Дилемма университетов» на пути к рынку. Что может сказать «новый институционализм» о поведении образовательной организации?

Комментарий к статье Б. Чарнявски, К. Генелль «В поход за покупками? Университеты на пути к рынку»[1].

Павлюткин И.В.

Аннотация

Предлагаемая работа посвящена обзору исследований и систематизации теоретических построений, предлагаемых при анализе поведения университетов в рамках так называемого нового институционального подхода. Поводом к её написанию послужило исследование Барбары Чарнявски и Кристины Генелль, в рамках которого представлен критический анализ институционального обновления университетов на пути к рынку. На примере четырёх университетов показано, каким образом требования, предъявляемые к университету рынком, способствуют гомогенизации организационных форм в борьбе за повышение качества услуг. Этот процесс имеет как позитивные, так и негативные последствия. В нашей работе мы попытаемся расширить рамки предложенного анализа, за счёт привлечения дополнительных концептов, и сосредоточится на самом подходе – новом институционализме. Данное теоретическое направление становится актуальной в свете анализа организационных изменений и связанных с этим последствий.

Введение

Данная работа посвящена обзору исследований и систематизации теоретических построений, предлагаемых при анализе поведения университетов в рамках так называемого нового институционального подхода. Поводом к её написанию послужило исследование Барбары Чарнявски и Кристины Генелль, в рамках которого представлен критический анализ институционального обновления университетов на пути к рынку. Проблематика статьи, на наш взгляд, заключается в так называемой «дилемме университетов». Университеты, моральная природа которых выражается в отрицании языка стандартизации, сталкиваются с необходимостью играть по правилам, которые в современной ситуации требуют достижения успеха именно в рамках стандартизации [Czarniawska, Genell, 2002, p. 472]. Одним из вариантов выхода из данного конфликта становится выстраивание университетских организационных форм через систему

[1] Barbara Czarniawska, Kristina Genell. «Gone shopping? Universities on their way to the market». *Scandinavian Journal of Management,* Vol.18 (2002) 455-474

слабых связей (loose coupling). Под слабыми связями в данном случае понимается обособленность различных элементов организационной структуры при высокой степени их чувствительности, взаимности друг к другу. «Производственный процесс» в таких сферах как образование, на современном этапе довольно часто сопряжён с периферийной деятельностью, которая связана с позиционированием университета вовне, например, с созданием собственного имиджа в ответ на запросы внешней среды. С одной стороны, подобная деятельность позволяет университетам меньше реагировать на предъявляемые к ней требования и сосредоточиться на самом процессе «производства знаний», а с другой - делает их менее способными к осуществлению значимых институциональных изменений.

Мы попробуем расширить концептуальные рамки предложенного анализа и сделать некоторые выводы относительно применения так называемого нового институционального подхода (new institutionalism) к анализу образовательных организаций. Институционалисты предполагают, что деятельность организаций определяется в большей степени не рациональными представлениями отдельных акторов, а институциональной средой, в которую вынуждена встраиваться любая вновь создаваемая организация - нормы рационального действия создаются не внутри организаций, а задаются внешними агентами, обладающими большей властью и имеющими возможности для ее реализации [Meyer, Rowan, 1977]. В исследовании Б. Чарнявски и К. Геннель на примере четырёх университетов показано, каким образом требования, предъявляемые к университету рынком, способствуют гомогенизации организационных форм в борьбе за повышение качества поставляемых услуг. Данный процесс в рамках институционального подхода определяется как тенденция к *изоморфизму (isomorphism)*, то есть имитированию организационных форм других организации, выступающих в качестве образцов [DiMaggio, Powell, 1991].

В данном случае интерес вызывают несколько концептов, предложенных в статье, а именно: *организационная идентичность (organizational identity), изоморфизм, слабая связь*. На наш взгляд, при объяснении поведения такого объекта как организации социальной сферы (образования, здравоохранения, культуры), они существенно расширяют возможности широко понимаемого институционального подхода. В конце работы мы сделаем несколько предположений относительно релевантности предложенной схемы, как инструмента анализа российской образовательной системы.

Новый институционализм в организационном поведении

«Аномалия» образовательной организации

Предлагаемая статья затрагивает ряд вопросов, которые до этого не считались проблемными. Одним из них становится проблема «аномалии» образовательной организации, которая возникает как ответ на вопрос о релевантности применения к ней метафоры «производитель знания» *(knowledge-producer)*. Для многих исследователей термин «производитель знания» применительно к образовательной организации выступает скорее как предпосылка для применения собственных концептуальных схем. Если университет действует как «производитель знания», то логика его поведения вполне вписывается в логику типичного хозяйственного рыночного агента, с тем, скорее формальным ограничением, что объектом его максимизации здесь является не прибыль.

