

На правах рукописи

Чириков Игорь Сергеевич

**Социологический анализ трансформации организационных границ:
теоретико-методологические подходы**

Специальность: 22.00.01 —

Теория, методология и история социологии

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

15 АВГ 2013



Москва — 2013

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned in the bottom right corner of the page.

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Научный руководитель

Доктор социологических наук,
профессор
Девятко Инна Феликсовна

Официальные оппоненты

Доктор социологических наук,
профессор
Масловский Михаил Валентинович,
Социологический институт
Российской академии наук,
ведущий научный сотрудник сектора
истории российской социологии

Кандидат философских наук,
доцент
Подвойский Денис Глебович,
Российский университет
дружбы народов,
доцент кафедры социологии факультета
гуманитарных и социальных наук

Ведущая организация

Санкт-Петербургский
государственный университет

Защита состоится 13 сентября 2013 г. в 15.00 на заседании диссертационного совета Д. 212.048.01 при Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, Москва, ул. Мясницкая, 20, ауд. 309.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Автореферат разослан 01 августа 2013 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Рощина Яна Михайловна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования

Формальные организации, начиная с эпохи модерна, составляют неотъемлемую часть социальной жизни. Они не только серьезно трансформировали (и продолжают трансформировать) хозяйственную активность и все другие виды коллективной деятельности людей, но изменили само жизненное пространство человека. Практически все наиболее важные события и подавляющее большинство рутинных повседневных действий разворачиваются в организационных контекстах: то, как человек взаимодействует с другими людьми, работает, учится или отдыхает в значительной степени обусловлено влиянием формальных организаций. Тезис о том, что современное общество является *обществом организаций*¹, в котором корпоративные акторы играют ключевую роль, находит все больше сторонников в социальных науках.

В то же время, сам мир организаций не стоит на месте — изменяется организационный ландшафт целых отраслей и территорий. Яркими примерами таких изменений могут служить быстрое распространение так называемых сетевых форм организации в биотехнологической отрасли и Силиконовой долине в США; появление новых торговых форматов в российском ритейле; формирование крупных университетов на основе слияния нескольких вузов в России, Китае и других странах. Фундаментальным процессом, объединяющим указанные примеры и заслуживающим более детального изучения, является трансформация организационных границ: в одних случаях границы перестают быть четко очерченными и оказываются проблематичными для идентификации, в других — становятся более проницаемыми, расширяются, захватывая новые области деятельности, в третьих — постепенно исчезают, уступая место новым.

¹ Coleman J.S. Power and the Structure of Society. N. Y.: Norton, 1974; Perrow C. A society of organizations // Theory and Society. 1991. Vol. 20. No. 6. С. 725–762.

Процессы трансформации организационных границ изучаются не только социологами, но и экономистами, правоведами, политологами, психологами, антропологами, а также представителями теории организаций — междисциплинарной области, опирающейся на наработки нескольких научных направлений. В рамках различных дисциплин в последние годы был проведен целый ряд важных исследований появления новых организационных форм, процессов реорганизации и практик аутсорсинга, развития устойчивых форм межорганизационной кооперации, слияний и поглощений, которые подчеркнули важность динамических аспектов организационных границ. В то же время на сегодняшний день в социологии организаций теоретические и методологические ресурсы для изучения границ корпоративных акторов являются довольно фрагментарными: широко используются юридические трактовки организационных границ, в рамках которых сам феномен не получает собственно социологической интерпретации и в лучшем случае служит фоном для других рассуждений. Поэтому разработка концептуального аппарата для изучения процесса трансформации организационных границ является важной теоретико-методологической задачей, решение которой необходимо для дальнейшего развития социологии организаций как исследовательского направления. Осуществление историко-социологической реконструкции эволюции представлений о природе границ организаций также позволит классифицировать основные социологические подходы к анализу организаций в зависимости от имплицитно заложенной перспективы рассмотрения организационных границ. Задача подобной классификации представляется актуальной для постановки новых исследовательских вопросов, связанных с проблематикой организационных границ.

Научная разработанность проблемы

В диссертационной работе мы сосредоточимся на рассмотрении классических и современных теоретико-методологических концепций, которые могут быть использованы для изучения трансформации организационных

границ. Подобная постановка вопроса приводит к необходимости анализа не только теоретических подходов, сложившихся в рамках социологии организаций, но также социологических исследований социальных групп. Во-первых, концептуальные наработки этих исследований впоследствии продуктивно применялись для изучения организаций, и, во-вторых, именно в этих исследованиях наиболее детально на теоретическом уровне обсуждается проблематика границ.

В социологии вопрос о границах организаций был впервые поставлен М. Вебером, который включил понятие союза в число основных социологических понятий и подчеркнул важность его рассмотрения как особого типа замкнутого социального отношения.² Т. Парсонс рассматривал организационные границы как важный функциональный элемент сохранения равновесного состояния организации по отношению к ее внешней среде.³ Серьезное внимание проблематике организационных границ уделялось в работах Дж. Томпсона, Х. Олдрича, Дж. Пфеффера и Дж. Саланчика, Н. Лумана. Томпсон, вслед за Парсонсом, говорит о границах как о функциональном элементе организации, необходимом для защиты основных производственных процессов от неопределенности окружающей среды.⁴ Олдрич предлагает рассматривать границы как одну из составляющих организационной формы, выступающей базовой единицей в эволюционном процессе развития организаций.⁵ Пфеффер и Саланчик концептуализируют понятие границ через категорию осуществления контроля над различными элементами сетей обмена, в которые включена организация.⁶ Луман

² Вебер М. Основные социологические понятия / пер. с нем. А.Ф. Филиппова // Теоретическая социология: Антология: в 2 ч. / сост. и общ. ред. С.П. Баньковской. М.: Книжный дом «Университет», 2002. С. 70–146.

