

ПАТТЕРН РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЙ: УРОКИ ИСТОРИИ

Денисов Игорь Владимирович

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики промышленности РЭУ им. Г. В. Плеханова.

Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», 117997, Москва, Стремянный пер., д. 36.

E-mail: idennis@rambler.ru

На основе анализа исследований ведущих ученых разных стран в статье демонстрируется, что развитие организаций исторически сопровождается повторяющимися изменениями их организационной структуры. Автором выдвигается гипотеза, что такое чередование структур закономерно и является характеристикой, имманентно присущей большинству организаций, эволюция которых направлена на повышение эффективности. За прошедшее тысячелетие мировая экономика прошла долгий путь от ремесленника (последовательная организационная структура) к их цехам (параллельная структура) через фабричное производство (вновь последовательная структура), от формирования горизонтально интегрированных отраслевых корпораций предприятий одной отрасли (параллельная) к последующей вертикальной интеграции на основе предыдущего этапа (последовательная) и затем вновь к горизонтальной интеграции таких вертикально интегрированных компаний (параллельная). Знание паттерна структурного развития может оказать положительное влияние на принятие оптимальных решений как для конкретных предприятий, так и для общества в целом.

Ключевые слова: последовательная организационная структура, параллельная организационная структура, закономерности, организационное развитие.

THE PATTERN OF ENTERPRISE ORGANIZATIONAL STRUCTURE DEVELOPMENT: LESSONS OF HISTORY

Denisov, Igor V.

Doctor of Economics, Professor of the Department for Industrial Economics of the PRUE.

Address: Plekhanov Russian University of Economics, 36 Stremyanny Lane, Moscow, 117997, Russian Federation.

E-mail: idennis@rambler.ru

Through analyzing the research done by leading academics of different countries the article demonstrates that organization development is always accompanied by repeated changes in their organizational structure. The author puts forward the hypothesis that such changes in the structure are regular and typical of the majority of organizations, whose evolution aims at efficiency improvement. For the last thousand years global economy has passed a long way from craftsman (consecutive organizational structure) to their shops (parallel structure) through factory production (again consecutive structure), from developing horizontally

integrated sectoral corporations and enterprises of one sector (parallel) to subsequent vertical integration on the basis of the previous stage (consecutive) and again to horizontal integration of these vertically integrated companies (parallel). Knowing the pattern of organizational structure development could have positive impact on optimal decision-making both for certain enterprises and for society in general.

Keywords: consecutive organizational structure, parallel organizational structure, regularity, organization development.

Проблемы поиска закономерностей развития исторически близки отечественным ученым. Значительная часть современной генерации исследователей знакома, например, с трудами К. Маркса, предполагающими исторический детерминизм, безусловность смены общественно-экономических формаций и т. п. [9]. Однако в современном научном сообществе, как отмечают А. Браймен и Э. Белл, отношение к подобным (Grand) теориям, отличающимся высокой степенью абстракции, неоднозначно, а трудность их экспериментального доказательства привела к широкой популярности теорий среднего уровня (middle-range), рассматривающих специфические, а ино-

гда даже частные научные проблемы [2]. Поэтому, исследуя структуру организации в контексте теории организационного развития и доказывая закономерность структурных изменений, мы будем использовать заимствованный термин «паттерн», под которым понимается объективное отражение регулярности и повторяемости структур и событий, характеризующих объект исследования.

Как показал анализ исследований ведущих ученых разных стран, на корпоративном уровне существует паттерн эволюции организационных структур (рис. 1) как повторяющееся чередование двух типов – последовательной и параллельной.

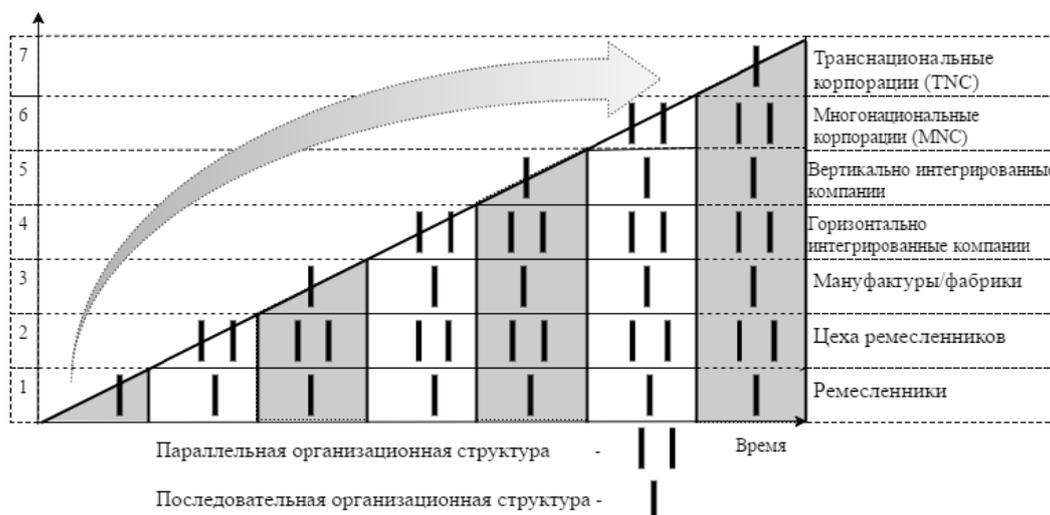


Рис. 1. Паттерн эволюции (чередования) организационных структур

В представленной схеме каждый раз рассматриваются наиболее передовые организации своего времени, характеризующие вершину пирамиды производителей в конкретный исторический период, а об-

щие тенденции развития организационной структуры «последовательная → параллельная → последовательная» могут служить моделью организационного развития.

