

2007

# Sotsiologicheskii Neoinstitutsionalizm i Analiz Organizatsii (Predislovie k razdelu)

Jeffrey K. Hass

*University of Richmond*, [jhass@richmond.edu](mailto:jhass@richmond.edu)

Follow this and additional works at: <http://scholarship.richmond.edu/socanth-faculty-publications>



Part of the [Economic Theory Commons](#)

---

## Recommended Citation

Hass, Jeffrey K. "Sotsiologicheskii Neoinstitutsionalizm I Analiz Organizatsii (Predislovie K Razdelu)." *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta, Series 8, Menedzhment* 3 (2007): 112-25.

This Article is brought to you for free and open access by the Sociology and Anthropology at UR Scholarship Repository. It has been accepted for inclusion in Sociology and Anthropology Faculty Publications by an authorized administrator of UR Scholarship Repository. For more information, please contact [scholarshiprepository@richmond.edu](mailto:scholarshiprepository@richmond.edu).

## КЛАССИКА ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Дж. Хасс

### СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ НЕОИНСТИТУЦИОНАЛИЗМ И АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИЙ (предисловие к разделу)

Доминирующей парадигмой в экономической социологии, распространившейся также в другие разделы социальных наук и политологию, является *неоинституционализм* (neoinstitutionalism), который иногда ошибочно ассоциируют с новым институционализмом (new institutionalism) в экономической теории. Подобно другим социологам, неоинституционалисты уделяют большое внимание власти, культуре и исторической встроенности, а рациональность, эффективность и расчет экономической выгоды рассматривают не как аксиомы, а как гипотезы, подлежащие эмпирической проверке. Появившись в ответ на развитие микроэкономической теории, неоинституционализм оказался ее серьезным оппонентом, задающим и обсуждающим вопросы, которые ставят экономистов в тупик (если, конечно, последние вообще осознают их значимость).

Хотя неоинституционализм быстро завоевал позиции в американской экономической социологии и социологии организаций, дальнейшая конкретизация его идей еще может потребовать много усилий. При этом он остается мало известен за пределами американской социологии, в частности из-за того, что его представители в основном изучают американскую экономику, а также публикуются и выступают прежде всего в США.

В этом предисловии мы прокомментируем основные идеи неоинституционализма, а также расскажем о двух выдающихся статьях, из которых он появился. Надеемся, что это обсуждение расширит область применения этой парадигмы и поможет ее дальнейшему развитию.

**Неоинституционализм: предыстория.** Неоинституционализм появился из двух выдающихся работ: статьи Мейера и Роуэна «Институционали-

---

© Дж. Хасс, 2007

© М. А. Сторчевой, пер. с англ., 2007

зированные организации: формальная структура как миф и ритуал» [Meyer, Rowan, 1977] и статьи ДиМаджио и Пауэлла «Еще раз о „железной клетке“: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях» [DiMaggio, Powell, 1983]. Из этих статей выросла целая школа социологической мысли, бросившая вызов экономической теории, теории организаций и даже политической социологии.

В момент публикации первой статьи Джон Мейер уже был признанным социологом и работал в Стенфордском университете. Его исследования охватывали множество разных областей: национальные государства, развитие, образование и т. д. Все его работы объединяло внимание к фундаментальным и незаметным на первый взгляд социальным силам и структурам, которые определяют выбор. С точки зрения Мейера, все люди и организации помещены в общие социальные пространства (fields), которые определяют то, что считается нормальным и затем реализуется в политике и практике. Брайан Роуэн во время публикации статьи 1977 г. только что закончил Стенфордский университет и занимался исследованием и преподаванием в области социологии образования в Мичиганском университете (где сейчас является почетным профессором). Следуя Мейеру, он рассматривал образование как совокупность организаций из одного институционального поля и влияние этого факта на эффективность преподавания и обучения.

