



ISSN 2223-1552

ИЗВЕСТИЯ

**ЮГО-ЗАПАДНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА**

№1

2012

Серия

Экономика. Социология. Менеджмент

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ИЗВЕСТИЯ

Юго-Западного
государственного
университета

Серия
Экономика. Социология. Менеджмент

№ 1
2012

Курск



№1 2012

Научный рецензируемый журнал

Основан в 2010 г.

Выходит два раза в год

Учредитель: ГОУ ВПО «Юго-Западный
государственный
университет»

Журнал зарегистрирован Федеральной
службой по надзору в сфере связи,
информационных технологий и массовых
коммуникаций (ПИ №ФС77-44617 от 15.04.11).

Редакционный совет

С.Г.Емельянов (председатель, главный редактор),
д-р техн.наук, профессор, ректор ЮЗГУ;
Л.М. Червяков (зам. председателя), д-р техн. наук,
профессор, ЮЗГУ;
Е.А.Кудряшов (зам. председателя), д-р техн.наук,
профессор, ЮЗГУ.

В.И.Андреев, д-р техн.наук, профессор, МГСУ,
г.Москва; **О.И.Атакишев**, д-р техн.наук, профес-
сор, ЮЗГУ; **Р.К.Боженкова**, д-р филол.наук,
профессор, ЮЗГУ; **Ю.В. Вертакова**, д-р экон.
наук, профессор, ЮЗГУ; **В.Н.Гридин**,
д-р техн.наук, профессор, ЦИТИ РАН, Москва;
С.В.Дегтярев, д-р техн.наук, профессор, ЮЗГУ;
В.Э.Дрейзин, д-р техн.наук, профессор, ЮЗГУ;
И.А.Каляев, чл.корр.РАН, д-р техн.наук, про-
фессор, НИИ МВС РАН, Таганрог;
А.Ф.Каперко, д-р техн.наук, профессор,
МГИЭИМ, Москва; **В.И. Колчунов**, академик
РААСН, д-р техн. наук, профессор, ОрелГТУ;
Н.А.Кореневский, д-р техн.наук, профессор,
ЮЗГУ; **П.Ф.Кравчук**, д-р философ.наук, про-
фессор, ЮЗГУ; **А.П.Кузьменко**, д-р физ.-
мат.наук, профессор, ЮЗГУ; **Ю.Н.Кульчин**,
чл.-корр.РАН, д-р физ.-мат.наук, профессор,
ИАиПУ РАН, Владивосток; **Д.А.Новиков**,
чл.-корр.РАН, д-р техн.наук, профессор,
ИПУ РАН, Москва; **А.В.Олейник**, д-р техн.наук,
профессор, департамент Минтранс РФ, Москва;
В.Н.Опарин, чл.корр.РАН, д-р физ.-мат.наук,
профессор, ИГД РАН, Новосибирск;
А.В.Островский, д-р экон.наук, профессор
ИДВ РАН, Москва; **В.И.Римшин**, д-р техн.наук,
профессор, МГАКХ, Москва; **Г.В.Секесов**,
д-р техн.наук, профессор, ИГД РАН, Хабаровск;
В.Н.Сусликов, д-р юр.наук, профессор, ЮЗГУ;
М.Л.Титаренко, ак.РАН, д-р философ.наук,
профессор, ИДВ РАН, Москва; **В.С.Титов**,
д-р техн.наук, профессор, ЮЗГУ; (отв.секретарь);
В.С. Федоров, д-р техн.наук, профессор,
чл. кор РААСН, Московский гос. ун-т путей
сообщения; **А.С.Ястребов**, д-р техн.наук,
профессор, СПбГУТ, Санкт-Петербург; **С.Ф.Яцун**,
д-р техн.наук, профессор, ЮЗГУ.

ИЗВЕСТИЯ

ЮГО-ЗАПАДНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Серия Экономика. Социология. Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Уважаемые коллеги!	6
ДОМИНАНТЫ МИРОВОЙ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ 8	
Петруня Ю.Е. Экономическая политика государства: реальности и иллюзии общественного выбора	8
Трушенко А.Н. Роль процессов урбанизации в современной социально- экономической системе мира: теоретические аспекты	17
Дедов Л.А. Особенности информатизации современной экономики	24
Вертакова Ю.В., Ватутина О.О. Компаративный анализ современной практики организации частно-государственного партнерства в России и за рубежом	30
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	35
Черных А.Ю., Обухова А.С. Особенности функционирования страхового рынка Курской области	35
Беляева Е.С., Маркина С.А. Современные подходы к решению проблем повышения производительности труда	40
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ	48
Крыжановская О.А. Совершенствование управления организацией на основе внедрения сбалансированной системы показателей	48
Щербина В.В., Попова Е.П. Проблема структурных изменений и неинституциональный подход в теории организации	54
Павлова В.А., Орлова В.Н. О программном подходе к реализации стратегии	64
Кузьминов С.В. Большие модели или "ящик с инструментами": что полезнее?	70
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА	76
Ветрова О.А. Культура и искусство как нормативные регуляторы национальной жизни	76
Климова Л.В. Влияние информационной среды на систему ценностей личности в модернизирующемся обществе	85