Для доказательства этой гипотезы мы будем опираться на принцип историзма, а также воспользуемся методом дедукции и постараемся последовательно показать следующее:

1) существование двух базовых типов организационных структур (последовательной и параллельной) объективно, что нашло свое отражение в трудах исследователей организаций;

2) историческое развитие организаций поступательно происходило в соответствии с паттерном чередования этих двух базовых организационных структур.

Сразу оговоримся, что в статье не будут анализироваться такие распространенные понятия, относящиеся к системам управления, как функциональная, линейная, дивизиональная, матричная, сетевая и т. д., поскольку они в большей степени характеризуют иерархию непосредственного управления предприятиями и довольно хорошо изучены. Наша статья посвящена, скорее, структурам организации производства или структурам, образуемым бизнес-процессами, т. е. более обобщенным схемам.

Организации, предприятия и организационные структуры

Само понятие «организация» трактуется достаточно широко и часто имеет неоднозначные характеристики. Например, согласно Р. Майлзу и Ч. Сноу [39], организация представляет собой одновременно и цель, и механизмы, созданные для достижения этой цели. Мы не будем приводить своего определения организации или делать полный литературный обзор этого термина, однако примем, что организации создаются людьми для достижения определенных целей.

В целях разграничения понятий «предприятие» и «организация» также согласимся с позицией Г. Клейнера и под предприятием будем понимать конкретную организацию, осуществляющую систематическое производство товаров или услуг для реализации их за рамками организации, а также воспроизводство ресурсов [6].

Еще более широкое толкование у понятия «структура организации». Так, Г. Минцберг отмечает, что «структура организации может быть понята как совокупность простых способов, в которых процесс труда сначала разделяется на отдельные рабочие задачи, а затем осуществляется координация действий по решению этих задач» [10]. П. Блау в качестве структуры организации понимает «баланс людей на различных позициях, которые влияют на отношения ролей между этими людьми» [17]. При этом П. Блау пришел к выводу, что фактор размера является критическим для структуры организации и предстоящих изменений. Его идеи в целом перекликаются с идеологией вертикальных и горизонтальных структур. У. Блоиси определяет структуру организации как группировку людей и задач на различных уровнях, направленных на координацию связей, решений и действий [18].

Сознавая безбрежность богатства русского языка и, безусловно, допуская различные толкования, в настоящей статье понятия «структура организации» и «организационная структура предприятия» мы будем использовать как синонимичные, хотя, конечно, и не полностью совпадающие. В целях упрощения логики изложения понятие «организационная структура» как более широкое будет также включать в себя положения, традиционно относимые к понятию «системы управления».

Труды ученых показывают, что организационная структура в целом тесно связана с эволюцией организации и является одним из значимых факторов ее развития. Так, эмпирические исследования А. Чандлера [23] и Р. Румельта [12] на длительных промежутках времени свидетельствуют о связи и даже взаимной обусловленности организационной структуры и стратегии развития организации. При этом мотивы и целеполагание самих предпринимателей не столь важны, поскольку, по мнению А. Алчиана [1] и М. Фридмена [14], на рынке остаются только те из них, кто ориентирован на получение прибыли. Таким

образом, предприниматели и организации, которые произвели необходимые организационные изменения и тем самым правильно выстроили стратегию, значительно повысили свою эффективность.

Конечно, в настоящее время цели коммерческих организаций понимаются как более разнообразные: рассматривается не только заинтересованность владельцев и акционеров, но и вовлеченность в бизнес широкого круга стэйкхолдеров¹, выделяются приоритет устойчивого развития (гармонизирующее взаимодействие с окружающей средой и использование природных запасов), социальная ответственность и т. д. Но в целом, говоря о целеполагании организаций, будем опираться на примат перманентного повышения эффективности, которое только и может обеспечить долгосрочное развитие.

Результаты исследований Дж. Вудворда [45], П. Лоуренса и Дж. Лорша [36], Ч. Перроу [42] и других исследователей Астонской группы показали, что непосредственное влияние на структуру организации также оказывает характер технологий производства. Число уровней в иерархии управления, сфера полномочий руководителей первого уровня и соотношение числа директоров и менеджеров с остальными сотрудниками – все это зависит от используемых технологий производства.

В дальнейшем будем отталкиваться от того, что рост организации и развитие технологий сопровождаются диалектическими изменениями организационной структуры, паттерн развития которых доказывается в настоящей статье, оставляя изучение технологий и определение границ роста другим проектам. Также отметим, что изменение организационной структуры даже без изменения технологий может повысить эффективность деятельности фирмы, например, в процессе горизонтальной интеграции [15; 21; 43].

¹ Покупатели, кредиторы, заказчики, разработчики, поставщики, пользователи, производители, сотрудники, менеджеры, профсоюзы и т. п.

Систематизация организационных структур

Если организационная структура предприятия действительно характеризуется преимущественно двумя типами – последовательным и параллельным – то это так или иначе должно было найти свое место при формировании теории управления. Также можно предположить, что для описания этого явления могли использоваться разные понятия, введенные в разные времена учеными, изучавшими проблему с разных позиций.

На протяжении нескольких лет анализируются и сравниваются преимущества двух вариантов систем управления – механистической и органической. Эти понятия, введенные Т. Бернсом и Г. Сталкером, во многом базируются на представлениях о вертикальных и горизонтальных структурах организаций [20]. При этом вертикаль управления часто отождествляется с бюрократией М. Вебера, которая в настоящее время признается несколько устаревающей парадигмой [44]. Сравнительно современные авторы, такие как, например, Р. Дафт, сходятся во мнении, что горизонтальные формы управления являются более органическими и всячески способствуют развитию [26]. Также в последние годы широкое распространение получило обсуждение преимуществ сетевой формы организации сотрудничества, что косвенно можно считать подтверждением наступления парадигмы параллельной структуры, которая приходит на смену классической вертикали власти – структуре очевидно последовательной.