Существуют различные экономические работы, указывающие на возможность для вуза максимизации своего места в рейтинге [Winston, 1999, P. 22]. В модели Д. Гарвина университет максимизирует свою полезность, которая является функцией от его престижности, качества и количества студентов [Diamond,1993, P. 114]. Гордон Уинстон исходит из того, что «некоммерческие» университеты максимизируют не прибыль, а качество своих образовательных услуг (точнее, свое место в рейтинге) и поэтому стремятся через предоставление значительных субсидий привлечь самых талантливых студентов, внешний эффект от присутствия которых будет наиболее значительным [Winston, 1997].

В этой ситуации нам в принципе не важно знать его внутреннее устройство, ведь поведение целиком и полностью определяется моделируемой рыночной конъюнктурой. Однако в реальности всё выглядит не совсем так. За последние 20 лет появилось множество работ - как социологов, так и экономистов - в которых по разным основаниям критикуется анализ и моделирование поведения университета как фирмы [Hansmann, 1983; DiMaggio, Anheier, 1990; Winston, 1997]. Как показано в рассматриваемой работе, подобная трактовка образовательной организации влечёт за собой ряд негативных последствий [Czarniawska, Genell; 2002].

Новый институционализм как направление, появившееся в 70-х годах, было сосредоточено преимущественно на анализе поведения организаций общественного сектора (некоммерческих организаций). Его основное достижение состояло в последовательном доказательстве того, что такие организации действуют, исходя из логики институционального конформизма, нежели исходя из логики технической эффективности, и что они характеризуются моделью менеджмента, в которой

институциональный и технический уровни администрирования слабо связаны (сцеплены)[2] [Meyer, Rowan, 2006, p.15-16].

В 1976 году вышла статья Карла Вейка «Образовательные организации как слабо связанные системы», один из выводов которой заключался в том, что образовательные организации в своём поведении находятся под давлением институциональной среды и структурируют свою деятельность через *слабые связи (loose coupling)*[3] [Weick, 1976].

Как отмечается в работах Вейка и последующих исследованиях по этой тематике, образовательная организация является специфическим артефактом, особенности которой связаны, с одной стороны, с неопределённостью технологии производства знания и, соответственно, с трудностями адекватного измерения результатов образовательного процесса, а с другой - с отсутствием признаков «рациональной бюрократии» в управлении, предполагающей стандартизацию и специализацию процессов производства, формализацию отношений и особенно централизованного контроля деятельности её сотрудников. В какой-то степени она является прямой противоположностью идеального типа «производственной организации»[4] [Weick, 1976; Ingersoll, 1988]. «Более того, если организационная теория (преимущественно «рационалистского» толка) предсказывала, что такие слабо интегрированные организации будут вести себя нестабильно, то, в действительности, слабо связанные образовательные иерархии доказывали свою стабильность на протяжении длительных периодов» [Meyer, Rowan, 2006, p. 5]. И, наконец, «хотя теоретики организаций рассматривали структуру организаций как сильно зависящую от условий «производственного процесса», т.е. формального ядра образовательных институтов – преподавание, обучение в классах и формальная структура школ оказались слабо связанными» [Meyer, Rowan, 2006, p. 5]. Ключом к объяснению этих аномалий становится понимание образовательных организаций как институциональных организаций, то есть организаций, наиболее важное требование к которым состояло не в эффективности, а в легитимности [Meyer, Rowan, 2006].

---

[2] Термин “coupling”, на наш взгляд, релевантно переводить и как «связанность» и как «сцепленность». По ходу текста мы будем использовать разные варианты, особенно в связи с терминами «noncoupled» и «decoupled». В первом случае релевантным кажется перевод - «не связанные», а во втором – «расцепленные».

[3] О феномене «слабых связей» мы остановимся далее отдельно.

[4] Значительное количество исследований, как школ, так и вузов было сосредоточено на разных моделях управления и формирования организационной структуры, которые по тем или иным параметрам отклонялись от идеального типа бюрократической структуры. Среди этих моделей наиболее заметными стали коллегиальная, политическая (коалиционная) и модель организационной анархии [Панова, 2006].

Данное утверждение было развито и представлено предложенной Скотом и Мейером типологией, согласно которой ориентация поведения организации располагается на отрезке между перпендикулярными друг другу техническим и институциональным контролем. Если в производственных организациях с известной технологией используется сильный технический и слабый институциональный контроль, то в образовательных организациях, институциональный контроль ощущается существенно больше [Scott, 1998].