Редакционная коллегия:

Главный редактор
С.Г. Емельянов, д-р техн. наук, профессор

Зам. главного редактора
Ю.В. Вертакова, д-р экон. наук, профессор

Члены редколлегии:

Бабкин А.В., д-р экон. наук, профессор
Задоя А.А., д-р экон. наук, профессор
Кравчук П.Ф., д-р философ. наук, профессор
Плотников В.А., д-р экон. наук, профессор
Преображенский Б.Г., д-р экон. наук, профессор
Резник Ю.М., д-р философ. наук, профессор
Рисин И.Е., д-р экон. наук, профессор
Самаруха В.И., д-р экон. наук, профессор
Фоломьев А.Н., д-р экон. наук, профессор
Харламов А.В., д-р экон. наук, профессор

Адрес редакции: 305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.
Телефоны: (4712) 50-48-19
Факс: (4712) 50-48-00. E-mail: rio_kursk@mail.ru

Оригинал-макет подготовлен Е.В. Мельник

Подписано в печать 14.04.12. Формат 60х84/8.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 12,4.

Тираж 1000 экз. Заказ 71. Цена свободная.

Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

Плата с аспирантов за публикацию не взимается.

Подписной индекс журнала «Известия
Юго-Западного государственного университета.
Серия Экономика. Социология. Менеджмент»
43889 в объединенном каталоге
«Пресса России»

Нишнианидзе О.О.

Социальные нормы как регулятор социального
взаимодействия в процессе стабилизации общества 90
НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ 95

Храпова О.Ю.

Совершенствование планирования на предприятии
на основе разработки производственной программы 95
К сведению авторов 107

O.A. Kryzhanovskaya, Candidate of Sciences, Associate Professor, Southwest State University (Kursk) (e-mail: morozikolya2008@yandex.ru)

IMPROVEMENT OF MANAGEMENT BY THE ORGANIZATION ON THE BASIS OF INTRODUCTION OF THE BALANCED SYSTEM OF INDICATORS

In article improvement of management by the organization on the basis of introduction of the balanced system of indicators which turned into the powerful tool for realization of strategy and a continuous assessment of their efficiency is considered. The companies which have successfully introduced system, achieved considerable growth of financial efficiency and many of them took leading places in the markets.

Key words: management of the organization, balanced system of indicators, strategic management.

УДК 316.4

В.В. Щербина, д-р соц. наук, профессор, профессор факультета социологии, Российский государственный гуманитарный университет (Москва) (тел. (499) 973-41-06)

Е.П. Попова, канд. соц. наук, доцент, Высшая школа экономики (Москва) (e-mail: eppopova@hse.ru)

ПРОБЛЕМА СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ И НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД В ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

В данной статье рассматривается анализ формирования неoinституционального подхода в теории организации, применяемого для объяснения рациональности становления, функционирования и изменения организации. Данный подход позволяет объяснить организационные процессы с учетом взаимодействия организации с внешней средой.

Ключевые слова: социальные организации, организационное поле, организационная структура, структурные изменения, изоморфизм, социальная эффективность.

Постановка проблемы

В 70-х гг. XX в. в организационно-управленческой науке с подачи экономистов утвердился неoinституциональный подход. «Нео» показывает, что институциональный подход в рамках этой науки уже существовал и существовал он в социологии. Действительно, в теории организации институциональная традиция не нова, как не нова она и в науках, «питающих» теорию организации, – в социологии и экономике.

В то же время формирование неoinституционального подхода знаменовало осознание новых проблем. Неoinституциональный подход в теории организации сформировался как возможный подход к проблеме рациональности становления, функционирования и изменения организации, которая остро возникла в рамках организационно-управленческой науки в конце 50-х гг. XX в. Саму проблему рациональности можно свести к ряду вопросов. Являются ли решения и основанные на них действия действительно причиной происходящих в орга-

низации изменений? Какие факторы, кроме рациональности, обуславливают результаты социальных действий? Можно ли гарантировать достижение желаемого результата с минимальными отклонениями? Обеспечивает ли намеренность (желаемость) выживание организации?

Институциональная традиция в социологической и экономической науках

Один из ключевых и старых вопросов в социологии можно было бы сформулировать так: Что является решающим фактором формирования и изменения общества? Ответ обуславливает традиционное противостояние двух парадигм: объективистской и субъективистской. Как известно, речь идет о том, является ли общество реальностью (и тогда существуют некие объективные законы его формирования, функционирования и изменения, а значимость действий и намерений индивидов становится второстепенной). Либо реальны только индивиды (субъекты действия), и тогда именно им

принадлежит решающая роль в указанных процессах.

Само методологическое противопоставление социального номинализма (и вытекающего отсюда методологического индивидуализма) и социального реализма в социологии существует практически со времени ее становления. Это противопоставление дало начало двум ветвям социологии: функционалистской и понимающей. Как известно, представители социального реализма (традиция Э.Дюркгейма) настаивали на наиндивидуальной природе социума. Например, Э.Дюркгейм, вводя понятие «социальный факт» в качестве «единицы измерения» социальности, определяет его как тип действия, существующий вне индивида, но обладающий по отношению к нему принудительной силой. В дальнейшем основным понятием в рамках данного подхода стал «социальный институт», а наиболее полное развитие подход получил в рамках структурно-функциональной теории Т.Парсонса.