В отечественной науке существование аналогичных типов движений предметов труда (структуры производства) – последовательного, параллельно-последовательного и параллельного – в 30-е гг. XX в. обосновал профессор Ленинградского политехнического института О. Непорент [11].

Еще одним подтверждением существования двух базовых типов структур является обсуждение учеными преимуществ и недостатков высоких (tall) и плоских (flat)

структур, введенных в научный оборот Е. Гизелли и Дж. Сигелом [30]. В качестве примера плоской структуры организации П. Друкер приводит симфонический оркестр, состоящий из музыкантов, которые могут слаженно играть только под руководством дирижера [28]. Аналогичным примером плоской структуры может служить, например, кафедра в университете, состоящая из преподавателей, ведомая своим заведующим, или в целом вуз, состоящий из факультетов [4].

Также подтверждением тезиса о существовании двух основных типов организационных структур является широкое распространение таких организаций, как вертикально интегрированные корпорации, характеризующиеся последовательной организационной структурой, и горизонтально интегрированные корпорации (параллельная организационная структура).

Таким образом, можно предположить, что ученые, рассматривая и анализируя структуры организаций, так или иначе приходят к выводам о существовании двух базовых структур: последовательной (вертикальной, высокой, механистической) и параллельной (горизонтальной, плоской, органической).

Для того чтобы показать, что эволюция экономики происходит не хаотично и не

случайно, а подчиняется определенному паттерну развития, отметим наличие пользующихся популярностью концепций повторяющихся экономических циклов: краткосрочные Дж. Китчина (3–4 года), среднесрочные К. Жюгляра (7–11 лет), долгосрочные С. Кузнеца (15–25 лет) и большие циклы Н. Кондратьева (48–55 лет). Их природа дискутируется, но само существование хотя и оспаривается, но в целом признается и служит ориентиром для многих современных исследователей. Циклы описывают волнообразное движение экономики, общей характеристикой которого является то, что при наличии периодических спадов каждый последующий максимум производства превосходит предыдущий.

Можно предположить, что если бы в мире правил абсолютный хаос, то, скорее всего, на длительном промежутке времени (десятки и сотни лет или по мере смены нескольких поколений) положительные и отрицательные события происходили бы с равной вероятностью и устойчивого по меркам человечества экономического роста не произошло бы. Тем не менее никто не сможет отрицать, что ВВП на душу населения за предыдущее тысячелетие, несмотря на природные катаклизмы, разрушительные войны, падение целых цивилизаций и т. п. (рис. 2), многократно вырос [38].

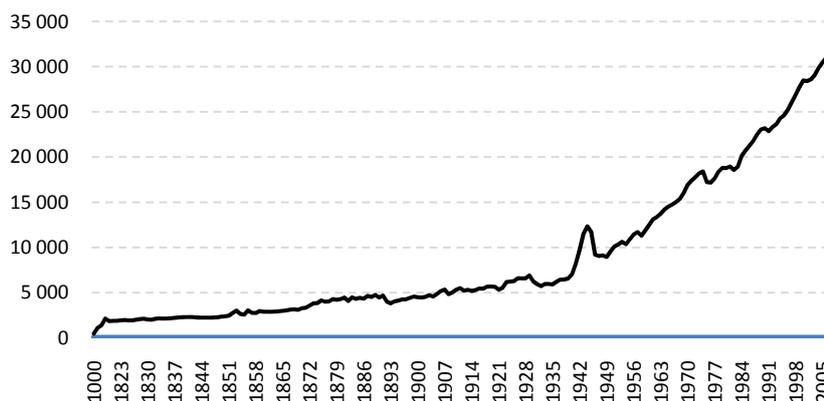


Рис. 2. ВВП на душу населения¹ на протяжении тысячелетия, в долл. GK90² [38]

¹ В каждый год приведены максимально достигнутые на планете величины ВВП на душу населения; убраны показатели некоторых «нефтяных» экономик; всплеск 1945 г. наблюдался благодаря успехам экономики США в период Второй мировой войны.

² 1990 International Geary-Khamis dollars.

При этом отметим, что драйвером развития экономики в настоящее время признаны организации (преимущественно коммерческие), производящие большую часть добавленной стоимости и вносящие решающий вклад в развитие человечества.

В 50-е гг. XX в. К. Боулдинг наряду с макроэкономическими циклами ввел понятие жизненного цикла организаций, получившее широкое распространение [19]. Существование этой концепции сводится к тому, что наблюдаются периоды роста, стабилизации и спада, ведущего к закату деятельности или возобновлению подъема и продолжению цикла на новом уровне.

Кроме того, Д. Миллер и П. Фризен отмечают, что организации на протяжении своего существования проходят несколько этапов [40]. Концепции жизненного цикла организации И. Адизеса [15], С. Грейнера [25], А. Филли и Р. Хауса [29] также демонстрируют, что организационные изменения зависят от достигнутых фирмами уровней и во многом им соответствуют.

В данном контексте важно отметить, что развитие организаций также происходит волнообразно. Для того чтобы предотвратить прекращение деятельности в результате проигрыша в конкурентной борьбе, на определенной стадии развития организации в ней должен произойти некоторый качественный скачок.

Покажем, что эти изменения связаны прежде всего со сменой организационной структуры. Для этого обратим взгляд в глубину веков и постараемся проследить изменения организационной структуры на протяжении предыдущего тысячелетия. Исследование организаций проведем на примере стран – экономических лидеров своего времени.

Организационные структуры: начало начал

Рассмотрение производственной структуры предприятия начнем с анализа знаменитой булавочной мануфактуры [13].

Мануфактура конца XVIII в., безусловно, отличается от современных организа-

ций, но, согласно Дж. Коулмену [24], вполне соответствует самому определению организации.