Вторая статья [DiMaggio, Powell, 1983] стала результатом сотрудничества двух молодых профессоров Йельского университета. Пол ДиМаджио, гарвардский выпускник, занимался исследованием неравенства и производством культуры (музеи и другие некоммерческие организации). Это вывело его непосредственно в область исследования организации: анализируя производство культуры и развитие американских музеев, он заметил влияние определенных сил, которые были не экономическими, а социальными. Принятие решений в музеях осуществлялось не изолированно, а было связано с более общими полями. Для ДиМаджио так же, как и для Мейера и Роуэна, организации были культурным феноменом и встраивались в культурные сообщества. После публикации статьи 1983 г. ДиМаджио продолжил заниматься организациями и культурой; в частности, он пытался исследовать, существуют ли хоть какие-то тенденции к фундаментальному изменению природы современной организации, каковы политические убеждения современной Америки. В настоящее время он занимается социальной организацией Интернета (продолжая исследования организаций и культурного капитала). Интересы Уолтера Пауэлла в целом были сосредоточены на структурировании рынка и организационной деятельности. Наряду с Марком Грановеттером, Пауэлл был одним из пионеров сетевого подхода, который смещал акцент с того, как безличные рыночные силы или формальные

бюрократические структуры формируют рыночные действия, на роль личных связей в формировании возможностей и выбора. Его ранние исследования по сетевым структурам и экономии сосредотачивались на издательском деле и затем на биотехнологии. В настоящее время Пауэлл работает в Стенфордском университете и руководит лабораторией по исследованию роли и структуры сетей в экономической жизни общества.

Основной удар статей 1977 и 1983 гг. пришелся на инструменталистскую парадигму, согласно которой организационные стратегии и структуры, а также институты всегда являются результатом рационального расчета (большей частью осознанного), направленного на повышение прибыли и эффективности. Эта парадигма ведет свое происхождение от работы Рональда Коуза [Coase, 1937]: организации (и вообще все институты) обуславливаются экономическими затратами. Чандлер [Chandler, 1962; 1977; 1990] продолжил развитие теории затрат и организаций (и институтов), а Уильямсон [Williamson, 1975; 1985] представил уже полный теоретический аппарат новой институциональной экономики (НИЭ). С точки зрения НИЭ организационные стратегии и структуры являются попыткой улучшить эффективность и прибыльность путем конфигурации затрат, например: на рабочую силу, продажи, обмен или поставки. Если фирме нужны постоянные поставки, но при этом она имеет несовершенную информацию о своих поставщиках и рискует многое потерять в случае, если поставщик ее обманет или не сможет выполнить обязательства, то рациональным решением будет покупка поставщика. Таким образом, сбой рынка и бюрократические решения проблемы (т. е. вертикальная интеграция) могут быть объяснены экономической теорией. Ранее микроэкономическая теория не могла объяснить, почему существуют фирмы, если простые сделки купли-продажи через рынок являются самыми эффективными, но теперь у экономистов появилось такое объяснение.

Проблема заключалась в том, что эта парадигма даже в своей предварительной формулировке 1970-х гг. (Уильямсон вначале высказал лишь общие принципы, а в 1985 г. опубликовал полновесную теорию) уже содержала методологические проблемы. Во-первых, как быть с вариацией? Хотя популяционная экология дает определенный ответ — фирмы адаптируются и выживают, потому что следуют требованиям своего ближайшего окружения, — все равно остается неясным, из чего состоит это «окружение»? Понятие «рынок» является слишком расплывчатым, чтобы быть ответом на этот вопрос. Далее, как быть с однородностью, если рынки столь сложны и разнообразны? И почему фирмы принимают отдельные стратегии и структуры, но не используют их в своей повседневной деятельности? Другой важный вопрос: почему продолжают существовать неэффективные институты и организации — довольно досадный момент, на который даже НИЭ не может отве-

тить в рамках своей методологии (см.: [North, 1990])? И наконец, социологи (а также антропологи, историки, некоторые политологи и даже экономисты) были озабочены тем, что микроэкономика как основа доминирующей экономической теории фирм и институтов была слишком привязана к своему методологическому индивидуализму, своим жестким предположениям об инструментальной рациональности («жесткий», рациональный выбор) и игнорировала другие проявления человеческой природы: власть, культуру, историю и действие по привычке. Другими словами, складывалось впечатление, что экономисты пытаются насильно втолкнуть реальную жизнь в свои теории. Ответом на все это стал неoinституционализм.