Рисунок 1. Сравнение организаций в зависимости от давления технической и институциональной среды

		Контроль со стороны институциональной среды	
		СИЛЬНЫЙ	**СЛАБЫЙ**
Контроль со стороны технической среды	**СИЛЬНЫЙ**	Банки, больницы, организации торговли	Производственные организации
	СЛАБЫЙ	Организации образования, церкви	Рестораны, спортклубы

Источник: Scott W.R. Richard Organizations: rational, natural and open systems. Prentice Hall, NJ: Upper Saddle River, 1998. P. 138.

При этом оба типа ориентации организаций как техническая, так и институциональная приводят к росту рациональных организационных форм, но каждая из них ассоциируется с разными концепциями рациональности. Техническая ориентация подчеркивает рациональность, укорененную в анализе целей и средств для их достижения. Такая рациональность связана с эффективностью получения результата, который должен быть измеряем и точно фиксируем. Институциональная ориентация относится к когнитивному понятию рациональности – обеспечению опознавания и понимания проводимой деятельности другими участниками взаимодействия [Scott, Meyer, 1991, p. 124]. Если первый тип рациональности определяет, *что должна организация делать*, то второй – *какая организация может (имеет право) существовать* [Powell, 1991, p. 187]. В действительности образовательная организация формирует свое поведение и организационную форму, стараясь соответствовать своему институциональному окружению. И в этом смысле она стремится не к эффективности, а к легитимности своей деятельности. При этом

требование эффективности становится одним из способов её выражения [Scott, 1991, p. 124].

Одним из ранних примеров содержательного развития данного тезиса можно считать работу Дэвида Каменса «Легитимирующие мифы и образовательная организация: взаимосвязь между организационной идеологией и формальной структурой» [Kamens; 1976]. В ней он выделяет типологию образовательных организаций (колледжей) исходя из легитимирующих мифов, которые позволяют им обосновывать свою значимость по отношению к целевому окружению. При этом разные типы образовательных организаций имеют собственную логику обоснования своей значимости. Они конструируют не только свой «образ», представление о своей миссии («элитного», «корпоративного», «массового» колледжа), но и образ «студента», который навязывается целевой аудитории. Подобное позиционирование отражалось в таких элементах, как отбор учащихся, организация их жизни в процессе обучения, размер и выстраивание формальной структуры колледжей, формальным учебным планом, демографической структурой и географическим размещением процесса обучения.

Истоки «аномалии»: логика нового институционализма

В конце 70-х - начале 80-х годов выходит несколько, на сегодняшний день ставших уже классическими работ, смысл которых сводится к изучению процесса конструирования «рациональных организационных форм». В данных работах авторы, с одной стороны, начинают проблематизировать само понятие рациональности организационных форм, подчёркивая их социальную природу и церемониальный характер, а с другой стороны, указывают на последствия, возникающие из-за трансплантации этих организационных форм на другие организации [Meyer, Rowan, 1977; DiMaggio, Powell, 1983]. Кратко резюмируем логику данных рассуждений.

Данные теории основаны на предположении о том, что организации испытывают нормативное влияние со стороны агентов институциональной среды. Это влияние, может ощущаться со стороны государства, которое не только регулирует экономическое взаимодействие, вводя всё новые формальные правила, но и конституирует сам рынок, придавая стабильность экономическому взаимодействию [Флигстин, 2004] или профессиональными ассоциациями, например в медицине, которые формируют стандарты предоставления услуг через оценки качества [Scott, 2004], а также другими организациями со сходными условиями внешней среды. В определенной ситуации это означает, что поведение организации направляется

легитимизированными элементами, начиная со стандартных процедур (нормативных регламентов, законов), заканчивая профессиональным влиянием (сертификация) и государственными рекомендациями, которые довольно часто не совпадают с непосредственными задачами организации. Принятие этих легитимных элементов, ведёт к изоморфизму с институциональной средой и увеличивает способность выживания организации [Zuker, 1987, p. 443].

Неопределённость среды - вызванная, например, изменением правил игры на рынке, либо захватом определённой ресурсной ниши, либо переопределением параметров успешности организационной формы - вынуждает организации заниматься поиском соответствующих образцов, имитирование которых позволит оправдать своё существование перед агентами институциональной среды. Организационная структура, возникающая, как правило, в результате эффективности на рынке, теперь возникает как реакция на институциональное давление, оказываемое государством или профессионалами. Усилия по достижению рациональности в условиях неопределённости и давления ведут к гомогенности структуры [DiMaggio, Powell, 1991]. Данный процесс обозначается как изоморфизм, то есть процесс изменения в организациях, который поддерживает их сходство под влиянием одинаковых окружающих условий. Он порождает высокую степень соответствия организационных форм и способов деятельности, господствующим стандартам, которые навязываются вышестоящими структурами [DiMaggio, Powell, 1991, p. 70].