С точки зрения организационной структуры булавочная мануфактура построена на последовательном разделении труда [37]. Такая система производства объединяет разнородных (гетерогенных) работников, специализирующихся на одной довольно простой операции (рис. 3). Очевидно, что при подобной организации труда возможна только административная, строго регламентированная или механическая форма управления.

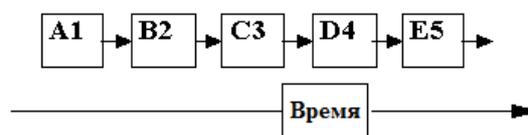


Рис. 3. Последовательная структура мануфактуры

Согласно А. Кесер [32], мануфактуры в определенном смысле пришли на смену цехам ремесленников, и хотя цех формально не подходит под современные критерии организации, тем не менее он может быть отнесен к категории формальных организаций. В работе С. Кислер [33] указывается, что цех характеризуется горизонтальной структурой, объединяющей специалистов одного профиля, работающих параллельно независимо друг от друга в собственных мастерских, используя собственное сырье (рис. 4). Также можно отметить, что цех ремесленников по всем критериям подходит под определение flat (горизонтальной) структуры.

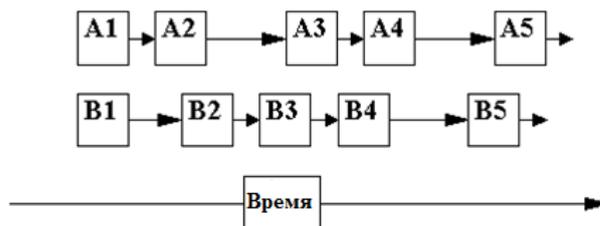


Рис. 4. Параллельная структура цеха ремесленников

Очевидно, что обмен знаниями среди специалистов одного профиля наилучшим образом способствует повышению эффективности, появлению новых и совершенствованию существующих технологий. Можно предположить, что такие горизонтальные формы сотрудничества и управления являются более органическими и всячески способствуют развитию [26].

Еще более ранней формой предпринимательства, предшествующей цехам, были отдельные ремесленники, которых с определенной долей условности можно отнести к предприятиям с последовательным производственным процессом (рис. 5) [37]. В свое время именно они были наиболее эффективными производителями продукции, реализуемой на рынках. В этом контексте отдельные ремесленники могут рассматриваться как первый опыт реализации последовательного бизнес-процесса – купили сырье и материалы, изготовили изделие, продали на рынке (логистику, маркетинг, рекламу для упрощения модели опускаем, хотя они, безусловно, в том или ином виде присутствовали даже в далекие времена европейского Средневековья). Аналогичные по структуре бизнес-процессы реализовывали не только ремесленники, но и, например, торговцы.

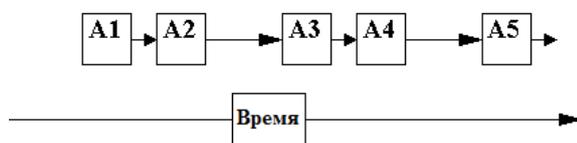


Рис. 5. Последовательная структура производства ремесленника

Отметим, что организации каждого следующего этапа (уровня) развития обладали большей экономической эффективностью и исключительно поэтому выигрывали в конкурентной борьбе и вытесняли организации предыдущего уровня.

Паттерн развития структуры организаций: начало истории

Приведенные выше схемы, естественно, значительно упрощены и отражают только существо бизнес-процессов (или, скорее, производственных процессов), поскольку реальные экономические агенты соответствующих времен были, безусловно, организационно намного разнообразнее.

Так, мастерская ремесленника могла значительно укрупниться и включать в себя, например, несколько подмастерьев и учеников (т. е. с точки зрения классических представлений характеризовалась линейной структурой управления), но при этом основной мастер всегда оставался один.

Достигнув границ своего развития и усовершенствовав насколько это возможно производственный процесс, последовательная структура производства (ремесленник) нашла выход из технологического тупика в преобразовании в параллельную организацию – цеха. Эффективность одного работника повысилась, притом что технологии производства не изменились. И это, пожалуй, основная причина появления параллельной структуры.

Л. Мокарелли приводит данные о том, что на севере и в центральной Италии цеха начали формироваться на рубеже XII–XIII вв., и к середине XVIII в. их количество увеличилось почти в десять раз [41]. Цеха ремесленников в лучшие свои времена могли разрастись и объединять десятки (сотни) мастеров. В них была сложная иерархия управления (старшины, мастера, подмастерья, ученики), присутствовала довольно жесткая система контроля качества продукции и т. п. Тем не менее с точки зрения организации всегда цеха обладали параллельной структурой.

Предостерегая от линейного или слишком механистического восприятия описываемого паттерна развития, отметим, что в максимально достигнутом состоянии итальянские цеха ремесленников были намного больше, чем та же маленькая булавочная мануфактура в Шотландии. Од-

нако те страны (яркий пример – Италия), в которых не произошло революционного перехода от организаций с устаревшей параллельной структурой к тогда передовой последовательной, утратили свое экономическое лидерство.

Следующий качественный скачок в развитии организаций обусловлен принципиальным изменением технологии изготовления продукции, связанной как с дальнейшей специализацией и разделением труда, так и с усовершенствованием орудий труда: был осуществлен переход от параллельной структуры цехов к последовательной мануфактуре. Широкое распро-

странение в странах Западной Европы мануфактуры получили в XVI в., прежде всего в Англии, Голландии и Франции. В дальнейшем мануфактуры в течение XIX в. выросли до гигантских фабрик с тысячами рабочих, наводивших справедливый ужас тяжелыми условиями труда на социалистов [9].

Таким образом, можно утверждать, что рис. 4–5 характеризуют основных производителей своего времени, а историческое развитие организаций в X–XIX вв. характеризуется параметрами, приведенными в табл. 1.

