определённо негативные свойства его проявления.

Поскольку наиболее краткой формулировкой описанного недостатка институционального изоморфизма является «потеря макроэкономическими системами способности

регулировать собственные пропорции и общее снижение адаптивности всех участников экономической системы», то вопрос разрешения такой проблемной ситуации должен быть сформулирован также в рамках традиционной риторики «обеспечения адаптивности» и поддержания устойчивости развития экономической системы и отдельных предприятий-участников. Такая риторика по поводу разрешения проблемы на микроуровне, т.е. отдельно взятого предприятия, наиболее часто склоняется к поиску инструментария разрешения в рамках ситуационно методологии менеджмента. Для современных моделей, создаваемых в рамках использования ситуационной методологии, ключевым понятием выступает диагностика, которая упрощает поведение менеджера, даёт ему заготовленные решения. Но диагностика является уже результатом применения ситуационной методологии, которая требует разнообразных и в то же время целостных знаний от разработчика ситуационной модели.

Закон необходимого разнообразия, или закон Эшби, утверждает, что разнообразие управляющей подсистемы должно быть не меньшим, чем разнообразие возмущений на входе в систему. Именно «не меньше», а не «столько же» или «должно стремиться к этому». Необходимое разнообразие не следует понимать как необходимое и достаточное, никак нет: оно необходимо, и устойчивая система должна ещё и зарезервировать некий уровень разнообразия. Дополнение этим тезисом комплекса изложенных в обзоре положений позволило выдвинуть гипотезу о возможности обеспечения необходимого методического разнообразия средств менеджмента на отдельном предприятии за счет сочетания методологий менеджмента в генеративной системе моделей, производящей контекстно адекватные ситуационные модели управления в зависимости от специфики каждого отдельного предприятия вопреки тенденциям институционального изоморфизма.

Целью статьи является представление концепции дивергентного управления, а также её отношения к институциональному изоморфизму. Согласно выдвинутой гипотезе институциональный изоморфизм проявляется как в позитивных, так и негативном влиянии на функционирование предприятий, а дивергентное управление обладает потенциалом противостоять негативным воздействиям институционального изоморфизма и даже предотвращать их.

Сама концепция дивергентного управления в настоящее время находится даже не в стадии разработки или тем более проверки, а в стадии предложения концепта, и читатель не может быть посвящен в этот вопрос. Поэтому следует раскрыть или пояснить в данной статье и сам концепт дивергентного управления, а не только обосновывать допустимость выдвижения гипотезы о потенциале дивергентного управления противостоять тем недостаткам институционального изоморфизма, которые ослабляют жизнеспособность организации на микроуровне и усиливают размах кризисов, формирующихся на макроуровне экономики. Но обоснование последнего также требуется: текущий финансовый кризис всем отчетливо показал, что глобализация распространяет кризис финансовой системы ядровой национальной экономики на все остальные национальные экономики, но то, что глобализацию следует понимать не только как широчайший размах международной интеграции и тесноту связей, устанавливаемых ею, но и как унификацию форм хозяйствования и управления – это подразумевают не все, кто мыслит о глобальном кризисе как о результате глобализации. Но забывать об этом – всё равно, что рассуждать о свойствах цепной реакции падающих костяшек домино, и при этом не рассуждать о том, что использованы именно одинаковые и расставленные в определенном порядке доминошные костяшки, а не яблоки, кирпичи, булки и кеды, лежащие в вазах и на полу прихожей. Международная экономическая интеграция уничтожила не только многие ремесленные промыслы, национальные виды транспорта и хозяйства – она унифицирующе перестраивала и продолжает перестраивать организацию управления предприятий всего мира. Поскольку все эти распространяемые организационные формы со временем устаревают, то говорить об их безусловной рациональности не приходится. А вот говорить о том, насколько губительно для многих предприятий зависимость от своевременного их преобразования, которое произойдет только в рамках очередной волны заимствований того, что появится где-то, пройдет апробацию и распространится с определенным имитационным лагом, и не раньше, – надо. И даже если невозможно избежать причин кризиса на макроуровне, то следует ориентироваться на смягчение их действия посредством повышения адаптивности организационных структур, а главное – избежания затягивания кризисных периодов вопреки изменившимся

макроэкономическим условиям.