Напротив, социальный номинализм отрицает реальность общества («общество» - это только «имя»), настаивая на реальности только индивидов, действующих определенным образом. Здесь появляется альтернатива «социальному факту» Дюркгейма – «социальное действие» Вебера. Социальное действие определяется как действие или отказ от действия, характеризующееся наличием смысла (а наиболее осмысленные действия – те, которые основаны на адекватности средств целям, т.е. рациональные) и ориентацией на другого. Несмотря на то, что именно Вебер рассматривается как основатель «понимающей социологии» и подход базируется на принципе методологического индивидуализма, не трудно заметить, что смыслы, которые вкладывает индивид в свои действия должны обладать определенной степенью всеобщности, чтобы другой понял эти действия. Кроме того, исследования Вебером влияния протестантской этики на становление системы хозяйствования (=экономической органи-

зации общества) показали именно формирование этих общих (существующих на уровне социума) смыслов, которые и лежат в основе действия индивидов, т.е. заставляют последних поступать определенным, понятным Другим образом. Дальнейшее развитие понимающей социологии принципиально отклонилось от этой исходной позиции.

Социальный реализм, в конце концов, сфокусировался на понятии социального института, а для социального номинализма стала ключевой проблема рациональности действия индивидов. Время от времени эти проблемы пересекались, и попытки синтеза подходов порождали проблему роли индивидов в формировании и изменении социальных институтов.

Если в социологии обе линии (представленные Э.Дюркгеймом и М.Вебером) развивались параллельно, то в экономической науке институциональный подход сложился как ответ на невозможность описать экономические процессы с традиционных здесь позиций индивидуализма и рационализма, т.е. изначально как отказ в определенной мере от базовых принципов экономической науки.

Экономисты объясняют эту невозможность, прежде всего, наличием ряда факторов, действие которых не учитывалось ни в классической, ни в неоклассической экономической теории - существованием институтов и ограниченной рациональностью субъектов социальных действий. Таким образом, институциональная традиция формировалась как некое отрицание свободного действия рынка и признание наличия ограничителей этой свободы на разных уровнях (от ограничений на уровне индивидуального принятия решений, часто связанных с качеством и объемом информации и индивидуальными возможностями ее переработки, до ограничений на макроуровне, например, государственных). Все-таки экономисты, даже говоря об ограниченной рациональности, тяготеют к ее объяснению через действие либо индивиду-

альных факторов (вплоть до психологических), либо ситуационных (например, ограниченность во времени или информации).

В развитии институционализма в экономической теории выделяют два (иногда три) этапа: 1) с конца XIX в. – традиционный институционализм; 2) с 30 – 40-х годов XX в. – современная институциональная теория. Первый этап связан, прежде всего, с Т.Вебленом. Второй этап неоднороден: это и исследователи 30 – 40-х гг. – Дж.Коммонс, Р.Коуз; 60 – 70-е гг. представлены М.Олсоном, О.Уильямсоном, Р.Нельсоном, С.Винтером и др.; 90-е гг. – Д.Норт (хотя такое разделение весьма условно).

Содержательно в институционализме экономисты выделяют две ветви – теория прав собственности и теория транзакционных издержек. В контексте темы статьи особый интерес представляет теория транзакционных издержек. В определенном смысле это направление может служить аналогом понимающей социологии, поскольку анализ фокусируется на микроуровне (в отличие от анализа рынка как регулятора взаимодействия экономических организаций).

Несмотря на специфическое понимание «институтов» различными авторами, для большинства из них институты – это некие «правила игры», ограничивающие экономическое поведение индивидов, включающие как неформальные ограничения (например, традиции), так и формальные (например, законы). В этом ряду выделяют позицию О.Уильямсона, относящего «правила игры» к институциональной среде, а под «институтами» понимающего «механизмы управления контрактными отношениями» [2, с.11.]

Институционализм

в теории организаций

Организационно-управленческая наука изначально была в большей степени связана с экономической, чем с социологической традицией. Это объясня-

ется тем, что ее объектом являлись, прежде всего, экономические, производственные, деловые организации (здесь эти термины употребляются как имеющие семантические различия, но являющиеся частными случаями хозяйственных организаций). Тем не менее, уже в самом начале, в рамках классической школы (здесь и далее разделение на школы основано на традиции Д.М.Гвишиани [см. 1]), благодаря М.Веберу организация начинает рассматриваться как институт. Вебер в рамках теории легитимного господства предложил две возможные модели построения социальной организации, основанные, по сути, на двух разных смыслах: на признании необходимости поддерживать традиционные способы достижения цели (традиционный тип господства) и на признании необходимости подбирать средства, только исходя из самой цели (рационально-легальный тип господства). Харизматический тип легитимного господства, как известно, не представляет собой институционализированного взаимодействия и носит временный характер. Кроме того, несомненной заслугой Вебера является анализ становления хозяйственной (экономической) организации общества. Прежде всего – хозяйственной системы западного капитализма («Протестантская этика и дух капитализма»), где рациональность достигла максимума.