³ Parsons T. Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-I // Administrative Science Quarterly. 1956. Vol. 1. No. 1. P. 63–85; Parsons T. Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-II // Administrative Science Quarterly. 1956. Vol. 1/ No. 2. P. 225–239.

⁴ Thompson J.D. Organizations in Action. N. Y.: McGraw-Hill, 1967.

⁵ Aldrich H. Organizations and Environments. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1979; Aldrich H., Ruef M. Organizations Evolving. L.: Sage, 2006

⁶ Pfeffer J., Salancik G. The External Control of Organizations. Stanford: Stanford University Press, 2003.

подчеркивает, что у границ есть двойная функция связывания и разделения организации и окружающей ее среды.⁷ Существует несколько попыток классификации теоретических ресурсов, нацеленных на изучение организационных границ, которые представлены в работах Дж. Адамса, Л. Хиршхорна и Т. Гилмора, Ф. Сантоса и К. Эйзенхардт. В качестве примеров многочисленных эмпирических исследований трансформации организационных границ (в которых рассматриваются самые разные типы организаций – от проектных команд до больших корпораций), можно привести работы М. Ташмена и Т. Скэнлэна, А. Афуа, И. Дрори, Э. Вжесневской и Ш. Эллиса, Н. Биггарт, а также сборник статей под редакцией Т. Эрнса и Н. Паулсена.⁸ В российской социологии проблематика организационных границ находится на периферии дискуссии, хотя отдельные вопросы обсуждаются в работах М.В. Масловского, В.В. Радаева, В.В. Щербины, А.И. Пригожина. Как показывает анализ существующей литературы по социологии организаций, несмотря на имплицитное допущение, что организации существуют в определенных границах, исследователи редко в явном виде специфицируют способы концептуализации организационных границ. Это приводит к трудностям адекватной операционализации и поиска эмпирических референтов организационных границ, а также порождает проблемы дальнейшего развития социологического инструментария, нацеленного на изучение трансформации организационных границ. Одним из перспективных направлений в разработке этого инструментария, эвристические возможности которого для анализа организационной динамики и трансформации организационных границ остаются пока недостаточно освоенными, являются неопрагматистские теории действия, анализируемые в работах Х. Йоаса, М. Эмирбайера, Б. Симпсон, Л. Тевено, И. Десятко, М. Пеньковой.

⁷ Луман Н. Социальные системы: очерк общей теории. СПб: Наука, 2007.

⁸ *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives* / ed. by T. Hernes, N. Paulsen. N. Y.: Palgrave Macmillan, 2004.

Понятие границ обсуждалось в социологии в исследованиях индивидуальной и коллективной идентичности; классового, этнического и гендерного неравенства; профессий, знания и науки; сообществ; пространства; миграции и мобильности.⁹ Для наших целей наибольший интерес представляют работы, посвященные изучению границ реальных социальных групп. Среди классиков одним из первых к указанной проблематике обращается Г. Зиммель, отмечая, что граница является фундаментальным свойством социальной группы, а группа существует как таковая только тогда, когда «осознает» свои границы.¹⁰ Дж. Г. Мид подчеркивал ключевую роль жестов и языка для возникновения символических категоризаций, которые выступают границами группы, упорядочивая и структурируя поток взаимодействий между ее участниками.¹¹ Р. Эмерсон и другие представители теорий обмена мыслили границы группы как эмерджентное свойство процессов социального обмена, которые с одной стороны ограничивают, а с другой — делают возможным определенные типы обмена.¹² Проблематика формирования границ социальных групп также продуктивно рассматривается в социальной психологии — прежде всего, в рамках теории социальной идентичности (Г. Тэджфел, Дж. Тернер), представители которой говорят о том, что групповые границы формируются благодаря процессу межгрупповой категоризации. Среди российских исследователей наиболее значимый вклад в рассмотрение тематики трансформации групповых границ внесли В. Агеев, С. Баньковская, А. Филиппов, В. Николаев, К. Гаврилов. В то же время, несмотря на многочисленность концепций, описывающих феномен границ социальных

⁹ *Lamont M., Molnar V.* The Study of Boundaries in Social Sciences // *Annual Review of Sociology*. 2002. Vol. 28. P. 167–195.

¹⁰ *Simmel G.* The Persistence of Social Groups // *American Journal of Sociology*. 1898. Vol. 3. No. 5. P. 662–698;
Simmel G. The Stranger // *The Sociology of Georg Simmel*. N. Y.: Free Press, 1950. P. 402–408.

¹¹ *Mead G.H.* *Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist* / ed. by C.W. Morris. Chicago: University of Chicago Press, 1934.

¹² *Emerson R.M.* Power-Dependence Relations // *American Journal of Sociology*. 1962. Vol. 27. No. 1. P. 31–41.

групп, вопрос о применимости этих концепций к изучению организаций во многом остается открытым.

Объект и предмет исследования

Объектом исследования являются классические и современные социологические теории организаций.¹³

Предметом исследования являются теоретико-методологические подходы к изучению возникновения и трансформации организационных границ в социологических теориях организаций.