Предлагаемая концепция дивергентного управления исходит из того, что основной формой инструментария практикующего менеджера являются ситуационные модели, охватывающие варианты условий разрешения типичной проблемной ситуации и дающие рекомендации в соответствии с этими описаниями. Но ситуационная модель – это не высшая форма моделей менеджмента, а «обычная» форма, т.е. не наиболее интегрирующая научные положения менеджмента, а ориентированная на практику, или иначе – она отражает состояние науки менеджмента своим качеством адекватности даваемых рекомендаций, а не демонстрацией положений этой науки. Получают такие модели либо опытным путём, либо аналитически, т.е. восхождением по языковым слоям моделирования, как это показывает Г. П. Щедровицкий. В последовательности этих слоев ситуационная методология в настоящее время занимает верхний уровень, но это не устанавливает её статус верховенства, а лишь указывает на конечность стадии анализа проблемной ситуации – утверждения рекомендаций. Научный менеджмент Ф. Тейлора в своей сущности – процессный, а ситуационные формы менеджмента были и до Тейлора, тем не менее последовательность возникновения существующих к настоящему времени методологий менеджмента начинается с процессной, продолжается системной и завершается ситуационной. Такой порядок как раз и определён не альтернативностью этих методологий, а их подчинённостью закономерностям мыслительных процессов, проявляющихся в последовательном наслаивании моделей в общей методологии менеджмента. Создание же новых, адекватных современности моделей, должно опираться на это единство методологий менеджмента, способное продуцировать невероятно большое число ситуационных моделей, выбрать из которых простых перебором подходящую почти невозможно. Сама же ситуационная методология прошла довольно сложные трансформации и представляет удивительный пример «единства разнообразия»: до сих пор нет единого для всех её проявлений описания, а большое количество ситуационных моделей разных авторов весьма различаются по проблематике и средствам разрешения. Декларируемые принципы ситуационной методологии зачастую противоречивы, – например, все проблемные ситуации уникальны и нет универсальных средств их разрешения, но

инструментарий менеджмента узок, поэтому всё необъятное множество возможных ситуаций следует свести к малому числу типовых. И тем не менее, факт её существования признаваем большинством теоретиков менеджмента, а всё богатство ситуационных моделей как раз и призвано повысить адаптивность и выживаемость организационных структур. Пока же ситуационную методологию усвоило небольшое число менеджеров, – менеджеры старой закалки хорошо владеют процессной и системной методологиями, а большинство молодых менеджеров усваивают некоторую часть из множества ситуационных моделей, но не саму ситуационную методологию, что расщепляет цельность их представления положений науки менеджмента и дезориентирует их в случае изменившихся условий. Причем существующий разнородный описаний ситуационной методологии сам по себе не так деструктивен, как производный разрыв представления об общем единстве менеджмента – пользователи ситуационных моделей как будто лишаются потребности в остальных положениях менеджмента, перестают видеть связи этих положений, позволяющие вырабатывать новые ситуационные модели и вообще действовать в непредусмотренных условиях, заниматься менеджерским проектированием, обладать достаточно разнообразными и при этом увязанными представлениями, которые бы придавали способность к разрешению новых проблемных ситуаций.

В ситуационной модели все представления об объекте управления и порождаемым им проблемным ситуациям свёрнуты в одной сжатой парадигме. Чем более компактна эта модель – тем более она удобна в использовании, но и тем больше она отвлекается от одних реально существующих характеристик проблемных ситуаций и сильнее утрирует другие характеристики, всё более улучшая качество адекватности субъекту управления и всё более ухудшая качество адекватности объекту управления. Каждое из упрощений в такой модели может быть востребовано в текущих состояниях проблемных ситуаций, т.е. реально существующей конъюнктурой, порождающей проблемные ситуации, которым удовлетворяют эти упрощения. Это вполне легко предположить, потому как ситуации как бы вложены одна в одну: микроусловия – в мезоусловия, мезоусловия – в макроусловия. Хорошей аналогией служат факторы равновесия по Кондратьеву: один уровень равновесия определяется способом производства, а другой, более