Таблица 1

Организационная структура наиболее эффективных организаций своего времени*

Годы	ВВП на душу населения, долл. GK90	Страны-лидеры	Организации-лидеры	Организационная структура
1000–1300	450	Италия	Ремесленники	Последовательная
1300–1700	1 110	Италия	Цеха ремесленников	Параллельная
1700–1900	1 250–3 713	Нидерланды/ Великобритания	Мануфактуры/фабрики	Последовательная

* Источник: [38].

Отметим также интересное эмпирическое наблюдение: при переходе к организации следующего уровня развития ВВП страны на душу населения примерно удваивается [3]. Данный феномен заслуживает отдельного исследования.

Структура национальной экономики (важное отступление от темы)

Первоначально экономика практически всех стран состояла только из условных ремесленников – индивидуальных производителей товаров и услуг, включая собственно ремесленников, отдельных торговцев, земледельцев и т. п. (см. на рис. 1 первый слева треугольник серого цвета). Со временем их количество и качество росло, пропорционально росту городского населения. Достигнув пределов развития, ре-

месленники образовали цеха, как было описано выше.

Также необходимо отметить, что диалектика развития заключается и в том, что цеха ремесленников, вытеснившие отдельных ремесленников с рынка соответствующей продукции, тем не менее не исключали полностью «индивидуального предпринимательства» в какой-либо другой немонополизированной ими сфере деятельности. То есть в экономике позднего Средневековья присутствовали организации двух типов структур.

В этот период времени экономику страны очень условно можно представить как группу кластеров, каждый из которых объединяет организации с одинаковой структурой.

Экономика того времени состояла из двух кластеров (см. рис. 1, первая трапеция белого цвета) – высокоэффективных цехов, образующих вершину пирамиды, и большого количества «индивидуальных предпринимателей» (торговцев, ремесленников, крестьян и т. п.).

Также в эпоху господства промышленных фабрик или мануфактур (последовательная структура) сохранялись производители меньших размеров (но в большем количестве), включавшие, например, товарищества или артели, объединяющие сходных специалистов (параллельная структура), а также отдельных ремесленников (последовательная структура), но уже на качественно ином уровне (см. рис. 1, вторая трапеция серого цвета).

Паттерн развития организационных структур: новые времена

Следующим шагом эволюции разросшихся до гигантских даже по нынешним меркам фабрик XIX в. стало формирование на рубеже XIX–XX вв. горизонтально интегрированных компаний (обладающих параллельной структурой).

Систематизацию волн слияний и поглощений при формировании интегрированных компаний приведем согласно исследованию Л. Капрона, ставшего уже практически хрестоматийным [22].

Первая волна – формирование горизонтально интегрированных корпораций (1887–1904) – характеризует объединение конкурентов внутри одной отрасли (в терминологии этой статьи – обладающих параллельной структурой). Классическим примером здесь является компания Standard Oil Рокфеллера, объединившая большую часть нефтяных компаний США и приобретшая фактически монопольный статус.

В конце XIX в. компании, столкнувшись с усилением конкуренции на открытых региональных рынках, попытались повысить свою эффективность, используя экономию на масштабе и монополизировав от-

раслевые рынки. Причем эти процессы были характерны не только для производителей массовой продукции. Государство (в данном случае федеральное правительство США) в свою очередь отреагировало появлением антимонопольного законодательства.

Вторая волна – формирование вертикально интегрированных компаний (1916–1929), последовательных с точки зрения их организационной структуры. В этот период происходила дальнейшая консолидация в отраслях, которые были предметом первой волны. Например, компания «Форд» по производству автомобилей (наиболее передовая и эффективная в тот период) была интегрирована со сталелитейными заводами, железными дорогами, добычей железной руды и угольными шахтами. Аналогично развивалась автомобильная компания «Фиат». Основным драйвером процесса стало стремление к минимизации затрат в условиях действия антимонопольного законодательства [22].

Дальнейшая периодизация волн слияний и поглощений (которых к настоящему времени насчитывается до семи) значительно искажена антимонопольным законодательством, возникшим по итогам первой волны, и характеризует другие параметры, не имеющие отношения к данной статье.

Таким образом, к началу Великой депрессии (30-е гг. XX в.) было зафиксировано пять выраженных и подтвержденных исследованиями разных ученых этапов чередования последовательных и параллельных организационных структур, обусловленных укрупнением организаций и повышением их эффективности.

Следовательно, можно считать доказанным, что к настоящему времени по крайней мере пять раз произошло чередование последовательных и параллельных организационных структур в наиболее эффективных для своего времени организациях (табл. 2, являющаяся продолжением табл. 1).

Организационная структура наиболее эффективных организаций своего времени*

Годы	ВВП на душу населения, долл. GK90	Страны-лидеры	Организации-лидеры	Организационная структура
1904	4 410	США	Горизонтально интегрированные компании	Параллельная
1929	6 829	США	Вертикально интегрированные компании	Последовательная

* Источник: [38].

Предложенный в настоящей статье паттерн (закономерность) организационного развития, безусловно, обладает определенной ограниченностью по причине достаточно высокой степени абстракции. Более того, его не стоит воспринимать буквально или механистически. Однако в любом случае можно говорить о существовании исторической тенденции, согласно которой экономическое развитие сопровождается регулярными изменениями структуры организаций – экономических лидеров своего времени.

На смену последовательной организации труда ремесленников пришли их параллельные организации – цеха ремесленников, которые в свою очередь были вытеснены последовательными фабриками (мануфактурами). Затем на первом этапе слияний и поглощений сформировался кластер горизонтально интегрированных корпораций – организаций с параллельной структурой, на смену которому пришел кластер вертикально интегрированных корпораций – организаций более высокого уровня развития, характеризующихся последовательной структурой.

Исходя из приведенной логики развития организаций можно предположить, что в настоящее время в развитых экономиках сформировано шесть или, возможно, семь кластеров, образующих пирамиду фирм, на вершине которых находятся крупнейшие корпорации с определенной структурой – мульти- и транснациональные корпорации (см. рис. 1).