Цель и задачи исследования

Цель диссертационного исследования заключается в классификации теоретических подходов и разработке социологического инструментария для изучения процессов трансформации организационных границ.

Для достижения указанной цели решаются следующие *задачи*:

1. Проведение историко-социологической реконструкции понятия организационных границ, с учетом его вариативных концептуализаций в рамках основных подходов к анализу организаций в социологической теории.
2. Выделение существующих ограничений социологического инструментария, нацеленного на изучение организационных границ.
3. Разработка на основе неопрагматистской теории действия концептуальной схемы для анализа трансформации границ организаций.

¹³ Важно подчеркнуть, что в работе изучаются именно *социологические* теории, описывающие процессы внутри- и межорганизационного взаимодействия. Формат диссертационного исследования не позволяет включить в рассмотрение важные результаты исследований организаций, полученные в рамках смежных дисциплин и научных направлений — экономики, психологии, права, менеджмента и др. При отборе социологических подходов к анализу организаций мы ориентировались на их имеющиеся классификации, см. *Burrell G. Morgan G. Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. L.: Heinemann, 1979; *Reed M. The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects*. London: Harvester Wheatsheaf, 1992; *Scott R., Davis J. Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open System Perspectives*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2007; *Davis G. Do Theories of Organizations Progress? // Organizational Research Methods*. 2010. Vol. 13. No. 4. P. 690–709.

4. Описание методологических особенностей изучения трансформации организационных границ в перспективе неопрагматистской теории действия.
5. Оценка объяснительных возможностей разработанной концептуальной схемы для анализа трансформации организационных границ по результатам эмпирического исследования процесса организационного слияния.

Теоретические и методологические основы диссертации

Основными методами диссертационного исследования являются историко-социологическая реконструкция, а также метатеоретический анализ¹⁴ и синтез социологических концепций, в которых затрагиваются вопросы трансформации организационных границ. В ходе историко-социологической реконструкции рассматриваются две группы теоретических концепций. Во-первых, это основные социологические подходы к анализу организаций: «старый» и «новый» институционализм в организационном анализе, теория ресурсной зависимости, сетевой подход, теория контингентности, эволюционная перспектива исследования организаций, теория договорного порядка, а также ряд других подходов. Именно эти теоретические подходы формируют концептуальное «ядро» современной социологии организаций. Во-вторых, это концепции границ социальных групп и коллективностей, развиваемые представителями системного подхода, интерпретативной традиции в социологии, теорий социального обмена и теории социальной идентичности. Метатеоретический анализ и синтез социологических концепций используется в ходе обсуждения применимости неопрагматистской теории действия для изучения трансформации организационных границ.

Проведенное эмпирическое исследование слияния организаций (на примере слияния трех российских вузов при формировании Дальневосточного

¹⁴ В работе мы ориентируемся на ритцеровское понимание метатеоретизирования. См.: *Ritzer G. Metatheorizing in Sociology. Lexington (MA): Lexington Books, 1991; Девятко И. Ф. Социологические теории деятельности и практической рациональности. М.: Аванти плюс, 2003.*

федерального университета, г. Владивосток) в целом подчинено теоретическим задачам диссертации и нацелено на прояснение познавательных возможностей и апробацию предложенной в работе концептуальной схемы анализа трансформации организационных границ. Эмпирическую базу исследования составили:

- Массив из 32 глубинных полуструктурированных интервью¹⁵ с руководителями (бывшие ректоры, проректоры) и преподавателями трех вузов. Интервью проводились в рамках исследования «Диагностика организационной культуры Дальневосточного федерального университета в процессе слияния»¹⁶.
- Включенное наблюдение на рабочих встречах по обсуждению отдельных элементов стратегии развития объединенного вуза, Ученом совете и конференции научно-педагогических кадров Дальневосточного федерального университета.
- Документы и материалы, доступные из открытых источников: сайтов вузов, средств массовой информации, форумов и проч.

Научная новизна исследования

Научная новизна диссертационной работы состоит в следующем:

1. На основе критического анализа социологических подходов к анализу организационных границ, впервые предложена классификация, которая позволяет сопоставлять ключевые подходы в социологии организаций, в зависимости от способа описания организационных границ.

¹⁵ Из 32 интервью, использованных для анализа, лично автором были проведены 19. Автор выражает благодарность к.соц.н., старшему преподавателю кафедры экономической социологии НИУ ВШЭ И. В. Павлоткину за помощь в проведении полевого этапа исследования. Представленные далее результаты анализа отражают исключительно точку зрения автора данной диссертационной работы и могут не совпадать с позицией других участников рабочей группы проекта.

¹⁶ Исследование было частью проекта «Аналитическое, экспертное и консультационное сопровождение реализации "Программы развития Дальневосточного федерального университета"», выполнявшегося НИУ ВШЭ по заказу ДВФУ в 2011–2012 гг. Автор выражает благодарность руководителю проекта д.пед.н. И. Д. Фрумину за предоставленную возможность использования данных проекта при написании диссертационной работы.