мелкий, – отраслевой структурой, а ещё более мелкий – текущими спросом и предложением. Точно также можно сгруппировать все действующие факторы: часть из них не станет ключевыми характеристиками модели только из-за своей статичности в наблюдаемых аналитиком периодах. Но когда сдвинутся тектонические плиты – тогда проявятся новые складки ландшафта, и если изменится способ производства в парадигме Кондратьева, то это приведет к существенному сдвигу множества возможных равновесных точек, определяемых факторами следующих уровней. И если произошли настолько серьезные изменения, что используемые в ситуационной модели факторы оказались слишком «мелкими» по сравнению с проявившими себя силами, то ситуационная модель, удовлетворительно работавшая до этого, вполне может превратиться в источник ошибок и неудач. Необходимо перейти в новую организационную структуру, работающую по новой ситуационной схеме. Однако такой переход невозможно осуществить непосредственно или каким-то перебором недостающих ингредиентов рецепта новой ситуационной модели – следует полностью пройти путь ситуационной диагностики, а для этого следует владеть необходимым багажом процессной и системной методологии. Причем недостаточно даже владеть ими – нужно понимать, как они связаны, то есть чтоб организовать процесс восхождения по уровням языков моделирования, следует понимать их систему. И вот модель такого единства разнообразий ситуационного моделирования и является моделью дивергентного

управления. Если ситуационную модель можно образно назвать системой выбора систем управления, то дивергентное управление по такой аналогии можно назвать ситуационным выбором ситуационных моделей менеджмента. Переходы к новым ситуационным моделям должны повторять путь моделирования, пройденный при составлении используемой ранее модели (многие ли из пользователей модели Танненбаума-Шмидта, или Карла Перроу, или матрицы VCG или какой-либо иной ситуационной модели могут объяснить, почему эти модели приняли именно такой вид и были заданы в такой структуре?) – либо умеют использовать эти модели, либо не признают их пригодность, но почему их авторами-разработчиками они были созданы именно такими, затрудняется ответить подавляющее большинство менеджеров) и давать в соответствии с текущими условиями новый результат моделирования (рис. 1). К сожалению современный практикующий менеджер получает ситуационные модели в готовом виде – сконструировать подобную же ему затруднительно. И даже более того, – развивается некая профессиональная слепота, ко-торая приводит к необоснованно широкому заимствованию и распространению управленческих шаблонов. Это всё равно, что использовать зарекомендовавший себя топор для всех других хозяйственных нужд – и сор мести и тесто месить. Но и существование такой описанной обобщающей методологии-крыши признавать пока рано – к этому следует стремиться.

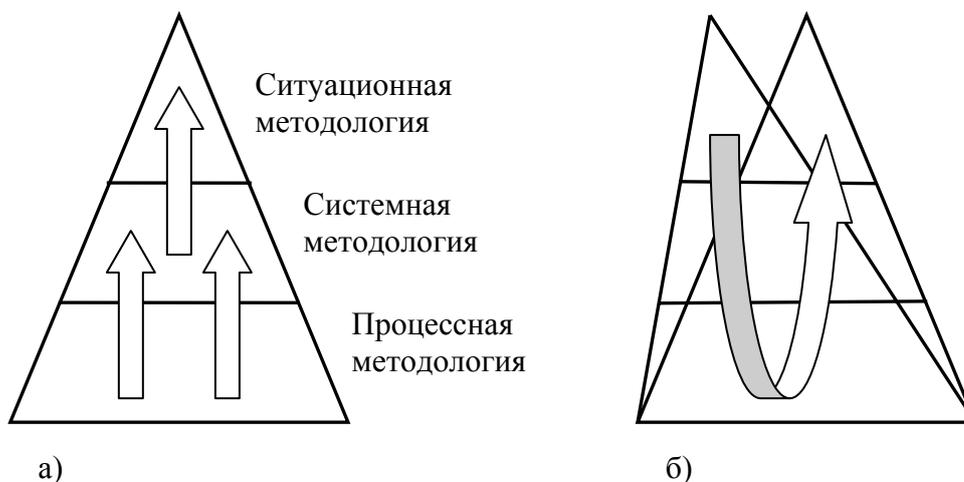


Рис. 1. Порядок воссоздания объекта управления в процессных, системных и ситуационных моделях согласно концепции дивергентного управления:
а) восходящий первичный; б) переходной вторичный