Одно из фундаментальных предположений новой институциональной теории организаций состоит в том, что для выживания, последние должны доказывать свою социальную значимость по отношению к окружению, от которого зависят. Следовательно, способность организаций реагировать на внешние запросы и ожидания жизненно необходима, и они будут проигрывать, если отклонятся от предписаний порождаемых институциональными мифами [Stensaker, 2004].

Взаимодействие между организацией и средой может быть охарактеризовано четырьмя параметрами, о которых далее пойдет речь.

Во-первых, организации отражают модели, утверждённые в более широкой системе, через их сознательную или бессознательную имитацию. Таким образом, организационные структуры обычно являются простыми копиями распространённых образцов. В зависимости от силы внешнего давления эта имитация может существовать как *миметическая (mimetic)*, вследствие слабого понимания отношений между средствами и целями деятельности (неопределенность); *нормативная (normative)*,

вследствие образовательного и профессионального влияния; *силовая (coercive)*, вследствие давления политиков и публичных агентов.

Во-вторых, эта имитация ведёт организацию к развитию слабо интегрированных или вообще расцепленных *(decoupled)* организационных форм. Организационная структура оторвана от непосредственного «производства», а «производство» - от его результатов. С тех пор как внутренняя «производственная» деятельность не видна и только до определённой степени выставляется на обозрение, организационная структура, становится тем, что может быть наблюдаемо.

В-третьих, шаблоны и образцы, формируемые средой, в свою очередь, формируют внутреннюю структуру организации. Давление окружающей среды способствует формированию особых смысловых систем, конституирующих логику её выстраивания.

В-четвёртых, наполнение этих смысловых систем, сообщения, которые они передают, могут быть разделены на «рационализированные» и «рационализирующиеся». Эти сообщения - результат глобального влияния западного институционального порядка: структурирование повседневной жизни в рамках стандартизированных обезличенных правил конституирует социальную организацию как средство для коллективных устремлений (целей). Подобные процессы поддерживаются ключевыми институциональными акторами (государством, профессиональными сообществами, организациями науки), заставляющими нас действовать, исходя из норм рациональности [Stensaker, 2004; Meyer, Rowan, 1977].

«Необходимая черта новой институциональной теории и условий существования этих рационализированных двигателей - в том, что существуют как узкие, так и широкие уровни институциональных сред, состоящих из организаций, которые в совокупности составляют распознаваемую сферу институциональной жизни: ключевые поставщики, потребители ресурсов и товаров, регулирующие организации и другие организации, производящие сходные услуги или товары» [DiMaggio, Powell, 1983, p. 148]. В различных версиях институциональной теории эти промежуточные структуры называют *индустриальными системами (industrial systems), социетальными секторами (societal sectors), организационными полями (organizational fields)*.

Институциональное обновление и организационная идентичность

Применение институциональных теорий к анализу организаций в большей степени связано с процессами трансформации, происходящими в организациях под влиянием изменений институциональной среды. При этом трансформация в

организациях означает не просто встраивание в новые правила игры, а переопределение и достраивание уже сложившейся организационной структуры, переопределение своего существования и позиционирования в пространстве взаимодействия с ключевыми агентами институциональной среды. В целом этот процесс описывается как смена *организационной идентичности (organizational identity)* организации.

Одним из ключевых вопросов, отражающих специфику институционального обновления университетов, является вопрос о том, изменяют ли они свою идентичность или же модернизируют только свой имидж, оставляя индивидуальность нетронутой? [Czarniawska, Genell, 2002, p. 469] Остановимся на нём более подробно. На наш взгляд, понятие организационной идентичности становится центральным для объяснения последствий институционального обновления.

Организационная идентичность может быть понята как социально сконструированный концепт, отражающий скорее то, что организация из себя *представляет*, а не то, как она *действует*. Это не означает, что поведение не имеет значения. Символы и мифы могут соотноситься с организационным поведением множеством способов. Основной акцент в исследованиях организационной идентичности состоит в анализе конструирования организаций как смысловых сущностей (meaningful entities), то есть не в том, как люди действуют, а в том какой смысл они вкладывают в свои действия (через использование символов, языка и эмоций) [Stensaker, 2004].