В то же время можно предположить, что описанный паттерн развития имеет универсальный характер на длительных промежутках времени, например, от одного периода смены организационных структур до другого. На более коротких периодах нюансы и особенности деятельности конкретных организаций могут вносить искажения в общую картину. Более того, таланты отдельных менеджеров, биржевые стратегии и государственная политика могут приводить к значительным отклонениям в ту или другую сторону, заметно изменяя ситуацию на протяжении целых десятилетий. Вместе с тем важно отметить главное, что в целом поступательное развитие организаций как закономерность неизбежно связано с чередованием последовательных и параллельных структур.

Структурные аспекты отдельных отраслей современных организаций разных типов исследовались нами на примере образовательных организаций России и Чешской Республики, а также на примере данных по организациям розничной торговли Чехии [27].

Во всех случаях кластерный анализ в основном подтвердил выдвинутую гипотезу чередования последовательных и параллельных структур, хотя и оставил немало вопросов, связанных со спецификой организаций в разных отраслях или даже отдельных сегментов одной отрасли. Так, для корректного объединения организаций в кластеры необходимо, чтобы они находились в предельно одинаковых усло-

виях, таких как идентичные налоговые режимы, наличие или отсутствие лицензий, преференции, отсутствие территориального расположения и т. п.

Настоящее исследование можно рассматривать как первую часть, демонстрирующую паттерн развития организаций примерно до середины XX в. Дальнейшие исследования будут направлены на изучение организационной структуры современных крупнейших мультинациональных и транснациональных (в том числе

или, может быть, в первую очередь отечественных) корпораций – лидеров мирового развития. Дедуктивный подход предполагает, что будет получено подтверждение продолжения логики развития, предложенной в настоящей статье (см. рис. 1). В этом случае можно будет утверждать, что развитие организационных структур во все времена подчиняется закономерностям чередования, поэтому предложенный паттерн имеет право на существование и, возможно, на научное признание.

Список литературы

1. Алчиан А. Неопределенность, эволюция и экономическая теория / пер. с англ. В. Соколова // Истоки: из опыта изучения экономики как структуры и процесса / гл. ред. Я. И. Кузьминов, зам. гл. ред. В. С. Автономов, ред. О. И. Ананьин и др. – М. : Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2007.
2. Браймен А., Белл Э. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес : пер. с англ. – Харьков : Гуманитарный центр, 2012.
3. Денисов И. В. Теория экономико-технологического развития фирм. – М. : Гриф и К, 2008.
4. Денисов И. В., Юсим В. Н. Развитие высшего образования и верификация экономико-технологической теории фирмы // Вестник Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. – 2013. – № 10 (64). – С. 5–17.
5. Друкер П. Классические работы по менеджменту. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2008.
6. Клейнер Г. Б. Эволюция и модернизация теории предприятия // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2004. – № 1.
7. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. – М., 2002.
8. Кондратьев Н. Д. Большие циклы экономической конъюнктуры : доклад // Проблемы экономической динамики. – М. : Экономика, 1989. – С. 172–226. – (Экономическое наследие).
9. Маркс К. Капитал : в 3 т. – Т. 1. – М. : Госполитиздат, 1953.
10. Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. : Питер, 2004. – (Серия «Деловой бестселлер»).
11. Непорент О. И. Принцип «параллельности и последовательности» в организации прохождения обрабатываемой продукции в операции механической обработки : в 2 т. – Л. : Ленингр. политехн. ин-т им. М. И. Калинина, 1945.
12. Румельт Р. Хорошая стратегия, плохая стратегия. В чем отличие и почему это важно / пер. с англ. О. Медведь. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2014.
13. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов : пер. с англ. / предисл. В. С. Афанасьева. – М. : Эксмо, 2007. – (Антология экономической мысли).

14. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки / пер. М. А. Шерстнева // THESIS. – 1994. – № 4. – С. 20–52.
15. Adizes I. How to Solve the Mismanagement Crisis. – Homewood, Ill : Dow Jones-Irwin, 1979.
16. Belderbos R., Gilsing V., Lokshin B. Persistence of and Interrelation between Horizontal and Vertical Technology Alliances. – Maastricht : United Nations Univ., Maastricht Economic and Social Research and Training Centre on Innovation and Techn, 2009.
17. Blau P. M. On the Nature of Organizations. – New York : Wiley, 1974.
18. Bloisi W., Cook C. W., Hunsaker Ph. L. Management and Organisational Behaviour. – Maidenhead : McGraw-Hill Education, 2007.
19. Boulding K. E. Economic Analysis. – New York : Harper & Row, 1966.
20. Burns T., Stalker G. M. The Management of Innovation. – London : Tavistock Publications, 1961.
21. Cantos-Sánchez P. Vertical Integration and Exclusivities in Maritime Freight Transport. – Madrid : Ministerio de Hacienda, Dirección General de Presupuestos, 2011.
22. Capron L. Historical Analysis of three Waves of Mergers and Acquisitions in the US (1887–1904, 1916, 1916–1929, 1950–1970): Triggering Factors, Motivations and Performance : Academy of Management Conference Best Papers Proceedings, Management History Division. – Cincinnati, OH, 1996.
23. Chandler A. D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. – Cambridge : M. I. T. Press, 1962.
24. Coleman J. S. Review essay: Inequality, Sociology, and Moral Philosophy // American Journal of Sociology. – 1975. – Vol. 80. – P. 739–764.
25. Crainer S. Moderní Management: Základní Myšlenkové Směry. – Praha : Management Press, 2000.
26. Daft R. L. Organization Theory and Design. – Mason, Ohio : South-Western Cengage Learning, 2010.
27. Denisov I. Pattern of Organization Structure Development: the Case of Higher Education // Proceedings of the 13th International Conference Efficiency and Responsibility in Education 2016. – Prague : Czech University of Life Sciences Prague, 2016. – P. 73–79.
28. Drucker P. F. The Coming of the New Organization // Harvard Business Review. – 1988. – Vol. 66 (1). – P. 45–53.
29. Filley A. C., House R. J. Managerial Process and Organizational Behavior. – Glenview, Ill : Scott, Foresman, 1969.
30. Ghiselli E. E., Siegel J. P. Leadership and Managerial Success in Tall and Flat Organization Structures // Personnel Psychology. – 1972. – Vol. 25. – N 4. – P. 617–624.
31. Juglar C. Des Crises Commerciales et de Leur Retour Periodique en France. – Paris, 1862.
32. Kieser A. Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations // Administrative Science Quarterly. – 1989. – Vol. 34. – N 4. – P. 540–564.
33. Kiesler S. Working Together Apart // CAUSE/EFFECT. – 1994. – Vol. 17. – N 3. – P. 8–12.
34. Kitchin J. Cycles and Trends in Economic Factors // The Review of Economics and Statistics. – 1923. – Vol. 5. – N 1. – P. 10–16.
35. Kuznets S. Secular Movements in Production and Prices: Their Nature and Their Bearing upon Cyclical Fluctuations. – New York : A. M. Kelley, 1967.