Довольно интересно, что авторы первых работ не называли это «неоинституционализмом». Данное определение было введено позже, чтобы не путать этот социологический подход с «новым институционализмом» в экономической и политической науке, ориентированным на микроэкономику и рациональный выбор. В публикуемых здесь работах авторы просто обсуждают организации, но довольно скоро становится понятно, что, поскольку организации являются частным случаем институтов, зарождающаяся теория может иметь дело с институтами вообще. И в этом заключаются основное отличие и суть неoinституционализма. Экономическая теория, в той степени, в которой она имеет дело с институтами, делает это *инструментально*: институты рассматриваются как инструменты, которые сознательно используются для изменения затрат и выгод и вытекающего отсюда поведения людей. Они являются внешними по отношению к действующим лицам, правилам и формально существуют «во вне» («out there»). Неoinституционализм с самого начала следовал Бергеру и Лакмену [Berger, Luckmann, 1967] и рассматривал институты *содержательно* (constitutively): институты являются практиками и смыслами, которые мы интернализируем (в определенной степени) и воспроизводим через наши обычаи, стратегии и язык. Это отражает другую принципиальную разницу в предпосылках (и во многих случаях в эмпирических данных) о поведении человека: следуя социологической традиции, опирающейся на теории и наблюдения из различных областей (этнометодология, социология культуры, политическая социология, социальная психология), неoinституционалисты видят в человеке больше, чем просто холодный расчет. Они видят его как порождение обычаев, смыслов, власти и непредвиденных обстоятельств. Любая теория, которая претендует на изучение организационной стратегии и структуры, должна учитывать эти факторы, и неoinституционализм с самого начала предоставил исследователям такую возможность.

Отсюда вытекают некоторые фундаментальные принципы неoinституциональной теории, впервые сформулированные Мейером и Роуэном [Meyer, Rowan, 1977] и ДиМаджио и Пауэллом [DiMaggio, Powell,

1983]. Во-первых, организации и институты являются порождением общества (socially constructed). В этом качестве они являются настолько же мифом (в антропологическом смысле\*), насколько и реальностью. Во-вторых, организации и институты постоянно воспроизводятся (reenacted); это соответствует логике Гоффмана, Гарфинкеля, Гидденса и других о том, что структура и правила воспроизводятся людьми так же, как в театре воспроизводятся роли (reproduced dramaturgically). Правила и структуры существуют потому, что многие из нас считают, что они существуют; таким образом, мы не ставим их под сомнение или навязываем их другим людям. В-третьих, хотя прибыль фирмы и полезность потребителя имеют значение, они не являются единственными источниками принятия решений — существуют смыслы и предпосылки о легитимности и нормальности, непредвиденные обстоятельства, а также принимаемые как данность привычные способы действия. Большая часть решений, как заметил Герберт Саймон, является рутинизированной. Неинституционализм стремится понять, чем являются эти рутины в действительности. Ну и последнее — организации и институты также затрагивают отношения власти; в частности, речь идет о принуждении к использованию правил с помощью каких-либо санкций (например, увольнения непокорного работника).

**Первая ласточка: Мейер, Роуэн и «Организации как миф и ритуал».** Джон Мейер и Брайан Роуэн одними из первыми развенчали идею о том, что организации, по сути, являются сводом формальных правил, создав возможность для возникновения мощного альтернативного социологического подхода. Это стало серьезным вызовом: как было отмечено выше, исследования организации предполагали экономическую рациональность (последнее отчасти верно даже применительно к некоторым работам Маркса и Вебера). Опираясь на несколько иные традиции в духе Дюркгейма (что следует из значительной части работ Дж. Мейера), авторы рассматриваемой статьи стремились понять организационную динамику в большей степени с социологической точки зрения. Они писали о том, что мы имеем дело не с человеком рациональности, а с человеком привычек и значений, а организации являются не сводом формальных правил, а набором коллективных ритуалов и ценностей — почти так же, как религия в выдающемся исследовании Дюркгейма.

Миф и ритуал — это ключ к пониманию Мейера и Роуэна. Долгое время ученые предполагали, что организационные структуры существуют

---

\* Обычное значение слова «миф» — предание о прошлом, которое является вымыслом, но имеет эстетическую или этическую ценность. В социологии «мифом» называют любое коллективное представление о чем-то, вне зависимости от истинности этого представления. — *Прим. пер.*