Говоря об организационной идентичности, обычно рассматривают два подхода, которые, несмотря на схожие основания, построены на совершенно противоположных эмпирических наблюдениях. Первый из них разработан теоретиками организационной культуры, второй - неоинституционалистами. Если институционалисты исследовали (наблюдали) то, как организации активно копируют практики друг друга, что впоследствии ведет к большему изоморфизму и гомогенности, то теоретики культуры наблюдали то, как организации институционализируют различные культурные практики, которые отличают их от других, и показывают уникальность данной организации [Dobbin, Pedersen, 2006, p. 897]. Фактически, формирование идентичности через уникальность и легитимация через единообразие – две стороны одной медали.

С позиций теоретиков организационной культуры, организационная идентичность - феномен, который возникает изнутри организации. Его общее и базовое определение может быть сформулировано как коллективное понимание членами организации её специфических черт (характеристик), которые становятся центральными и

относительно неизменными и отличают эту организацию от других [Albert, Whetten, 1985]. С позиций неоинституционалистов, организационная идентичность является социальным институтом, который формируется вне организации и к которому она вынуждена приспосабливаться. Для того чтобы добиться легитимного положения по отношению к среде, организации «придумывают» себя в этой среде. Таким образом, согласно концепциям нового институционализма, организационная идентичность подчинена распространённым идеям среды о том, как организация должна выглядеть. Вместо понятия, зародившегося глубоко внутри организации, идентичность, локализованная в формальной структуре, становится «похожей на хамелеона, имитируя образы, господствующие на постсовременном рынке» [Dobbin, Pedersen, 2006]. Ключевое предположение состоит в том, что организационная идентичность, трансформированная из стабильной, отличительной, выдержавшей испытание временем характеристики, приобретает неустойчивую и легко изменяемую организационную форму [Stensaker, 2004, p. 24]. Подобное размежевание между внутренней и внешней идентичностью организации приводит к необходимости выстраивать организационную структуру посредством слабых связей. «Производственный процесс», связанный с внутренней идентичностью организации, вынужден пересекаться с периферийной деятельностью, которая связана с позиционированием организации вовне, например, с созданием собственного имиджа в ответ на запросы внешней среды.

Образовательные организации как слабосвязанные системы

Остановимся более подробно на феномене слабых связей применительно к деятельности образовательных организаций (как школ, так и университетов).

Как уже было отмечено институциональный подход, предложенный Мейером, Вейком и их коллегами использовал феномен «слабой связи» применительно к образовательной системе США преимущественно потому, что формальная структура школ и колледжей возникала в меньшей степени как требование технической эффективности, предъявляемое к реальному производству, а скорее как необходимость сохранять свою легитимность в обществе.

Не все формальные структуры подразумевают сильную связь. Некоторые рациональные механизмы, такие как децентрализация, делегирование, профессионализация, являются методами конструирования гибкости и некоторой несвязности организационной структуры [Scott, 1998, p. 278]. Мейер и Роуэн доказывают, что довольно часто периферийная деятельность организации носит

церемониальный характер для подтверждения внешней легитимности и слабо связана с основным «производственным» процессом (technical core), так как она не предлагает ясных рекомендаций по управлению. Такое расцепление (decoupling) бывает достаточно полезным в ситуации конфликтующих запросов внешней среды. Мейер указывает на то, что структурные изменения обычно сопровождаются сигналами, обращёнными к целевой группе организации вне зависимости от того, насколько она эффективна [Meyer, Rowan, 1977].

Как отмечается в работе Ортона и Вейка, образ, который должен возникать по поводу слабой связи, формируется на пересечении двух характеристик: *взаимности (responsiveness) и обособленности (distinctiveness)* элементов системы. Первая характеристика может быть определена, как способность одного элемента системы реагировать на действие другого элемента. Вторая - представляет собой способность к собственной идентификации внутри системы. Если не существует ни взаимности, ни обособленности, то организацию в принципе сложно представить как систему и можно назвать несвязанной системой *(noncoupled).* Если существует взаимность, но нет обособленности, система может быть определена как сильно связанная *(tight coupling).* Если есть обособленность, но нет взаимности, то система определяется как *расцепленная (decoupled)*. Если присутствуют и взаимность, и обособленность система может быть названа *слабосвязанной (loose coupling)* [Orton, Weick, 1990, p. 205].

Вейк указывает на то, что слабосвязанные организации обладают преимуществами в сложной среде. Более автономные группы могут быть более чувствительны к изменениям в среде и предполагают совместную адаптацию к конфликтующим запросам на институциональном уровне. Если проблемы возникают в одной части системы, последствия могут не затронуть всю систему целиком. В результате система в целом является более стабильной во времени, если она слабо связана [Weick, 1976].