2. Предложен новый вариант развития социологического инструментария для изучения трансформации организационных границ, который базируется на теоретическом синтезе сформулированной Дж. Коулманом модели «организации как корпоративного актора» и неопрагматистской теории действия.
3. Разработана оригинальная концептуальная схема для анализа трансформации организационных границ, которая опирается на неопрагматистскую теорию действия и фокусируется на ситуационной креативности и реляционности действий как индивидуальных, так и корпоративных акторов. Она подразумевает, что границы в организациях выполняют множественные функции (упорядочивания, разделения и взаимосвязи) и трансформируются в том числе в результате взаимодействий между организациями как корпоративными акторами.
4. На основании анализа методологических особенностей изучения границ организации как корпоративного актора разработана стратегия исследования трансформации организационных границ как процесса взаимодействия, сторонами которого выступают не только индивидуальные, но и корпоративные акторы.
5. Разработанная концептуальная схема применена для анализа процесса трансформации границ в ходе организационного слияния. В результате продемонстрированы ее объяснительные возможности, выявлены механизмы, которые затрудняют процесс организационной интеграции в ходе слияния нескольких корпоративных акторов.

Основные положения, выносимые на защиту

1. Социологическая перспектива изучения организационных границ акцентирует внимание на их символическом характере, социальной укорененности, а также указывает на сходство организаций с другими

типами социальных групп и коллективностей в части установления и трансформации границ.

2. В рамках основных социологических подходов к анализу организаций можно выделить четыре альтернативных способа концептуализации организационных границ:
 - a. Границы организации — это ресурс адаптации системы к внешнему окружению, формирующий внутреннюю консистентность организации по сравнению с ее внешней средой.
 - b. Границы организации — это символические конструкции, установившиеся конвенции относительно существующих структурных ограничений и принципов деятельности, которые создаются и воспроизводятся в ходе переговорного процесса.
 - c. Границы организации — это эмерджентное свойство процессов социального обмена, с одной стороны, формирующее особый режим отношений обмена в рамках организации, с другой — создающее возможность обмена с организацией других индивидуальных и коллективных акторов.
 - d. Границы организации — это устойчивый результат процесса категоризации, который имеет реляционную природу и определяет организацию по отношению к другим организациям и институциональным структурам.
3. Существующие социологические подходы к анализу организаций имеют ряд ограничений, которые не позволяют им в полной мере учитывать специфику трансформации организационных границ. Во-первых, организация чаще всего рассматривается как один из эпифеноменов коллективности, а не как корпоративный актор, обладающий возможностями для интенциональных действий. Во-вторых, в исследованиях часто упускается из виду

множественность функций, которые выполняют организационные границы, и чаще всего рассматривается лишь одна из них: *упорядочивание* внутренних паттернов поведения, *различение* между организацией и ее внешней средой или *взаимосвязь* между организацией и элементами внешней среды.

4. Один из возможных способов преодоления ограничений, существующих в рамках ключевых подходов к анализу организаций при рассмотрении проблематики организационных границ, состоит в разработке концептуальной схемы, которая опирается на модель организации как корпоративного актора, предложенную Дж. Коулманом, и неопрагматистскую теорию действия. Данная схема исходит из следующих предпосылок:
 - а. Границы организации являются эмерджентным свойством процессов социального обмена не только между индивидуальными, но и между корпоративными акторами, в контексте их материального окружения.
 - б. Действия индивидуальных и корпоративных акторов характеризуются креативностью исполнений и реляционностью, а также тем, что они разворачиваются в определенных ситуациях, являющихся для них конститутивными.
 - с. Организационные границы характеризуются наличием трех взаимосвязанных функциональных измерений, обеспечивающих *упорядочивание* взаимодействий внутри организации, *разделение* между организацией и другими корпоративными акторами, а также *взаимосвязь* между различными организациями.
5. Рассмотрение слияния организаций как процесса взаимодействия корпоративных акторов, границы которых активно трансформируются и перестраиваются, образуя, в свою очередь, границы нового

корпоративного актора, позволяет дать социологическую интерпретацию затруднений, которые часто встречаются в процессе интеграции после организационного слияния. При формировании Дальневосточного федерального университета слияние нескольких вузов стимулировало актуализацию разделительной функции границ и креативный поиск отличительных характеристик каждого из вузов-участников слияния.

Апробация результатов

Основные положения и результаты диссертационной работы были апробированы на международной конференции Общества исследований высшего образования (декабрь 2012 г., Ньюпорт); на междисциплинарном семинаре исследователей организаций (февраль 2012 г., Стэнфордский университет); на ежегодной международной конференции Консорциума исследователей высшего образования (июнь 2010 г., Осло); на международной конференции «Векторы развития современной России: научное знание в контексте современности» (апрель 2010 г., Москва); на IX Международной конференции Европейской социологической ассоциации «Европейское общество или европейские общества» (сентябрь 2009 г., Лиссабон). Материалы исследования, проведенного в рамках диссертационной работы, легли в основу нескольких научных публикаций автора в российских и международных научных журналах. Отдельные элементы диссертационной работы обсуждались автором в серии интервью с ведущими исследователями в области социологии организаций и экономической социологии (У. Пауэллом, М. Грановеттером, Р. Скоттом, Дж. Марчем, Дж. Мейером, Ч. Перроу, Э. Шейном и др.). Некоторые из этих интервью были опубликованы в журнале «Экономическая социология» в 2012 году.

Отдельные теоретико-методологические разработки автора, представленные в диссертационной работе, были использованы при создании инструментария сбора данных и в ходе подготовки аналитических материалов

для проекта «Аналитическое, экспертное и консультационное сопровождение реализации "Программы развития Дальневосточного федерального университета"», выполнявшегося НИУ ВШЭ по заказу Дальневосточного федерального университета в 2011-2012 годах. Результаты диссертационного исследования также использовались при разработке программы и проведении учебного курса «Основные социологические подходы к анализу организаций» для студентов 3 курса бакалавриата факультета социологии НИУ ВШЭ (2010–2013).