потому, что обеспечивают выживание или даже получение прибыли. Эта идея является центральной для традиционной экономической теории о развитии и экономической эффективности. Мейер и Роуэн утверждают обратное. Организационные структуры являются «мифическими» в том смысле, что они связаны с общими предположениями о «правильном» (например, о том, как должен происходить рост организации). Они являются «ритуальными» в том смысле, что воспроизводятся посредством определенных традиционных действий точно так же, как это происходит в религии: действия не ставятся под сомнение и никакого активного расчета эффективности не осуществляется. Само существование правил еще не доказывает то, что они эффективны. Среди причин существования определенной организационной структуры могут быть и другие обстоятельства. Мейер и Роуэн предполагают, что легитимность имеет принципиальное значение. Организации копируют свое рационализированное окружение; они воспроизводят то, что считается священной правдой и нормой на уровне всего общества и поддерживается государством. Это позволяет организациям выглядеть нормально в глазах государства и других представителей общества, а также избежать сопротивления и, наоборот, получить помощь. (В работе [Roy, 1997] даже утверждается, что организационно-правовая форма корпорации появилась подобным образом — она была определена как нормальная и получила поддержку от американской государственной и финансовой элиты. Отказ от корпорированной формы был связан с риском оказаться среди «ненормальных» и не получить инвестиции.) Если организации ведут себя иначе, то с ними начинают бороться элиты общества (государство, ключевые люди в экономике, например брокеры, и т. д.).

Разумеется, это не означает, что отдельные люди и организации являются просто отражением общества и не имеют никакой собственной силы. Это не так, хотя часть неоинституционалистов действительно обеспокоена такой критикой. Если быть более точным, то это признание того факта, что значительная часть повседневной организационной жизни имеет природу ритуала и следует мифам. Мы проживаем свой обычный день, не особенно задумываясь над структурой, в которой находимся. Организация определена «где-то там»; обычно мы используем предположения о нормальном, цитируя какие-либо формальные правила (если можем их вспомнить), чтобы приструнить тех, кто действует «не по понятиям» (*against the grain*). Если мы при этом и осуществляем какой-либо экономический расчет, то лишь в самых крайних случаях. Даже менеджеры ведут себя таким образом; в меньшей степени это касается серьезных решений, которые принимаются не так часто, но и встроены в более общий социальный и политический свод легитимности. Отсюда вытекает важность власти и

полномочий действовать, что было не очень хорошо представлено в раннем неонституционализме, хотя Мейер и Роуэн в действительности отмечают значимость власти: организации приспосабливаются к окружающей «культуре», но некоторые влиятельные организации могут даже иметь полномочия формирования этой культуры. Кроме этого, Мейер и Роуэн отмечают важность политических шагов (politicking): менеджеры организаций должны привлекать других действующих лиц окружающей среды (часто через сети отношений) не столько для того, чтобы максимизировать экономическую полезность, сколько для того, чтобы поддержать и увеличить свою легитимность. Особенно важным это становится тогда, когда процессы, результаты или технологии имеют неопределенную экономическую значимость; когда рыночная ценность чего-либо неизвестна, тогда оценка зависит от договоренностей и здесь легитимность и нормальность процедур и результатов являются критично важными. Подобные договоренности всегда встроены в общественные представления о том, что является легитимным (разумеется, это может приводить и к столкновению диаметральных политических идей, что легко видно на примере России).

Из всего этого следуют интересные выводы о конфликтах и противоречиях, которые обусловлены культурой.

Первый касается соотношения логики ритуала и логики эффективности. Например, работник заболевает. Страховой план компании может предписывать посещение сертифицированного доктора, но что если альтернативное лечение точно так же эффективно, но обходится дешевле? Идти к сертифицированному доктору уже не имеет смысла, но это происходит сплошь и рядом. Подобные явления имеют общий характер: принимается определенная процедура или технология, которая требует значительных затрат и как таковая не приносит прибыли. В современном мире мы называем это «политикой» (politics), а точнее — политикой организационных переговоров (как удовлетворить представлениям государства, клиентов, партнеров и т. д.). Но эта «политика», хотя и кажется иррациональной с экономической точки зрения, в действительности является вполне нормальной с точки зрения подхода Мейера и Роуэна: это реальность, а не отклонения от нормы. В сущности (хотя авторы и не утверждают этого напрямую), организации и экономики являются политикой, хотя экономическая теория рассматривает многие проявления этой политики как иррациональные.