Таким образом, можно сказать, что институциональная традиция в теории организации складывается как анализ организационной реальности на двух уровнях: макроуровне – институциональное влияние на организацию (М.Вебер, а позже неoinституционалисты: П.Дж.ДиМаджио, У.У.Пауэл, Дж.У.Мейер, Б.Роуэн, У.Р.Скотт) – и внутри организации – рассмотрение организационной структуры как института, детерминирующего поведение, взаимодействие и деятельность членов организации (М.Вебер, а позже – представители школы социальных систем: Ч.Барнард, Г.Саймон, Ф.Селзник).

Организация как институт

Поскольку становление организационно-управленческой науки связано с появлением и распространением рационалистической модели организации, логично предположить, что рождение институционального подхода в этой науке зависело от влияния социологии. Действительно, с появлением школы социальных систем в 50-е гг. XX в., первой собственно социологической школы, в теории организаций сформировался институциональный подход в том смысле, что организация начинает рассматриваться как социальный институт – воспроизводящееся взаимодействие, имеющее длительный во времени характер и не зависящее от личностей участников этого взаимодействия, что и формирует целостность. Здесь впервые на организацию взглянули как на институционализированное взаимодействие, которое нельзя свести ни к формальному, ни к неформальному взаимодействию.

На становление этой школы большое влияние, как известно, оказал структурный функционализм Т.Парсонса и Р.Мертон. А как только при анализе организаций была поставлена проблема выживания и, кроме целевой функции, в качестве обеспечивающих выживание были выделены и другие (адаптация, интеграция, латентность в версии Т.Парсонса, социальные функции в версии Ч.Барнарда), фокус анализа смещается с рационального субъекта (принимающего решения) на систему (целостность) и механизмы ее воспроизводства, а также на структурные ограничения рациональности.

В рамках школы социальных систем проблема институтов рассматривалась, как минимум, в двух аспектах: 1) институты (как принятые в организации стандарты) в качестве ограничений на принятие решений; 2) становление институтов и принятие стандартов новыми членами организации (процессы социализации).

Первый аспект нашел воплощение в сформулированной Ч.Барнардом проблеме «паралича воли». Речь идет о ситуа-

ции, когда управленец в организации оказывается в состоянии невозможности принять решение. Это объясняется тем, что каждый человек занимает несколько позиций, даже в рамках одной организации. Это и должностная, и профессиональная позиция, это и позиция в рамках неформальной организации. Каждая позиция предъявляет определенные требования к занимающему ее лицу («моральные кодексы» у Ч.Барнарда), часто противоречащие друг другу. Лицо, занимающее позицию, оказывается в ситуации постоянного ролевого конфликта, что обуславливает необходимость делать непростой выбор. Если к этому добавить и «кодексы», связанные со статусами индивида вне данной организации (муж, отец, гражданин и т.д.) вплоть до собственно морального кодекса (статус «Человека»), то ситуация выбора еще более усложняется, а сам выбор перестает быть исключительно рациональным.

Но если сама организация может навязать индивиду свои кодексы, позволяющие ей функционировать, такой выбор значительно упрощается. Эти кодексы составляют не что иное, как организационную культуру. Таким образом, у других представителей школы социальных систем интерес сместился на проблемы институционализации и социализации – второй из указанных аспектов.

Г.Саймон рассматривал эту проблему в контексте проблемы принятия решений. Именно ему принадлежит концепция ограниченной рациональности, которая, объясняя факторы принятия решений, в качестве особо значимых выделяет те, которые не имеют отношения к рациональности. Они обусловлены принципиальной неспособностью индивида воспринимать ситуацию в ее тотальной целостности и склонностью видеть ее в соответствии с уже принятой системой отсчета, которая, в свою очередь, обусловлена в частности и групповой принадлежностью. Такая склонность порождает внутриорганизационные конфликты и соответственно обостряет проблему ор-

ганизационной интеграции. Поэтому любые решения в организации можно оценивать с точки зрения обеспечения интегрированности системы в целом. В то же время высокий уровень интеграции будет проявляться в добровольном принятии индивидами решений в интересах организации в целом.

Нельзя сказать, что Саймон рассматривает подробно механизмы обеспечения интеграции и механизмы социализации, что приводило бы к принятию общеорганизационных стандартов. Но в качестве одной из рекомендаций по обеспечению социализации называется необходимость поощрения новых членов организации скорее за лояльность, чем за производительность. Критерием же развитости организации (можно говорить: организационной культуры) видится достаточная квалификация и желание членов организации действовать в интересах организации, воспринимая организационные цели как свои.

Конкретные рекомендации были предложены Ф.Селзником в рамках разработанной им концепции «защиты тотальных целей» организации. Главной задачей руководителя им определяется «институциональное воплощение тотальных целей» организации.

От того, насколько члены организации идентифицируют себя с организационными целями, зависит необходимость в формальных средствах контроля. «Отсюда следует, что мы должны ожидать относительно высокой степени централизации на ранних стадиях институционального развития. Позднее, когда будет достигнута гомогенность, децентрализация станет осущетвимой без ненужной утраты контроля» [1, с.230].