Теоретическая и практическая значимость исследования

Проведенное исследование позволяет консолидировать теоретические концепции, используемые для анализа трансформации организационных границ, и создает основу для постановки новых исследовательских вопросов в области социологии организаций. Разработанная концептуальная схема для анализа трансформации границ организаций может применяться для дальнейшего изучения целого ряда организационных феноменов. Ее применение видится особенно продуктивным в трех областях исследований организаций: межорганизационное взаимодействие, появление и распространение новых организационных форм, слияния и поглощения организаций.

Материалы диссертационной работы могут быть использованы в ходе преподавания курсов по социологии организаций, социологии управления и других учебных дисциплин, в рамках которых затрагиваются вопросы изучения организаций и организационных границ.

Структура и объем работы

Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы, насчитывающего 214 источников. Общий объем работы составляет 213 страниц. Ниже представлена структура диссертационной работы:

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ГРАНИЦЫ КАК СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

- 1.1. Специфика социологической интерпретации организационных границ
- 1.2. Границы организации как социальной системы
- 1.3. Границы организации с точки зрения действующего
- 1.4. Границы организации и сети социального обмена
- 1.5. Границы организации и идентичность

ГЛАВА 2. ГРАНИЦЫ ОРГАНИЗАЦИИ КАК КОРПОРАТИВНОГО АКТОРА: ОТ ТЕЛЕОЛОГИЧЕСКОЙ К НЕОПРАГМАТИСТСКОЙ ТРАКТОВКЕ

- 2.1. Действия и границы корпоративных акторов
- 2.2. К ре-концептуализации модели корпоративного актора с позиций неопрагматистской теории действия
 - 2.2.1. Критика телеологической интерпретации действия
 - 2.2.2. Эвристические возможности неопрагматистской теории действия для ре-концептуализации понятия организационных границ
- 2.3. Границы организации как корпоративного актора: построение концептуальной схемы

ГЛАВА 3. ПЕРСПЕКТИВЫ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ГРАНИЦ

- 3.1. Изучение организационных границ с позиций неопрагматистской теории действия: методологические следствия
- 3.2. Эмпирическая иллюстрация: трансформация организационных границ в ходе слияния вузов
 - 3.2.1. Постановка проблемы
 - 3.2.2. Дизайн исследования и описание кейса
 - 3.2.3. Слияние как процесс взаимодействия корпоративных акторов
 - 3.2.4. Механизмы трансформации границ в ситуации слияния

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЯ

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении к диссертационной работе обосновывается актуальность и степень разработанности заявленной темы, определяются цель и задачи исследования, формулируется его научная новизна и положения, выносимые на защиту.

В первой главе представлены результаты историко-социологической реконструкции понятия организационных границ, разрабатываемого в рамках основных социологических подходов к анализу организаций, которые формируют концептуальное «ядро» этого направления. Для анализа были выбраны наиболее устоявшиеся подходы, фигурирующие в различных версиях классификации социологии организаций как области знания.¹⁷

В первом параграфе обосновано, что социологическая трактовка организационных границ, в отличие от экономической (предлагаемой, к примеру, в рамках теории трансакционных издержек) или юридической (выраженной в дискуссиях о сущности юридического лица к философии права), акцентирует внимание на их символическом, социально-укорененном характере. Она указывает на то, что в процессе установления и трансформации границ работают механизмы, схожие с теми, что возникают в случае социальных групп и коллективностей. В то же время социологическая перспектива рассмотрения организационных границ не является монолитной, в ней можно выделить несколько групп подходов, которые по-разному трактуют указанный феномен. Различия между ними во многом обусловлены разными способами определения самого понятия организации, однако в ряде случаев даже концептуально близкие подходы могут отличаться в вопросе описания проблематики организационных границ. Для систематизации существующих в социологии организаций вариантов описания организационных границ была

¹⁷ Burrell G. Morgan G. Sociological Paradigms and Organizational Analysis. L.: Heinemann, 1979; Reed M. The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects. London: Harvester Wheatsheaf, 1992; Scott R., Davis J. Organizations and Organizing: Rational, Natural and Open System Perspectives. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall, 2007; Davis G. Do Theories of Organizations Progress? // Organizational Research Methods. 2010. Vol. 13. No. 4. P. 690–709.

разработана классификационная схема, которая, с одной стороны, учитывает общую концептуальную близость подходов, с другой — группирует вместе те подходы, которые схожим образом концептуализируют отношение организации и ее внешней среды, а, следовательно, в целом одинаково подходят к проблеме организационных границ. В рамках данной схемы были выделены четыре группы подходов (см. Таблицу 1).

Во *втором параграфе* рассматривается первая группа подходов к анализу организационных границ, в рамках которой организация понимается как интегрированная социальная система, поддерживающая свои границы и являющаяся частью более общей системы, легитимирующей ее целевую ориентацию и принципы деятельности. Границы организации мыслятся как ресурс адаптации системы к внешнему окружению, формирующий внутреннюю консистентность организации по сравнению с ее внешней средой. Трансформация границ происходит, по большей части, вследствие резкого изменения внутренних характеристик или условий внешней среды, частью которой является система. Подобная точка зрения характерна для представителей старого институционализма в организационном анализе, теории контингентности, эволюционной перспективы изучения организаций. Теоретико-социологическими основаниями подходов данной группы являются структурный функционализм, теория систем и теория социальной эволюции.