Второй вывод затрагивает противоречие, которое не было успешно проанализировано в ходе дальнейшего развития неонституционализма: организационные структуры и правила могут быть отделены друг от друга (decoupled). Организации могут принимать определенные процедуры и структуры, чтобы удовлетворять требованиям окружающей среды, но это не значит, что они точно им следуют. При первом приближении это можно



рассматривать как тактику выживания. Если все российские фирмы обязаны платить социальный налог, потому что Владимир Путин, «Единая Россия» или все общество думают, что это легитимно, тогда фирмы принимают такую практику, но при этом они могут относиться к ней как к пустой формальности, следуя букве, а не духу. Поступая таким образом, фирмы избегают не только санкций, но также внешнего взимания налогов. Однако отделение структуры от правил этим не ограничивается (особенно если учесть влияние идей Мейера и Роуэна на работу ДиМаджио и Пауэлла): что если менеджеры принимают какие-либо правила, но в действительности не знают, *как* их применять? Здесь появляется аспект власти и знания: отделение структур от правил в действительности может быть результатом случайности. Например, после перехода к рынку российские фирмы быстро создали отделы маркетинга, хотя в действительности не понимали, что такое «маркетинг» и как связать его деятельность с производством и продажами [Hass, 1999]. Таким образом, мы выходим на теорию, которая может объяснить, почему правила активно принимаются, но при этом не выполняются или выполняются некорректно.

На мой взгляд, наиболее значимым вкладом Мейера и Роуэна (помимо легитимации неинституционализма как такового) стало теоретическое объяснение того, что кажущаяся иррациональность на самом деле является вполне рациональной, если смотреть на нее с точки зрения не экономической эффективности, а легитимности в сообществе (здесь Дюркгейм берет верх над Маршаллом). Так же, как и религия у Дюркгейма, эти иррациональности обусловлены не прибылью, а ритуалами и верованиями. Организации не являются не только экономическими, но еще и социальными, а как следствие, и политическими феноменами. Механизм этой политики легитимации был только обозначен в статье Мейера и Роуэна, а получил развитие в более поздней работе, которую мы сейчас рассмотрим.

#### **Появление теории: ДиМаджио, Пауэлл и организационные поля.**

Вклад выдающейся статьи Пола ДиМаджио и Уолтера Пауэлла [DiMaggio, Powell, 1983] в организационную и экономическую социологию, а также в другие подразделы социологии и политологии трудно переоценить. Достаточно сказать, что эта статья имеет самый высокий индекс цитируемости из всех статей в *American Sociological Review* (флагманский журнал Американской социологической ассоциации). Статья стала результатом сотрудничества двух людей с похожими интересами (плодотворным социологическим подходом к экономике и обществу), с различными отправными точками и различным вкладом. Ранние работы ДиМаджио были посвящены важности культурного капитала, поддержанию классовых границ и классовой мобильности, в них было заметно влияние Бурдьё. В центре внимания ДиМаджио была культура, но он быстро понял, что невозможно

изучать создание культуры без включения в анализ организаций (как он сам признался на семинаре по теории организации в Принстонском университете весной 1994 г.). Пауэлла также интересовали организации и экономика, но он был больше сосредоточен на структуре и особенно сетях отношений. Позже Пауэлл сделал серьезный вклад в развитие сетевого подхода — в частности, ему принадлежат заслуги в формулировке «ни рынок, ни иерархия» (*neither market nor hierarchy*), предполагающей третью альтернативу — сеть отношений.

Статья ДиМаджио и Пауэлла частично развивала статью их предшественников, например расширяя понятия изоморфизма и встроенности организаций. Они также сделали свои комментарии по поводу узкого взгляда экономической теории на рациональность и высказали любопытные мысли по поводу популяционной экологии. Если рациональная (эволюционная) адаптация к рыночной нише объясняет вариацию, то что объясняет однородность — особенно однородность среди фирм, которые находятся в одной отрасли? Здесь должны быть замешаны какие-то другие факторы помимо нишевого поведения и конкуренции. Под воздействием различных источников — социального конструкционизма (Бергер и Люкменн), ранних работ Харрисона Уайта (который утверждал, что в экономике существует тесная сеть отношений и менеджеры реагируют друг на друга скорее, чем на конкурентов или клиентов), Бурдые (который первым предложил понятие «полей») и этнометодологии (структура повседневных практик) — ДиМаджио и Пауэлл конструировали новый подход к организационной стратегии и структуре. Вместо изучения отдельных фирм и их уникальных обстоятельств, объяснения стратегии и структуры как рационального экономического действия — подход, предложенный А. Чандлером [Chandler, 1962; 1977], — ДиМаджио и Пауэлл сконцентрировались на сообществах фирм, которые они назвали «полями» (*fields*). Следуя Бурдые, они определили эти поля как совокупность акторов, которые осознают принадлежность общему пространству, разделяют общие смыслы и осознают свое родство. В результате они начинают смотреть друг на друга и подражать общепринятым стратегиям и структурам (как позже продемонстрировал Флигстин в работе 1990 г.). Вместо того чтобы рассматривать организации в качестве независимых максимизаторов прибыли, ДиМаджио и Пауэлл сделали единицей анализа коллектив организаций, члены которого следуют некому базовому набору правил (так же как, по Дюркгейму, последователи какой-либо религии ведут себя в церковном сообществе). Далее, такие организации, как фирмы, существуют не только в стереотипном экономическом «рынке», а скорее в социальных структурах; другими словами, «рынки» — в большей степени социальное, чем чисто экономическое явление (в микроэкономическом смысле). Рациональность является столь же коллективной и не-