Таким образом, институциональный подход в теории организаций реализовывался на уровне организации. Однако формирование ситуационного подхода на рубеже 50-х – 60-х гг. сделало актуальной проблему организационного изменения, поскольку была поставлена под сомнение возможность разработки универсальных

принципов построения эффективной организации, что, в свою очередь, делало актуальной проблему адекватности организационных структур управленческой ситуации. Сама управленческая ситуация складывалась из факторов внутренней и внешней среды, задающих требования к параметрам организационной структуры.

Влияние сложившихся в социуме социальных институтов на организационную структуру стало центральной темой одного из инвайронментальных подходов (рассматривающих внешнюю среду в качестве важнейшего фактора формирования организационной структуры) в специальном направлении теории организаций – теории организационного изменения и развития. Этот подход получил название «неоинституционального».

Неоинституциональный подход в теории организационного развития

Формирование неоинституционального подхода как особого направления в теории организационного развития, было связано с возникновением инвайронментального подхода в теории организации, настаивающего на невозможности объяснения организационных процессов – прежде всего организационного изменения и развития – без учета взаимодействия организации с внешней средой. Хотя, видимо, первым исследованием макроинституционального влияния на становление экономической организации общества – системы хозяйствования – можно считать уже упоминавшуюся работу М.Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». По мнению неоинституционалистов, именно Вебер впервые описал источники определенной унификации, которой подвержены организации.

Сходство организаций как ключевая характеристика организационной жизни

Представители неоинституционального подхода, пытаясь объяснить процессы формирования организационной

ISS
структур
образе
сходство
во, по их
 процессо
зации со
на Вебе
тают, чт
было о
конкуре
ми фир
между
обходи
дарстве
буржуа
ред зак
Но
бюрок
нилиск
госуда
вают,
органи
зации
и
ции
форм
прозв
групп
укру
ной
деят
влас
след
бри
шли
ции
ско
тии
тел
ци
ко
ав
зу
зв
О
ка
и
х
н
н

структуры, проблематизируют не разнообразие организационных форм, а их сходство. Причем существующее сходство, по их мнению, является результатом процессов рационализации и бюрократизации современного общества. Ссылаясь на Вебера, неинституционалисты считают, что распространение бюрократии было обусловлено тремя причинами: конкуренцией между капиталистическими фирмами на рынке; конкуренцией между государствами, повышающей необходимость контролировать как государственных служащих, так и граждан; буржуазным требованием равенства перед законом [12, с.435].

Но в современном мире причины бюрократизации и рационализации изменились. Бюрократизация корпораций и государства достигнута. Авторы настаивают, что бюрократия становится общей организационной формой, делая организации гомогенными.

Идея, что практически все организации представляют собой ту или иную форму бюрократии, пожалуй, впервые прозвучала у представителей Астонской группы. Эти исследователи выделили два укрупненных параметра организационной структуры: степень структурности деятельности и степень концентрации власти. На основании эмпирических исследований, проведенных как в Великобритании, так и по всему миру, они пришли к выводу, что все крупные организации, как правило, имеют одну из трех сконструированных ими форм бюрократии. Высокая степень структурности деятельности (специализации, стандартизации, формализации) и низкая степень концентрации власти (централизации и автономности в принятии решений) образуют тип бюрократии, получивший название «производственной бюрократии». Она характерна для крупных фирм. Низкая степень структурности деятельности и высокая степень концентрации власти характеризуют так называемую «персональную бюрократию» - распространенную форму общественных служб при ме-

стных и центральных органах власти. Подразделения внутри больших частных или акционерных объединений представляют собой полную бюрократию с высокой степенью как структурности деятельности, так и концентрации власти.

Более того, Астонской группой был описан и тип маленьких организаций, высоко формализованных и централизованных, при этом остающихся эффективными (маленькие фирмы, принадлежащие большой международной корпорации). Этот тип «маленьких эффективных бюрократий» получил название «Астон» [5, с.14-21].

Таким образом, бюрократия (при всех негативных последствиях ее существования) рассматривается как единственно возможная форма функционирования крупных организаций, а значит - являющаяся необходимым условием организационной эффективности.

Рассматривая проблему структурных изменений в организациях, неинституционалисты объясняют их не конкуренцией и стремлением организаций к эффективности, а процессами, в ходе которых организации становятся похожими без необходимости быть эффективными. Авторы используют понятие *организационного поля*, под которым понимаются организации, в совокупности составляющие в узнаваемую сферу институциональной жизни: ключевые поставщики; потребители ресурсов и продуктов; другие организации, которые производят сходные продукты или услуги.

Бюрократизация и другие формы гомогенизации возникают из структуризации (Э.Гидденс) организационных полей. На этот процесс, в свою очередь, сильно влияют государство и профессии, которые называются «великими рационализаторами второй половины XX в.». Высоко структурированные организационные поля создают контекст, в котором индивидуальные усилия достичь рационального решения проблемы неопределенности и давления часто в совокупно-

сти ведут к гомогенности в структуре, культуре и выходном результате.