Использование такой методологии-крыши предполагает определенный уровень образования, а знания и навыки получают либо в соответствующих образовательных учреждениях, либо передачей опыта, причем и первое и второе вполне может быть поощрено и регулируемо государственными институтами. Отсюда следует сделать вывод, что если дивергентное управление станет получать положительную репутацию, то все механизмы установления институционального изоморфизма будут работать точно также, как они работали и до этого, но теперь они будут насаждать изоморфизм институтов дивергентного управления. Следовательно, нет строгого противостояния дивергентного управления и институционального изоморфизма – последний как социально-экономический феномен «способен ошибаться», но является объективной реальностью, которую следует приручить и использовать её потенциал, придав верную направленность. Согласно концепции дивергентного управления такую направленность должны определять цели придания большего разнообразия (сложности) системам управления в организациях для увеличения их адаптивности посредством более полноценно использования современного багажа науки менеджмент. Приоритетами же последней должны стать исследования в области систематизации уже разработанных положений и выдвижения новых положений, позволяющих объединить пока в некоторой степени разрозненные методологии в единую надметодологию, основные черты которой задает концепция дивергентного управления.

На основании изложенного можем заключить, что явления дивергентного управления и институционального изоморфизма не являются, строго говоря, антиподами, потому как и само дивергентное управление способно распространяться теми же механизмами, которые приводят к установлению институционального изоморфизма. Другими словами, институциональный изоморфизм может проявиться и в широком распространении дивергентного управления. Вторым тезисом, обосновываемым в статье, является то, что институциональный изоморфизм тех форм, которые распространены сейчас, является источником неспособности предприятий заблаговременно реагировать на негативные тенденции на макроуровне и микроуровне экономики, и даже более того: некие эффективные при малом масштабе распространения формы организа-

ционных структур приводят к патологии отраслей или даже глобальной экономики, если получают широкое распространение. Третий тезис заключается в том, что актуальность дивергентного управления следует обосновывать не только традиционными доводами повышения адаптивности организационных структур, или скажем повышением экономической безопасности организаций (эти доводы в целом применимы в случае обоснования проработки концепции дивергентного управления до методических рекомендаций, но они верны и в отношении других концепций, альтернативных дивергентному управлению и становящихся для него конкурентами), а и доводами необходимости противостояния распространению нежизнеспособно простых форм организационных структур (жизнеспособных в краткосрочном периоде, и оттесняющих более гомеостатичные формы, но погибающих в кризисы, отчасти и способствуя зарождению этих кризисов) посредством, во-первых, обоснования раскрытия закона необходимого разнообразия в контексте ситуационной адаптации организационных структур, т.е. предложением таких полноценно разнообразных организационных структур, и, во-вторых, противостояния самому механизму распространения неадаптивных в силу своей невозможности к ситуационной трансформации организационных структур. В то же время, концепция дивергентного управления пока не представляет собой развернутого состава положений, адекватного понятию теории, которые должны быть выработаны и верифицированы в ходе дальнейшего исследования.

Литература

1. Гилфорд, Дж. Три стороны интеллекта // Психология мышления – М.: Прогресс, 1965.
2. ДиМаджио, Пол Джозеф. Ещё раз о "железной клетке": институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях [Текст] / П. Дж. ДиМаджио, У. В. Пауэлл // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8, Менеджмент: Научно-теоретический журнал. – 2007. – N 3. – С. 155-184.
3. О'Шоннеси Дж. Организация управления фирмой. – М.: Дело, 1994. – 264 с.
4. Щедровицкий Г. П. Избранные труды. – М.: Шк.Культ.Полит., 1995. – 800 с.

Статья поступила в редакцию 12.05.2009