Что понимается под слабой связью в рамках исследования Чарнявски и Геннель? «Слабая связь» становится необходимым элементом организации университета в ситуации его конфликта с рынком. С одной стороны, «оценка качества производственного процесса и его результатов в рамках университета связана со значительными, если не непреодолимыми, трудностями» [Czarniawska, Genell, 1998, p. 464], а с другой - современность такова, что «рынку необходима подробная информация и о процессе производства, и о самом продукте» университета [Czarniawska, Genell, 1998, p. 464]. Покупатели, которые не могут получить необходимую информацию, вынуждены пользоваться той, которую уже имеют. Таким

образом, возникает и утверждается в собственных правах относительно новый вид деятельности - создание *имиджа*. Работа по созданию имиджа как периферийная деятельность университета приобретает всё большую значимость. «Гётерборгский Университет открыл информационный центр, в котором, среди прочего, имеется дисплей, постоянно отражающий информацию обо всех важных событиях, происходящих в стенах университета. «Научные фестивали», на которых университеты представляют себя широкой общественности, уже стали обычным «ритуалом»; информационная страница в Интернете является важной характеристикой каждого факультета; для распространения информации о себе выделяется все больше рабочего времени» [Czarniawska, Genel, 1998, p. 465]. На первый взгляд обособленные элементы - деятельность по производству своего имиджа, т.е. конструированию своего образа вовне, и процессы производства знания, т.е. обучение и исследовательская деятельность, все же, взаимосвязаны, хотя и не напрямую, не очевидным образом. Это и есть то, что можно охарактеризовать термином «слабая связь». «Эта слабая связь рассматривается некоторыми как основной показатель лживости нашего времени, а другими как необходимое притворство, используемое в парадоксально организованном мире, где не все, что было сделано, может быть подвергнуто огласке, и наоборот» [Czarniawska, Genell, 1998, p. 464]. При этом открытым остаётся вопрос о том, меняется ли «содержание образования» или же изменяется принцип его позиционирования для «потребителя»? Стоит ли использовать «слабую связь» или предпочтительнее её избегать?

С одной стороны слабая связь позволяет системе в целом в меньшей степени реагировать на каждый появляющийся сигнал, давая возможность некоторым частям системы продолжать работать как раньше. Вейк заметил, что хотя слабая связь может способствовать неизменности, она не осуществляет отбор того, что должно быть сохранено. Таким образом, могут быть увековечены как устаревшие традиции, так и инновационные идеи [Weick, 1976, p. 6]. Как отмечают Чарнявска и Геннель, «становится понятно, почему те, кто поддерживал и осуществлял преобразования, обычно делали выбор в пользу жесткой связи, и почему системы образования являются главным примером систем слабых связей. Сочетание непонятной технологии и присутствия четких профессиональных норм в противовес иерархии, благоволит слабым связям» [Czarniawska, Genell, 1998, p. 467].

Проблемным и не решённым до конца становится следующий вопрос: изменяют ли университеты свою индивидуальность или же модернизируют только свой имидж, оставляя индивидуальность нетронутой? Применительно к университетам Польши

исследователи не дают однозначного ответа на этот вопрос. «С одной стороны, университеты Польши, хорошо обученные «искусству использования показателей» в прошлом, быстро осознали, что демонстрация желанной картины требует меньше усилий, чем изменение самой природы процесса обучения. С другой стороны, это искусственное создание имиджа помогло им защититься от того, что Пауэр называет «колонизацией», а Генелль [Genell, 1997], намекая на прошлое Польши - «оккупацией» западных захватчиков» [Czarniawska, Genell, 1998, p. 472].

От «экономических рынков» к «организационным полям»

В данной работе мы рассмотрели лишь один из уровней, связанных с анализом организационных преобразований в университетах, а именно, с понятиями, которыми в настоящее время оперируют представители «нового институционализма», предлагая интерпретацию изменений, связанных с университетами. Процессы изменения в университетах, связанные с неопределённостью внешней среды, сопряжены с необходимостью имитирования навязанных или успешных организационных форм, а также выстраиванию деятельности университетов посредством слабых связей.

Тенденции, о которых пишут Чарнявска и Геннель в связи с институциональным с возрастание конкуренции между вузами, давление со стороны регулирующих органов применительно к качеству образовательных услуг, появление множества независимых организаций по оценке качества и ранжированию университетов – на наш взгляд, в ближайшее время станут актуальными и для российских университетов. В связи с этим анализ и экстраполяция имеющегося управленческого опыта является, безусловно, полезными. Ещё более полезным для исследователей становится опыт теоретизирования по поводу институционального обновления университетов. Институциональные изменения экономики образовательной системы за последние 15 лет привели к формированию множества организационных форм университетов. Мы имеем дело с многообразием образовательных форматов (от привычной пятилетки, до бакалавриата, магистратуры и MBA), различными моделями управления университетами, форматами продажи образовательных услуг. Не рассмотренным остаётся вопрос о том, каким образом мы пришли к такому разнообразию организационных форм и почему в определённых вузах данные формы настолько схожи? Остановимся в заключение ещё на некоторых аспектах этого теоретизирования.