Влияние внешней среды на момент становления организации

На ранних стадиях жизненного цикла организационные поля демонстрируют относительное разнообразие в подходах и формах. Но по мере их утверждения они начинают сдвигаться к гомогенизации.

Несмотря на то, что неоинституционалисты провозглашают принципиальное отличие своей позиции от других подходов в организационной теории, нельзя не отметить определенное сходство с позицией представителей организационной экологии.

Организационные экологи (прежде всего – М.Хэннен и Дж.Фримен) изначально задаются противоположным вопросом – «Почему так много разнообразных организаций?» [6]. Но ответ вполне соотносим с позицией институционалистов. Организационные экологи считают, что новые организационные формы появляются только в момент появления новых условий (новых ресурсных ниш). Одни и те же условия, действительно, могут влиять на формирование сходных черт организационных структур. Причем, в совокупности эти черты дают конфигурацию, позволяющую организации выживать даже при изменении до определенных пределов условий существования. Сформировавшись однажды, организации свои ключевые (сущностные) структурные характеристики не меняют, поскольку это может поставить под сомнение их функционирование, а следовательно, – выживание.

В этом контексте вполне логично предположить, что организации, сформировавшиеся в похожих условиях (думается, сюда включаются характеристики как микро-, так и макроокружения), будут демонстрировать сходные характеристики организационной структуры и поведения. В организационной экологии для описания этих процессов используется

концепция структурной инерции (понятие, введенное А.Стинчкомбом) [7]. Тем самым, отрицается тезис, разделяемый рядом концепций, что структура представляет собой результат рациональных действий менеджеров, вызванных внутренне осознанной необходимостью либо совершенствования структуры, либо адаптации ее к изменившейся внешней среде.

Интересно, что неоинституционалисты отрицают подобную рациональность в изменении организационных структур. Пожалуй, что для них максимальная рациональность осталась в период становления бюрократических структур современного мира. Сейчас рациональность – это то, что заложено а priori в любой формализованной структуре. Сама же организационная структура демонстрирует не столько адекватность поставленным организацией целям, сколько адекватность принятым в социуме способам достижения таких целей. И это уже новое понимание рациональности, поскольку в столь взаимосвязанном организационном мире без постоянного доказательства своей надежности, отчетоспособности, без получения одобрения (легитимности) вообще не представляется возможным достижение цели, как собственно и элементарное функционирование организации. Поэтому в рамках неоинституционального подхода появилась такая экзотическая метафора: «структура как миф и церемония» [13].

Институциональный изоморфизм

Для объяснения причин гомогенности организаций была предложена концепция *институционального изоморфизма*. Институциональный изоморфизм означает процессы, в ходе которых организации, действующие в сходных условиях внешней среды, вынуждены приобретать сходные формы. Тем самым, по мере становления организации уменьшается значимость индивидуальных усилий принимающих решения в организациях, а значит – уменьшается степень рационально-

сти как оптимального соответствия между целями и средствами, выбираемыми субъектом.

Авторы выделяют три механизма проявления институционального изоморфизма: 1) *принудительный* изоморфизм, который происходит из политического влияния и проблемы легитимации; 2) *миметический* изоморфизм, являющийся результатом стандартных ответов на неопределенность; 3) *нормативный* изоморфизм, ассоциирующийся с профессионализацией.

1. Принудительный изоморфизм является результатом как формального, так и неформального давления на организацию со стороны других организаций, от которых она зависит, и культурных ожиданий, существующих в социуме, внутри которого организация функционирует. Это давление может осуществляться в разных формах, вплоть до прямого указания правительства (например, завод начинает использовать технологии контроля за загрязнением внешней среды). Тот факт, что такие изменения могут быть в большой степени церемониальными, не означает, что они несущественны.

Существование общего легального окружения влияет на многие аспекты организационного поведения и структуры.

2. Миметические процессы. Институциональный изоморфизм может происходить и из-за неопределенности. Когда организационные технологии плохо поняты, когда неопределены цели, когда окружение создает символическую неопределенность, организации могут изменяться, беря за образец другие организации. Организации, с которых берется пример, могут об этом не подозревать, не желать этого, но являться удобным источником новых практик. Распространение этих практик также осуществляется различным образом: как через индивидов, переходящих из одной организации в другую, так и через организации, например, специализирующиеся на консультировании. Таким же образом распространяются инновации.

3. Нормативное давление. Третий источник институционального изоморфизма происходит напрямую из профессионализации. Авторы, ссылаясь на М.С.Ларсона, под профессионализацией понимают коллективную борьбу представителей какого-либо занятия (членов профессии), определять условия и методы своей работы, контролировать «производство производителей» (М.С.Ларсон) и устанавливать когнитивную базу и легитимацию для своей профессиональной автономности. Однако подчеркивается, что профессиональные проекты редко реализуются с полным успехом. Профессионалам необходимо находить компромиссы с непрофессионалами: клиентами, боссами, регуляторами. Рост численности профессионалов приходится на профессионалов, работающих в организациях. Речь идет прежде всего о менеджерах и специализированном персонале крупных организаций. Профессии, как и организации, подвержены принудительному и миметическому давлению. В то время как профессии могут различаться внутри организации, они демонстрируют сходство с профессиями в других организациях.