Третий параграф посвящен анализу второй группы подходов, в рамках которой организация предстает в качестве коллективности, возникающей как результат договорного порядка, не существующей вне взаимодействия и каждодневно вырабатываемых символических конструкторов и общего языка. Границы организации являются символическими конструкциями, установившимися конвенциями относительно существующих структурных ограничений и принципов деятельности, которые создаются и воспроизводятся в ходе переговорного процесса. Изменение границ представляет собой процесс коллективного взаимодействия, который позволяет пересмотреть и творчески переработать установившиеся конвенции. К данной группе подходов относятся, главным образом, теория договорного порядка и этнометодологический подход

к анализу организаций, а теоретико-социологическими основаниями выступают символический интеракционизм и этнометодология.

В *четвертом параграфе* анализируется третья группа подходов, которые рассматривают организацию как относительно замкнутую сеть социальных обменов между индивидуальными акторами, преследующими общую цель. Эта цель укоренена в сетях взаимодействий между другими индивидуальными и коллективными акторами. Границы организаций являются эмерджентным свойством процессов социального обмена, с одной стороны, формирующим особый режим отношений обмена в рамках организации, с другой — создающим возможность обмена с организацией других индивидуальных и коллективных акторов. Граница изменяется за счет формирования новых коалиций в рамках сетей обмена, задействования латентных отношений сети социальных обменов и других изменений конфигурации сети. К данной группе подходов можно отнести теорию ресурсной зависимости и сетевые подходы к анализу организаций. В качестве теоретико-методологического основания указанных подходов выступают теория обмена, теория рационального выбора, сетевая теория.

В *пятом параграфе* рассматривается четвертая группа подходов, опирающихся на понятие идентичности. В рамках указанных подходов организация представляет собой социальную группу, которая структурирована в виде определенных подгрупп и ролей, соотносит себя с другими организациями и институциональными структурами и подвержена влиянию процессов установления и переопределения социальной идентичности. Ее границы являются результатом процесса категоризации, который субъективно значим для участника организации, идентифицирующего себя с ней. Границы имеют реляционную природу и определяют организацию по отношению к другим организациям и институциональным структурам. К данной группе подходов относятся теория социальной идентичности в социологии организаций и новый институционализм в организационном анализе. Теоретико-методологическими основаниями выступают социология знания,

концепция ритуала взаимодействия, разработанная И. Гофманом, теория социальной идентичности.

Таблица 1. Сравнение основных концептуализаций понятия границ в рамках социологических подходов к анализу организаций

Базовые метафоры границ:	«Мембрана/ «Клапан»	«Конвенция»	«Интерфейс»	«Лицо/ «Передний план»
Обобщенное представление об организации	Интегрированная социальная система, поддерживающая свои границы и являющаяся частью более общей системы, которая легитимирует ее целевую ориентацию и принципы деятельности	Коллективность, возникающая как результат договорного порядка, не существующая вне взаимодействия и ежедневно вырабатываемых символических конструктов и общего языка	Относительно замкнутая сеть социальных обменов между индивидуальными акторами, преследующими общую цель, которая укоренена в сетях взаимодействий между другими индивидуальными и коллективными акторами	Социальная группа, которая структурирована в виде определенных подгрупп и ролей, соотносит себя с другими организациями и институциональными структурами и подвержена влиянию процессов установления и переопределения социальной идентичности
Теоретико-социологические основания	Структурный функционализм, теория систем, эволюционный подход	Символический интеракционизм, этнометодология	Теория обмена, теория рационального выбора, сетевая теория	Социология знания (Бергер, Лукман), ритуал взаимодействия (Гофман), теория социальной идентичности
Ключевые подходы в социологии организаций	Старый институционализм в организационном анализе, теория контингентности, эволюционная перспектива изучения организаций	Теория договорного порядка, этнометодологический подход к анализу организаций	Теория ресурсной зависимости, сетевые подходы к анализу организаций	Теория социальной идентичности в социологии организаций, новый институционализм в организационном анализе
Концептуализация организационных границ	Ресурс адаптации системы к внешнему окружению, формирующий внутреннюю consistency организации по сравнению с ее внешней средой	Символические конструкции, установившиеся конвенции относительно существующих структурных ограничений и принципов деятельности, которые создаются и воспроизводятся в ходе переговорного процесса	Эмерджентное свойство процессов социального обмена, с одной стороны, формирующее особый режим отношений обмена в рамках организации, с другой — создающее возможность обмена с организацией других индивидуальных и коллективных акторов	Устойчивый результат процесса категоризации, субъективно значимый для участника организации, идентифицирующего себя с ней. Граница имеет реляционную природу и определяет организацию по отношению к другим организациям и институциональным структурам
Способ изменения границ	Резкое изменение внутренних характеристик или условий внешней среды, частью которой является система	Процесс коллективного взаимодействия, который позволяет пересмотреть и творчески переработать установившиеся конвенции	Формирование новых коалиций в рамках сетей обмена, задействование латентных отношений сети социальных обменов, другие изменения конфигурации сети.	Стратегия «социальной креативности»: поиск новых оснований для межорганизационных сравнений или релевантных организаций и структур для сравнения. Нарушения ритуала взаимодействия.

Во второй главе представлен анализ ограничений и лагун в существующих подходах к изучению трансформации организационных границ, а также показаны возможности преодоления указанных ограничений за счет интеграции модели организации как корпоративного актора, предложенной Дж. Коулманом, и неопрагматистской теории действия.