Стоит заметить, что сама логика и язык, которыми пользуются новые институционалисты, лишь слабо напоминают язык и логику рыночного взаимодействия. Проведенное исследование показывает, что проблемы, связанные с

преобразованиями университетов на пути к рынку, рождают в большей степени не экономические, а социальные последствия. В этом смысле «словарь» экономической теории, может быть дополнен, а где-то и заменён «разговорником» институциональной социологии[5]. С теоретических позиций, это означает понимание того, что фрейм - «рынок», в данном случае, следует заменить фреймом - «организационное поле» [Scott, 2004; Powell, Czarnawska; 1998]. Подобная реконцептуализация может быть достаточно плодотворной, так как она позволяет уловить ещё несколько тем, связанных с преобразованиями университетов, ключевой среди которых становится тема власти.

Реконцептуализация начинается с понимания того, что образовательные организации, как и любые другие архетипы организации, существует в организационном поле. Под организационным полем понимаются те институты, которые, в общем виде конституируют узнаваемое пространство институциональной жизни: ключевые поставщики, потребители продуктов и ресурсов, регулирующие органы и другие организации, производящие схожие услуги или продукты [DiMaggio, Powell, 1991, p. 64-65]. Организационное поле школы включает, например, организации, занимающиеся аккредитацией, программы обучения преподавателей, государственные органы управления образованием, законодательные учреждения, суды, университеты, группы родителей, поставщиков и издателей литературы.

Введение рамки «организационных полей» применительно к участникам рыночного взаимодействия сдвигает нас в сторону субъективистского интерпретативного подхода. «Предполагается, что интерпретировать рынок можно только с помощью *структуры субъективных значений*, выработанных самими участниками рынка, и тех смыслов, которые они вкладывают в свои повседневные хозяйственные действия[6]. Таким образом, речь идет не об абстрактном (логическом) понимании рынка как объекта отстраненного наблюдения, а о совокупности общих смыслов, которые вырабатывают его участники в процессе практического погружения

---

[5] «Следуя за новой институциональной экономической теорией, пытающейся осуществить синтез старого институционализма и традиционной неоклассики, новый институционализм социологии пробует соединить достижения новой институциональной экономики и традиционной социологии» [Радаев, 2002]

[6] Данные воззрения опираются на подход А.Шюца (см., например: *Шюц А.* Обыденная и научная интерпретация человеческого действия / Шюц А. Избранное: Мир, светящийся смыслом. М.: РОССПЭН, 2004. С. 7-50). Более подробное изложение применительно к теории рынка, см.: *Юдин Г.Б.* Рынки как поля: попытка реконцептуализации // Экономическая социология. Том 7, № 4, 2006. С. 27-42 (http://www.ecsoc.msses.ru/NewText.php).

в мир рыночных трансакций. В этом отношении процесс понимания рынка оказывается неотделимым от практических действий по его формированию» [Радаев, 2006].

Представленная статья, посвящённая институциональному обновлению университетов, показывает, что этот процесс не является односторонним. Он возможен и осуществляется в силу одновременного присутствия нескольких сил, которые осуществляют давление на университеты: государства, ключевых игроков, профессиональных ассоциации вузов, рейтинговых и аккредитационных агентств, преподавательских профсоюзов, самих потребителей, западных организаций (фондов). Однако, неочевидно, кто и в какой степени влияет на организационную идентичность университетов, каковы механизмы влияния и является ли этот процесс изоморфным или инновационным? Поставленные вопросы требуют адекватной исследовательской схемы, которой может выступить «теория организационных полей».

Библиография

Белая книга российского образования. – М.: Издательство МЭСИ, 2000.

Высшее образование в России: правила и реальность // Авт. коллектив: А.С. Заборовская, Т.Л. Клячко, И.Б. Королев, В.А. Чернец, А.Е. Чирикова, Л.С. Шилова, С.В. Шишкин (отв. ред.) — М.: Независимый институт социальной политики, 2004.

Панова А.А. О структуре управления и принятии решений в российских вузах. Препринт WP10/2006/05. М.: ГУ - ВШЭ, 2006

Радаев В.В. Основные направления развития современной экономической социологии // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М. «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. с. 3-19.