Два аспекта профессионализации являются источниками изоморфизма: университеты и институты профессиональной подготовки являются важными центрами развития профессиональных норм. Один из важных механизмов поощрения нормативного изоморфизма – фильтрация персонала [12, р.440-448].

П.Дж.ДиМаджио и У.У.Пауэлл выдвигают ряд гипотез, касающихся институционального изоморфизма.

Первые касаются показателей на организационном уровне.

1.1. Чем больше зависимость одной организации от другой, тем более похожей она будет на эту организацию в структуре, климате, поведении.

1.2. Чем выше централизация ресурсного обеспечения организации А, тем больше степень, до которой организация А станет изоморфной с организациями,

от которых она зависит с точки зрения ресурсов.

1.3. Чем более неопределенна связь между целями и средствами, тем выше степень, до которой организация будет моделировать себя вслед за организациями, которые она воспринимает как успешные.

1.4. Чем более неясны цели организации, тем выше степень, до которой организация будет стремиться моделировать себя по образу организаций, которые она воспринимает как успешные.

1.5. Чем больше организация полагается на академические рекомендации при отборе менеджеров и штатного персонала, тем выше степень, до которой она становится похожей на другие организации в этом поле.

1.6. Чем выше степень участия менеджеров организации в торговых и профессиональных ассоциациях, тем более похожа организация или станет похожей на другие в этом поле.

Вторые гипотезы касаются показателей на уровне поля (сферы).

2.1. Чем более организационное поле зависит от единичного (или нескольких похожих) источника, обеспечивающего жизненные ресурсы, тем выше степень изоморфизма.

2.2. Чем выше степень взаимодействия организаций в поле с государственными органами, тем выше степень изоморфизма в целом.

2.3. Чем меньше количество видимых альтернативных организационных моделей, тем быстрее темпы изоморфизма в этом поле.

2.4. Чем выше степень неопределенности технологий и неясности целей внутри поля, тем выше темпы изоморфного изменения.

2.5. Чем выше степень профессионализации в поле, тем больше институциональных изоморфных изменений.

2.6. Чем выше степень структурности в поле, тем выше степень изоморфности [12, с.448-452].

Эти гипотезы не рассматриваются авторами как основа программы эмпирических исследований, скорее как общие положения, которые требуют операционализации и дальнейшей эмпирической проверки.

В то же время гипотезы отражают еще один ключевой интерес для неонституционалистов — неопределенность, имеющая как разные источники, так и разные сферы «существования» (справедливости ради надо отметить, что сама тема неопределенности, по-разному трактуемой, стала практически общей в организационно-управленческой науке). Как это ни странно, неопределенность может рассматриваться как современный источник институционального изоморфизма.

Институциональный изоморфизм и эффективность

С определенного времени эффективность рассматривается не только как ежедневная, техническая эффективность, понимаемая как достижение цели с наименьшими затратами. Ряд авторов рассматривают эффективность дифференцированно в зависимости от уровня анализа. Поэтому наряду с эффективностью как характеристикой индивидуальных действий появляется социальная эффективность, характеризующая уже способность организации (социума) как целого выживать (эффективно функционировать).

Кроме того, существует и временной аспект, где кратковременной эффективности индивидуальных действий противопоставляется долговременная эффективность.

Как сочетаются два противоположных требования к организации — требования технической эффективности и институциональный изоморфизм? В рамках неонституциональной теории предлагается два подхода к этой проблеме.

Часть авторов (Дж.Мейер, В.Р.Скотт) предполагает, что мир организаций поделен на два сектора: сектор конкуренции, в котором выживание организации зависит от ее эффективности, и институцио-

ISS
нальный
от изом
одобренн
институц
авторы
подсчит
Это, нап
разовани

Дру
У.Пауэл
обладаю
с перио
ность я
отбора,
выжива
нальны
Ор

вятся
ным о
ную к
ры раз
и отда
тельно
дован
довер
Б.Роу

риван
дейст
дост
сти
лени
вова
на т
на т
дост

тив
Об
сти
гом
бо
(Т
ст
ор
(М
ф
(К
у
ш

нальный сектор, где выживание зависит от изоморфизма с институционально одобренными способами организации. К институциональному сектору указанные авторы относят организации с трудно подсчитываемым выходным продуктом. Это, например, организации в сфере образования, здравоохранения.

Другие исследователи (П.ДиМаджио, У.Пауэл) считают, что все организации обладают характерной «историей жизни» с периодом юности, в котором эффективность является критерием естественного отбора, и периодом зрелости, в котором выживание определяется институциональным изоморфизмом.

Организации, чьи структуры становятся изоморфными с институциональным окружением, уменьшают внутреннюю координацию и контроль. Структуры разъединяются как друг с другом, так и отдаляются от своей повседневной деятельности. Вместо координации, обследования и оценки применяется логика доверия и честности. (Дж.У.Мейер, Б.Роуэн.)

Таким образом, структуры рассматриваются не как результат рациональных действий принимающих решения с целью достижения максимальной эффективности организации, а как результат стремлений обеспечить легитимность существования организации. Акцент делается не на том, рациональный ли это процесс, а на том, что этот процесс не нацелен на достижение эффективности.