экономической, как и индивидуальной, и в большей степени — вопросом легитимности, а не прибыльности или эффективности. (Как однажды заметил в личной беседе с автором этих строк ДиМаджио, на микроуровне неоинституционализм и организации волнует исключительно легитимность.) Это заставляет по-новому взглянуть на то, чем являются «экономика» и «экономическая теория» — неизменными законами или построением нормальности и легитимности, накладываемой на поля государством и доминирующими элитами?

Хотя Мейер и Роуэн уже ввели идею организаций как культурных продуктов, ДиМаджио и Пауэлл использовали понятие поля, чтобы объяснить культуру и власть более систематическим образом. Это позволило им создать конкретный набор гипотез о стратегии и структуре организации, включая проблемы изменений и воспроизводства, а также проблему траектории развития. Хотя их теория не имела исторических иллюстраций, она дает довольно четкие выводы, которые можно применять к историческому контексту. Культура становится предметом анализа на основании предпосылок о легитимности, нормальной организационной структуре и нормальных операциях: на что хотят быть похожими организации (от фирм до музеев), как они хотят действовать, с какими целями, с какой структурой и т. д. «Культура» здесь не является ценностями или нормами, как во многих других областях социологии. Скорее это несколько более глубокий уровень того, что мы считаем «правильным». Кроме того, ДиМаджио и Пауэлл незаметно вводят в анализ власть, так как организационное поле является не только общей культурой (общими предположениями о легитимности и нормальности), но также *местом и механизмом принуждения (sites and mechanisms of enforcement)* к общим стратегиям и структурам.

Если поля представляют собой структуру или сеть власти и культуры, в которую погружены организации и которые формируют организационные стратегии структуры, то как действуют эти поля? Ключом к пониманию полей как власти и культуры у ДиМаджио и Пауэлла является *изоморфизм*. Мейер и Роуэн понимали изоморфизм в основном как соответствие среде («изоморфичный» в значении «аналогичный»). ДиМаджио и Пауэлл развивают эту концепцию и предлагают три типа изоморфизма, с помощью которых стратегии и смыслы распространяются в пределах поля.

Первый и, вероятно, наиболее важный — принудительный изоморфизм. Когда одна организация зависит от ресурсов другой организации, она вынуждена принимать определенные политики или структуры. Часто это не следует никаким соображениям экономической эффективности или прибыли, но скорее императивам легитимности или нормальности: ключевая элита (например, государство, инвесторы) хочет увидеть определенную организационную форму, удовлетворяющую требованиям каких-либо за-

интересованных лиц (например, программы позитивной дискриминации для меньшинств, спекулятивная прибыль для финансистов). Как подчеркивает ДиМаджио, некоммерческие организации (например, музеи) надеются на государственное финансирование, а государство скорее даст деньги некоммерческим организациям с «правильной» деятельностью и структурой. В Великобритании государство финансирует университеты, и в качестве встречного шага государственные чиновники (особенно при новых лейбористах) стали требовать высокодетализированные и сложные отчеты, чтобы убедиться в том, что деятельность университетов соответствует ожиданиям людей Уайтхолла. Хотя преподавателям совершенно не нравится подобный иррациональный диктат сверху (который постоянно усиливается), у них не остается выбора, потому что реальной альтернативы государственному финансированию не существует. Английские университеты принимают единые процедуры и структуры, хотя это не создает особой ценности для потребителя.

Второй тип — нормативный изоморфизм. Менеджеры организаций принимают похожие стратегии, потому что они имеют общее происхождение, получили общее образование и разделяют общую идеологию. Такие менеджеры смотрят на деловую среду похожим образом и разрабатывают схожие тактики. При этом не все менеджеры в одном организационном поле должны иметь одинаковое образование и идеологии — достаточно некоторого критического числа. Например, многие компании в США изменили свои представления о корпорации — от отождествления своих корпораций с общим типом продукта до отождествления с финансовым результатом вне зависимости от продукта (см.: [Fligstein, 1990]).