По итогам анализа существующих подходов было выявлено, что, во-первых, в них организация чаще всего рассматривается как один из эпифеноменов коллективности, а не как корпоративный актор, обладающий возможностями для интенциональных действий. Во-вторых, в исследованиях часто упускается из виду множественность функций, которые выполняют организационные границы, и чаще всего рассматривается лишь одна из них: упорядочивание внутренних паттернов поведения, различение между организацией и ее внешней средой или взаимосвязь между организацией и элементами внешней среды.

В первом параграфе подробно проанализированы теоретические следствия коулмановской модели корпоративного актора для анализа трансформации организационных границ. Данная модель представляет собой попытку синтеза теории рационального выбора и элементов теорий социального обмена, а корпоративный актор рассматривается в рамках той же концептуальной схемы, что и индивидуальный актор. Схема состоит из трех элементов: действий акторов внутри системы, влияния свойств системы на действия акторов, а также взаимодействия между акторами и свойствами системы, которые определяют последствия на системном уровне. При этом корпоративные акторы отличаются от других типов коллективностей и групп прежде всего тем, что они способны к целевым действиям, которые необязательно совпадают с индивидуальными целями и устремлениями их участников. В рамках модели Коулмана организационная граница задается действиями корпоративного актора, которые, с одной стороны, нацелены на достижение гибкости и проницаемости границы между организацией и ее

внешней средой, с другой — на формирование определенной степени замкнутости сети. Гибкость границ позволяет максимизировать жизнеспособность корпоративного актора в условиях изменяющихся структур социального обмена. Определенная степень замкнутости необходима для формирования социального капитала, внутрисетевых норм и репутации, которые препятствуют оппортунизму отдельных акторов и позволяют преодолевать проблему «безбилетника» (когда отдельные участники корпоративного актора ожидают получить выгоду, ассоциирующуюся с членством в организации, без должного вложения собственных ресурсов).

В то же время, в диссертации показано, что при всех ее преимуществах предлагаемая Коулманом модель не позволяет прояснить механизмы, которые обеспечивают соотношение замкнутости и гибкости границ, а также процесс связи корпоративных акторов с другими акторами — индивидуальными или корпоративными.

Во *втором параграфе* обосновывается, что обозначенные сложности происходят из проблематичности центрального элемента коулмановской модели — телеологической интерпретации действий корпоративных акторов. На материале работ Х. Йоаса, Н. Лумана и Дж. Дьюи демонстрируется ограниченность рассмотрения действий корпоративных акторов с привлечением схемы «цель-средства»: действие не может быть понято исходя из его цели, так как цели могут конкретизироваться и изменяться в процессе рассмотрения средств или исполнения самого действия. В диссертации показано, что в качестве альтернативы телеологическому толкованию интенциональности индивидуального или корпоративного действия может быть предложена неопрагматистская трактовка действия, которая обладает более глубокими объяснительными возможностями.

В качестве наиболее важных черт социального действия, рассматриваемого с неопрагматистских позиций, в диссертации выделены ситуативность, творческий (креативный) характер и реляционность действия.

Ситуативность указывает на тот факт, что действие крайне зависимо от конкретных условий его реализации и протекания, ситуация является конститутивной для действия. Определение ситуации задается не только взаимодействием акторов, но и материальным окружением действия. Последнее оказывает значимое влияние на характер деятельности корпоративных акторов, порой переопределяя существующие и вероятные интерпретации. Креативность описывает возможность спонтанного создания новых элементов и образцов, реорганизации существующих планов и направлений деятельности. Реляционность акцентирует внимание на том, что актер включен в сеть отношений с другими актерами, и подобная включенность является фундаментальной характеристикой действия.

В *третьем параграфе* излагается концептуальная схема анализа трансформации организационных границ, которая сочетает элементы коулмановской модели корпоративного актора и неопрагматистских теорий действия. Для построения указанной схемы важнейшими являются два вопроса: что представляет собой действие корпоративного актора, понятое с позиций неопрагматистской теории действия?; каким образом описывается трансформация организационных границ?

Интерпретативная традиция, к которой относятся и неопрагматистские теории действия, как правило, отрицает существование каких бы то ни было структурных образований, обладающих реальностью вне действий или представлений индивидов. В то же время эмпирические исследования организаций в рамках интерпретативизма характеризуются «онтологической осцилляцией» (термин Г. Баррела и Г. Моргана), когда реалистская онтология неявно присутствует в качестве фона рассуждения исследователей. Фиксация на концептуальном уровне онтологического статуса не только индивидуальных, но и корпоративных акторов, могла бы способствовать преодолению указанной осцилляции. В качестве теоретических предпосылок для этого выступают мидовская теория группы, а также рассуждения Х. Уайта о существовании

кластеров отношений, которые воспринимаются в качестве «реально существующих» (entities). Корпоративный актор существует, таким образом, в том смысле, в котором он воспринимается как целостность самими участниками социальных отношений, его воспроизводящими (причем как на уровне индивидуальных участников, так и на уровне других корпоративных акторов). Изучение действий корпоративного актора подразумевает рассмотрение ситуационной креативности действия (в противовес его телеологическому толкованию); акцент на включенности в сеть отношений (транзакций) с другими акторами (в противовес представлению об изолированности действия); учет его «телесности» и воплощенности в материальном контексте (в противовес представлению об отсутствии у корпоративных акторов физической сущности).