Кстати, неoinституционалисты противопоставляют общества и организации. Общества, по их мнению, включают институты, которые сцепляются друг с другом либо в интересах эффективности, либо доминирующих ценностей системы (Т.Парсонс), либо в интересах капиталистов (марксистская традиция). Напротив, организации являются либо анархиями (М.Д.Коен, Дж.Г.Марч, П.Олсен), либо федерациями слабо связанных частей (К.Вейк), либо агентами с автономными устремлениями (А.Гоулднер), работающими под давлением ограниченной ра-

циональности (Дж.Г.Марч, Г.Саймон), неопределенных или конкурирующих целей (Д.Л.Силлз), неясных технологий (Дж.Г.Марч и М.Д.Коен) [12, с.452].

Заключение

Подводя итог можно сказать, что неoinституционалисты поставили под сомнение ряд распространенных в организационно-управленческой науке утверждений: 1) организационные структуры являются результатом намеренных действий принимающих решения; 2) организационные решения отражают стремление организации к максимальной эффективности; 3) максимальная организационная эффективность (вне зависимости от ее критериев) обеспечивает организации выживание.

Вместо этого в рамках неoinституционального подхода развивалась идея о макроинституциональном влиянии на организацию. Тем самым, значимость рациональности в формировании и изменении организационных структур принципиально уменьшалась.

В то же самое время остался открытым вопрос о соотношении рациональности (свободы) и закономерности (детерминированности) в процессе организационного развития. Попытки разрешения его на позициях неoinституционального подхода подводят к проблеме конструирования социальных институтов. Но вопрос, каким образом это осуществляется, опять порождает непреодолимую проблему: свобода или детерминированность являются решающими факторами этого конструирования.

Список литературы

1. Гвишиани Д.М. Организация и управление. М.: изд-во МГТУ им. Н.Э.Баумана, 1998.
2. Катъкало В.С. Теория транзакционных издержек О.И.Уильямсона: эволюция и методология // О.И.Уильямсон. Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат, 1996. С.11.

3. Попова Е.П. Проблема критериев организационного развития: выживание или эффективность //Социс. 2004. №9.

4. Попова Е.П. Проблема структурной инерции и ориентиры развития организации //Вестник Московского университета. Серия: Социология и политология. 1995. №2.

5. Пью Д.С., Хиксон Д. Исследователи об организациях. М.: Линк, 1994. С.14-21.

6. Щербина В.В., Попова Е.П. Организационное развитие. Теория и практика. М.: ШИ и МБ, 2011.

7. Щербина В.В., Попова Е.П. Гибкость и консерватизм организации в условиях рынка. Проблема структурной инерции //Луса. №16, X11 №1-2. Beograd, 1995.

8. Щербина В.В. Что такое организационная экология. Социс. 1993, №2.

V.V. Scherbina, Doctor of Sciences, Professor, Russian State Humanitarian University (Moscow) (tel. (499) 973-41-06)

E.P. Popova, Candidate of Sciences, Associate Professor, High Economics School (Moscow) (e-mail: eppopova@hse.ru)

THE PROBLEM OF STRUCTURAL CHANGES AND THE NEOINSTITUTIONAL APPROACH IN THE ORGANIZATION THEORY

This article focuses on the analysis of the formation of neoinstitutional approach to organization theory, used to explain the rationality of the formation, operation, and changes in the organization. This approach allows us to explain organizational processes, taking into account the organization of interaction with the environment.

Key words: social organization, the organizational field, organizational structure, structural change, isomorphism, social efficiency.

УДК 658:338.242

В.А. Павлова, д-р экон. наук, профессор, Днепрпетровский университет им. А. Нобеля (e-mail: pavlova@duer.edu)

В.Н. Орлова, канд. техн. наук, доцент, Днепрпетровский университет им. А. Нобеля (e-mail: tkd@duer.edu)

О ПРОГРАММНОМ ПОДХОДЕ К РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

Рассматриваются вопросы разработки программы реализации стратегии предприятий-производителей потребительских товаров, ее содержание, порядок изменения и связи с программой развития отрасли на разных уровнях управления.

Ключевые слова: стратегия, программа, реализация стратегии, предприятия-производители потребительских товаров.

В условиях стратегической конвергенции и способности предприятий-производителей потребительских товаров обеспечивать конкурентные преимущества за счет более быстрой по сравнению с

9. Тюрина И.О. Неоинституциональная теория организации //Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: Инфра-М, 2000. С.112-116.

10. Щербина В.В. Социальные теории организации. М.: Инфра-М, 2000.

11. Щербина В.В., Попова Е.П. Современные концепции структурных изменений в организации //Социс. 1996. №1.

12. DiMaggio P.J. and Powell W.W. Institutional Isomorphism //Organizational Theory: Selected Readings, ed. By D.S.Pugh. London: Penguin Books, 1997. P.435.

13. Meyer J.W., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony //American Journal of Sociology. V.83, №2. 1977.

Получено 05.03.12

конкурентами реакции на изменения внешней среды, большое значение приобретает разработка стратегии развития.

Практически все исследователи теории управления занимаются вопросами