Радаев В.В. Что такое рынок: экономико-социологический подход. WP6/2006. ГУ-ВШЭ.

Скотт Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 1. С. 27-44. (http://www.ecsoc.msses.ru/Transl.php)

Стратегии адаптации высших учебных заведений: экономический и социологический аспекты, М.: ГУ-ВШЭ, 2002.

Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений / Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М. «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. с. 119 – 157.

Юдин Г.Б. Рынки как поля: попытка реконцептуализации // Экономическая социология. 2006. Том 7, № 4. С. 27-42 (http://www.ecsoc.msses.ru/NewText.php).

Chiaburu D., Chiaburu V. Institutional influences on change in Romanian educational organizations: Strategic, evaluative and discursive responses // South-East Europe Review. 2003. No 4. P. 85 – 100.

Czarniawska B., Genell K. Gone shopping? Universities on their way to the market // Scandinavian Journal of Management. 2002. Vol. 18. P. 455–474.

Czarniawska B., Wolff R. Constructing new identities in established organization fields: Young universities in old Europe // International Studies of Management & Organization. 1998. Vol. 28. P. 32–56.

Diamond. A. M. Economic explanations of the behavior of universities and scholars // Journal of Economic Studies. 1993. vol. 20.

DiMaggio P.L., Anheier H.K. The Sociology of Nonprofit Organizations and Sectors // Annual Review of Sociology. 1990. Vol. 16. No. 1. P. 137-159.

DiMaggio P.J., Powell W.W. The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields // The new institutionalism in organizational analysis / Ed. by W.W. Powell, P.J. DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press, 1991b. P. 63-82.

Dobbin F., Pedersen J.S. In search for identity and legitimation: bridging organizational culture and neoinstitutionalism // American Behavioral Scientist. 2006. Vol. 49. No. 7.

Dreeben R., Gamoran A. Coupling and Control in Educational Organizations // Administrative Science Quarterly. 1986. Vol. 31. No. 4. P. 612-632.

Hansmann H.B. The Role of Nonprofit Enterprise // The Yale Law Journal. 1980. Vol. 89. No. 5. P. 835-898.

Hanson M. Institutional Theory and Educational Change // Educational Administration Quarterly. 2001. Vol. 37. No. 5. P. 637-661.

Ingersoll R. Loosely coupled organizations revisited // Conference paper, Annual Meeting of the American Sociological Association. 1988.

Kamens D.H. Legitimating Myths and educational organization: the relationship between organizational ideology and formal structure // American Sociological Review. 1977. Vol. 42. No. 2. P. 208-219.

Lutz F.W. Tightening up Loose Coupling in Organizations of Higher Education // Administrative Science Quarterly. 1982. Vol. 27. No. 4. P. 653-669.

Meyer H.D., Rowan B. Institutional analysis and the study of education / The New Institutionalism in Education ed. by Heinz-Dieter Meyer, Brian Rowan. State University of New York Press. 2006. P. 1-13

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

Neave G. The Evaluative State Reconsidered // European Journal of education. 1998. Vol. 33. No. 2.

Orton J.D., Weick K. Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization // The Academy of Management Review. 1990. Vol. 15. No. 2. P. 203-223.

Powell W.W. Expanding the scope of institutional analysis // The new institutionalism in organizational analysis / Ed. by W.W. Powell, P.J. DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press, 1991. P. 182-203.

Rowan B. Organizational Structure and the Institutional Environment: The Case of Public Schools // Administrative Science Quarterly. 1982. Vol. 27. No. 2. P. 259-279.

Scott W.R., Meyer J.W. The organization of societal sectors: Propositions and early evidence // The new institutionalism in organizational analysis / Ed. by W.W. Powell, P.J. DiMaggio. Chicago: University of Chicago Press, 1991. P. 108-140.

Scott W.R. Institutions and Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage. 1995.

Scott W.R. Richard Organizations: rational, natural and open systems. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 1998.

Stensaker B. The Transformation of Organisational Identities. Interpretations of policies concerning the quality of teaching and learning in Norwegian higher education. Enschede, Center for Higher Education and Policy Studies (CHEPS). 2004. (http://www.utwente.nl/cheps/documenten/thesisstensaker.pdf 13.01.2007)

Weick K. E. Educational Organizations As Loosely Coupled Systems // Administrative Science Quarterly. 1976. Vol. 21. P. 1–20

Winston G.C. Why can't college be more like firm? // Change. 1997. Sept-Oct.

Zucker L.G. Institutional theories of organization // Annual Review of sociology. 1987. Vol. 13. P. 443-464.