Третий тип изоморфизма — миметический. Менеджеры организационного поля сталкиваются с одними и теми же ситуациями выбора, и если один менеджер выбирает какую-либо тактику, устраняющую проблему, то другие следуют за ним, поскольку видят в этом выход. В американской автомобильной промышленности 1930-х гг. компания Ford была лидером своего организационного поля, производя ограниченное количество машин. General Motors, созданная в результате серии слияний, производила набор различных моделей (Cadillac, Oldsmobile и т. д.). Во время Великой депрессии большинство потребителей не могли позволить себе покупку автомобиля — это стало тогда проблемой для всех автомобильных компаний. Но для Ford это было практически фатально, а для General Motors — нет, так как богатые американцы по-прежнему покупали машины Cadillac. Совершенно случайно GM нашла решение общей проблемы: диверсифицированный продукт. Другие автомобильные компании последовали этой стратегии. Еще одним примером миметического изоморфизма является университетское образование. Когда лидеры организационного поля из

Лиги Плюща\* (Гарвардский и Йельский университеты) принимают новый тип образовательного плана, другие университеты следуют этой стратегии для сохранения своего места в общей иерархии статусов данного организационного поля.

Другими словами, изоморфизм является механизмом действия организационного поля.

Конечно, природа возникновения поля — появление его границ, определение членства, формирование правил — требует дальнейшего исследования. Другое ограничение состоит в том, что предложенное ДиМаджио и Пауэллом и используемое в неинституционализме понимание поля все еще недостаточно учитывает проблемы власти и конфликта. В основном предполагается, что на организационном поле существует консенсус, хотя на самом деле там происходит борьба за власть и статус. ДиМаджио и Пауэлл не дали ответа на эти вопросы, хотя их теоретический вклад является очень удачной отправной точкой для дальнейших исследований в этой области.

**Неоинституционализм: наследие.** Рассмотренные статьи оказали огромное влияние на социологическое исследование организаций и экономических институтов. Они не только легитимизировали это направление исследований, но также дали исследователям мощные концепции и теоретические механизмы для объяснения экономических и организационных явлений и дальнейшего развития теории. Вероятно, наиболее важным «наследником» этой новой традиции стал Нейл Флигстин [Fligstein, 1990; 1996; 2001]. Изучая американское право (а значит, государственную власть) и слияния и поглощения (процесс самоорганизации компаний), Флигстин дал историческую интерпретацию ДиМаджио и Пауэллу и показал, как стратегии и структуры американских компаний в действительности следовали динамике организационных полей со временем. Также Франк Доббин [Dobbin, 1994] показал, как США, Великобритания и Франция продолжали демонстрировать различную логику государственной политики, хотя, согласно экономической теории, здесь должна наблюдаться конвергенция. Доббин продемонстрировал роль культуры: политические лидеры и чиновники

---

\* Лига Плюща (Ivy League) — группа самых престижных частных колледжей и университетов на северо-востоке США: Йельский университет (Yale University), Дартмутский колледж (Dartmouth College), Колумбийский университет (Columbia University), Пенсильванский университет (Pennsylvania, University of), Принстонский университет (Princeton University), Корнеллский университет (Cornell University), Гарвардский университет (Harvard University) и Университет Брауна (Brown University), известные высоким уровнем обучения и научных исследований. Название связано с тем, что по английской традиции стены университетов — членов Лиги увиты плющом (Англо-русский лингвострановедческий словарь «Американа». М.: Полиграмма, 1996. — *Прим. пер.*).

каждой страны продолжали следовать их собственному курсу, так как считали, что они открыли неизменные законы экономической теории, которые гарантируют экономический успех.

По мере развития неoinституционализм стал отражать различные предпочтения своих представителей. Оригинальные формулировки Мейера, Роузена, ДиМаджио и Пауэлла принадлежали традиции Дюркгейма: так же, как люди разделяются в качестве коллективной культуры (например, религия) и развиваются в качестве коллективного сознания, организации населяют общие поля и посредством ритуальных взаимодействий, наблюдений и использования власти получают коллективное мнение о нормальных стратегиях и структурах. Более поздняя интерпретация ДиМаджио и Пауэлла [DiMaggio, Powell, 1991], сделанная ими во введении к довольно влиятельному сборнику статей по неoinституционализму, включает в анализ коллективные практики и культуры, отражая «социальное конструирование реальности» в духе Бурдьё, Бергера и Люкмена. Нейл Флигстин использовал более веберовское понимание власти, в частности, в виде «концепций контроля» (*conceptions of control*), которые управляют организационным полем. Уильям Рой [Roy, 1997] добавил ко всему этому собственность и классовый анализ, показав, что современная корпорация была создана государством случайным образом под влиянием определенных классов, но после этого стала нормой, которая распространялась посредством изоморфизма, причем компании принимали ее даже тогда, когда это было не самым оптимальным решением.