36. Lawrence P. R., Lorsch J. W. Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration. – Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.
37. Leijonhufvud A. Capitalism and the Factory System. – Konstanz : Univ. Konstanz, 1984.
38. Maddison A. and Organisation for Economic Co-operation and Development. The World Economy. – Vol. 1. A Millennial Perspective. – Vol. 2. Historical Statistics. – OECD Publications Centre, 2006.
39. Miles R. E., Snow Ch. C. Organizational Strategy, Structure, and Process. – New York : McGraw-Hill, 1978.
40. Miller D., Friesen P. H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle // Management Science. – 1984. – Vol. 30. – N 10. – P. 1161–1183.
41. Mocarelli L. Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period // International Review of Social History. – 2008. – Vol. 53. – P. 159–178.
42. Perrow Ch. The Analysis of Goals in Complex Organizations. – Indianapolis, IN : Bobbs-Merrill, 1961.
43. Pieri F., Zaninotto E. The Impact of Vertical Integration and Outsourcing on Firm Efficiency: Evidence from the Italian Machine Tool Industry. – URL: <http://eprints.biblio.un-itn.it/1874/1/01.pdf>.
44. Weber M., Henderson A. M., Parsons T. The Theory of Social and Economic Organization. – New York : The Free Press, 1947.
45. Woodward J. Industrial Organization: Theory and Practice. – London : Oxford University Press, 1965.

References

1. Alchian A. Neopredelennost', evolyutsiya i ekonomicheskaya teoriya [Uncertainty, Evolution and Economic Theory], translated from English by V. Sokolov. *Istoki: iz opyta izucheniya ekonomiki kak struktury i protsessa* [Sources: from the Experience of Studying Economics as Structure and Process], chief editor Ya. I. Kuz'minov, deputy chief editor V. S. Avtonomov, editor O. I. Anan'in et al. Moscow, Publishing House GU-VShE, 2007. (In Russ.).
2. Braymen A., Bell E. Metody sotsial'nykh issledovaniy. Gruppy, organizatsii i biznes [Methods of Social Research. Groups, Organizations and Business], translated from English. Khar'kov, Arts Center, 2012. (In Russ.).
3. Denisov I. V. Teoriya ekonomiko-tekhnologicheskogo razvitiya firm [The Theory of Economic and Technological Development of Companies]. Moscow, Grif i K, 2008. (In Russ.).
4. Denisov I. V., Yusim V. N. Razvitie vysshego obrazovaniya i verifikatsiya ekonomiko-tekhnologicheskoy teorii firmy [The Development of Higher Education and Verification of Economic and Technological Theory of Companies]. *Vestnik Rossiyskogo ekonomicheskogo universiteta imeni G. V. Plekhanova* [Vestnik of the Plekhanov Russian University of Economics], 2013, No. 10 (64), pp. 5–17. (In Russ.).
5. Drucker P. Klassicheskie raboty po menedzhmentu [Classic Works on Management]. Moscow, Al'pina Biznes Buks, 2008. (In Russ.).
6. Kleyner G. B. Evolyutsiya i modernizatsiya teorii predpriyatiya [Evolution and Modernization of the Theory of Enterprise]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta*.

Seriya: Ekonomika i upravlenie [Bulletin of the Voronezh State University, Series: Economics and Management], 2004, No. 1. (In Russ.).

7. Kondrat'ev N. D. Bol'shie tsikly kon#yunktury i teoriya predvideniya. Izbrannye trudy [Big Cycles and Theory of Prevision]. Moscow, 2002. (In Russ.).

8. Kondrat'ev N. D. Bol'shie tsikly ekonomicheskoy kon#yunktury, doklad [Big Cycles of Economic Situation, report]. *Problemy ekonomicheskoy dinamiki* [Issues of Economic Dynamics]. Moscow, Ekonomika, 1989, pp. 172–226. (Economic Heritage). (In Russ.).

9. Marx K. Kapital, in 3 vol. Vol. 1. Moscow, Gospolitizdat, 1953. (In Russ.).

10. Minzberg G. Struktura v kulake: sozdanie effektivnoy organizatsii [Structure in the Fist: Developing the Efficient Organization], translated from English, edited by Yu. N. Kapturevskiy. Saint Petersburg, Piter, 2004. (Seriya «Delovoy bestseller»). (In Russ.).