Разумеется, в этом направлении исследований еще многое предстоит сделать. До сих пор неoinституционализм занимался лишь американской экономикой, и степень зависимости его теоретических выводов от этого материала не очень понятна. Определенные коррективы в этот анализ можно добавить в результате анализа советской и постсоветской экономики [Hass, 1999; 2005; 2006, ch. 7], чтобы отразить взаимодействие власти, культуры и государства. Кроме этого, необходима более детальная разработка механизма власти (это важный момент, по мнению ДиМаджио, Пауэлла и Флигстина, но точные механизмы власти и особенно того, как власть изменяется со временем, требуют дополнительного исследования). Больше внимания необходимо уделить также проблеме знания (*knowledge*) — не просто способности что-то сделать, а знания как практики (неявного знания) и знания в понимании Фуко (как части сложных притязаний и использования власти). Наконец, как заметил Н. Флигстин [Fligstein, 2001], неoinституционализм (и экономическая социология) должны не ограничиваться критикой экономической теории, а пойти дальше и разработать свою альтернативную теорию экономики. Нет сомнений, что, когда такая теория появится, неoinституционализм будет ее центральной частью.

## Литература

- Berger P. L., Luckmann T.* The Social Construction of Reality. Garden City: Anchor Books, 1967.
- Chandler A. D.* Strategy and Structure. Cambridge: MIT. Press, 1962.
- Chandler A. D.* The Visible Hand. Cambridge: Harvard University Press, 1977.
- Chandler A. D.* Scale and Scope. Cambridge: Harvard University Press, 1990.
- Coase R.* The Nature of the Firm // *Econometrica*. 1937. Vol. 4. P. 386–405. (Рус. пер.: Коуз Р. Природа фирмы // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Экономика. 1992. Вып. 4. С. 72–86.)
- DiMaggio P., Powell W.* The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality // *American Sociological Review*. 1983. Vol. 48. N 2. P. 147–160.
- DiMaggio P., Powell W.* Introduction // *The New Institutionalism in Organizational Analysis* / Ed. by W. Powell, P. J. DiMaggio. Chicago: Chicago University Press, 1991. P. 1–38.
- Dobbin F.* Forging Industrial Policy. N. Y.: Cambridge University Press, 1994.
- Fligstein N.* The Transformation of Corporate Control. Cambridge: Harvard University Press, 1990.
- Fligstein N.* Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions // *American Sociological Review*. 1996. Vol. 61. N 4. P. 656–673.
- Fligstein N.* The Architecture of Markets. Princeton: Princeton University Press, 2001.
- Fligstein N.* Social Skill and the Theory of Fields // *Sociological Theory*. 2001. Vol. 19. N 2. P. 105–125.
- Hass J. K.* The Great Transition: The Dynamics of Market Transitions and the Case of Russia, 1991–1995 // *Theory and Society*. 1999. Vol. 28. P. 383–424.
- Hass J. K.* Trials and Tribulations of Learning the Market. Culture and Economic Practice in Russia's Market Transition // *The Carl Beck Papers in Russian and East European Studies*. Pittsburgh: Center for Russian and East European Studies, University of Pittsburgh, 2005.
- Hass J. K.* Economic Sociology: An Introduction. N. Y.; Abingdon, UK: Routledge, 2006.
- Meyer J. W., Rowan B.* Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony // *American Journal of Sociology*. 1977. Vol. 83. N 2. P. 340–363.
- North D. C.* Institutions, Institutional Change and Economic Performance. N. Y.: Cambridge University Press, 1990.
- Roy W.* Socializing Capital. Princeton: Princeton University Press, 1997.
- Williamson O.* Markets and Hierarchies. N. Y.: Free Press, 1975.
- Williamson O.* The Economic Institutions of Capitalism. N. Y.: Free Press, 1985. (Рус. пер.: Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. СПб.: Лен-издат, 1996.)

Статья поступила в редакцию 2 июня 2007 г.