11. Neporent O. I. Printsip «parallel'nosti i posledovatel'nosti» v organizatsii prokhozheniya obrabatyvaemoy produktsii v operatsii mekhanicheskoy obrabotki [Principle of 'Parallelism and Consequence' in Organization of Processed Products Passing through Operation of Mechanical Processing], in 2 Vol. Leningrad, Leningrad Polytechnical Institute named after Kalinin, 1945. (In Russ.).

12. Rumel't R. Khoroshaya strategiya, plokhaya strategiya. V chem otlichie i pochemu eto vazhno [Good Strategy, Bad Strategy. What is the Difference and Why is it Important?], translated from English by O. Medved'. Moscow, Mann, Ivanov and Ferber, 2014. (In Russ.).

13. Smith A. Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov [Investigating Nature and Causes of Peoples' Wealth], translated from English, Introduction by V. S. Afanasiev. Moscow, Exmo, 2007. (Anthology of Economic Thought). (In Russ.).

14. Fridman M. Metodologiya pozitivnoy ekonomicheskoy nauki [Methodology of Positive Economic Science], translated by M. A. Sherstnev. *THESIS*, 1994, No. 4, pp. 20–52. (In Russ.).

15. Adizes I. How to Solve the Mismanagement Crisis. Homewood, Ill, Dow Jones-Irwin, 1979.

16. Belderbos R., Gilsing V., Lokshin B. Persistence of and Interrelation between Horizontal and Vertical Technology Alliances. Maastricht, United Nations Univ., Maastricht Economic and Social Research and Training Centre on Innovation and Techn, 2009.

17. Blau P. M. On the Nature of Organizations. New York, Wiley, 1974.

18. Bloisi W., Cook C. W., Hunsaker Ph. L. Management and Organisational Behaviour. Maidenhead, McGraw-Hill Education, 2007.

19. Boulding K. E. Economic Analysis. New York, Harper & Row, 1966.

20. Burns T., Stalker G. M. The Management of Innovation. London, Tavistock Publications, 1961.

21. Cantos-Sánchez P. Vertical Integration and Exclusivities in Maritime Freight Transport. Madrid, Ministerio de Hacienda, Dirección General de Presupuestos, 2011.

22. Capron L. Historical Analysis of three Waves of Mergers and Acquisitions in the US (1887–1904, 1916, 1916–1929, 1950–1970): Triggering Factors, Motivations and Performance. Academy of Management Conference Best Papers Proceedings, Management History Division. Cincinnati, OH, 1996.

23. Chandler A. D. Strategy and Structure: Chapters in the History of the Industrial Enterprise. Cambridge, M. I. T. Press, 1962.

24. Coleman J. S. Review essay: Inequality, Sociology, and Moral Philosophy. *American Journal of Sociology*, 1975, Vol. 80, pp. 739–764.

25. Crainer S. *Moderní Management: Základní Myšlenkové Směry*. Praha, Management Press, 2000.
26. Daft R. L. *Organization Theory and Design*. Mason, Ohio, South-Western Cengage Learning, 2010.
27. Denisov I. Pattern of Organization Structure Development: the Case of Higher Education. *Proceedings of the 13th International Conference Efficiency and Responsibility in Education 2016*. Prague, Czech University of Life Sciences Prague, 2016, pp. 73–79.
28. Drucker P. F. The Coming of the New Organization. *Harvard Business Review*, 1988, Vol. 66 (1), pp. 45–53.
29. Filley A. C., House R. J. *Managerial Process and Organizational Behavior*. Glenview, Ill, Scott, Foresman, 1969.
30. Ghiselli E. E., Siegel J. P. Leadership and Managerial Success in Tall and Flat Organization Structures. *Personnel Psychology*, 1972, Vol. 25, No. 4, pp. 617–624.
31. Juglar C. *Des Crises Commerciales et de Leur Retour Periodique en France*. Paris, 1862.
32. Kieser A. Organizational, Institutional, and Societal Evolution: Medieval Craft Guilds and the Genesis of Formal Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1989, Vol. 34, No. 4, pp. 540–564.
33. Kiesler S. Working Together Apart. *CAUSE/EFFECT*, 1994, Vol. 17, No. 3, pp. 8–12.
34. Kitchin J. Cycles and Trends in Economic Factors. *The Review of Economics and Statistics*, 1923, Vol. 5, No. 1, pp. 10–16.
35. Kuznets S. *Secular Movements in Production and Prices: Their Nature and Their Bearing upon Cyclical Fluctuations*. New York, A. M. Kelley, 1967.
36. Lawrence P. R., Lorsch J. W. *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*. Boston, Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University, 1967.
37. Leijonhufvud A. *Capitalism and the Factory System*. Konstanz, Univ. Konstanz, 1984.
38. Maddison A. *and Organisation for Economic Co-operation and Development. The World Economy. Vol. 1. A Millennial Perspective. Vol. 2. Historical Statistics*. OECD Publications Centre, 2006.
39. Miles R. E., Snow Ch. C. *Organizational Strategy, Structure, and Process*. New York, McGraw-Hill, 1978.
40. Miller D., Friesen P. H. A Longitudinal Study of the Corporate Life Cycle. *Management Science*, 1984, Vol. 30, No. 10, pp. 1161–1183.
41. Mocarrelli L. Guilds Reappraised: Italy in the Early Modern Period. *International Review of Social History*, 2008, Vol. 53, pp. 159–178.
42. Perrow Ch. *The Analysis of Goals in Complex Organizations*. Indianapolis, IN, Bobbs-Merrill, 1961.
43. Pieri F., Zaninotto E. The Impact of Vertical Integration and Outsourcing on Firm Efficiency: Evidence from the Italian Machine Tool Industry. Available at: <http://eprints.biblio.unitn.it/1874/1/01.pdf>.
44. Weber M., Henderson A. M., Parsons T. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York, The Free Press, 1947.
45. Woodward J. *Industrial Organization: Theory and Practice*. London, Oxford University Press, 1965.