Организационные границы являются эмерджентным свойством процессов социального взаимодействия. Границы существуют и поддерживаются с одной, стороны, в результате взаимодействия индивидуальных акторов, с другой — в результате взаимодействия корпоративных акторов с другими организациями, в контексте их материального окружения. Границы включают в себя три функциональных измерения взаимосвязанных процессов: упорядочивания паттернов взаимодействия, разделения между организацией и другими корпоративными акторами, а также обеспечения взаимосвязи между различными организациями. Процесс упорядочивания описывается с помощью понятия конвенции (Х. Беккер); процесс разделения — с помощью понятий значимых символов и обобщенного другого (Дж. Г. Мид); процесс взаимосвязи — с помощью понятий переговоров (А. Стросс) и замыкания сети (Дж. Коулман).

Графическое представление разработанной концептуальной схемы приводится на рис. 1:

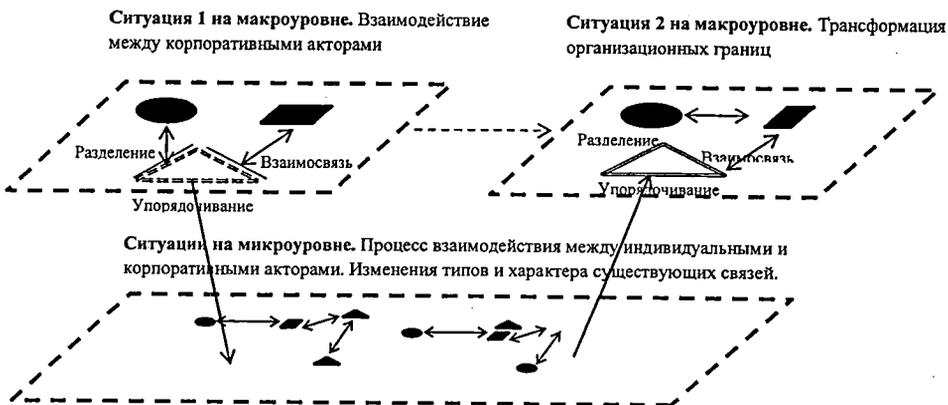


Рис. 1. Схема теоретического объяснения трансформации организационных границ в результате действий корпоративных акторов

Третья глава посвящена рассмотрению методологических следствий неопрагматистской трактовки организационных границ и обсуждению результатов эмпирической апробации разработанной концептуальной схемы. В качестве кейса рассмотрена ситуация слияния трех российских вузов в ходе образования Дальневосточного федерального университета (г. Владивосток).

В первом параграфе обсуждаются методологические вопросы, которые возникают в ходе эмпирической работы по изучению организационных феноменов с привлечением концептуального аппарата неопрагматистской теории действия. Разработанная схема (см. Рис. 1) ориентируется на процессуальное понимание реальности и может быть отнесена к общему направлению исследований организаций, объединенных понятием «organizing» (организация-как-процесс). Она опирается на «методологический ситуационизм» и предполагает рассмотрение конкретных ситуаций взаимодействия как индивидуальных, так и корпоративных акторов. В качестве основной стратегии для сбора и анализа данных при применении указанной схемы может выступать методология «обоснованной теории», когда теоретическое объяснение базируется на конкретных эмпирических данных.

Во *втором параграфе* излагаются результаты эмпирического исследования трансформации организационных границ в ходе слияния трех российских вузов. Проведенное исследование было нацелено на прояснение механизмов организационной интеграции в ходе слияния с привлечением разработанной концептуальной схемы как ресурса интерпретации.

Одним из главных вопросов многочисленных исследований организационных слияний является поиск факторов, которые влияют на результативность слияний и поглощений. Под результативностью при этом могут пониматься как различные экономические показатели (стоимость компании, показатели ее финансовой отчетности после слияния), так и организационно-управленческие параметры: степень интеграции, уровень доверия, удовлетворенность сотрудников; скорость организационного научения и т.п. В качестве ключевых переменных, которые призваны объяснить результативность слияний и поглощений, а также характеристики процесса интеграции, чаще всего выступают различные показатели, связанные с организационной культурой. Проблема существующих исследований организационной интеграции во многом состоит в том, что они не позволяли прояснить конкретные механизмы, посредством которых культурные различия влияют на результативность слияний и поглощений. Применение разработанной концептуальной схемы для анализа процесса слияния позволило уточнить указанные механизмы в ситуации формирования Дальневосточного федерального университета.

Ситуация слияния создает серьезную угрозу границам корпоративных акторов, поскольку она предполагает утрату юридических фиксаций их существования. Например, упоминание об организации исключается из Единого государственного реестра юридических лиц и с точки зрения права она перестает существовать. Исследование показало, что поддержание границ корпоративных акторов осуществляется не только в правовой сфере, но и в ряде других: границы фиксируются в повседневных взаимодействиях, научных

дискуссиях, публичных репрезентациях, материальных артефактах. Это подтверждается, в частности, анализом ситуации спора о том, какой из двух вузов — будущих участников слияния (Дальневосточный государственный университет или Дальневосточный государственный технический университет) может считаться преемником Восточного института, основанного в XIX веке, и, тем самым, являться самым старым высшим учебным заведением во Владивостоке. Определение «возраста» и истории корпоративного актора фиксирует его временную протяженность и обозначает его границы. Таким образом, с социологической точки зрения демонтаж юридических границ не предполагает одновременное исчезновение границ корпоративных акторов.

В исследовании обосновывается, что для прояснения механизмов организационной интеграции будет плодотворно описывать ситуацию, разворачивающуюся после формального слияния, как взаимодействие корпоративных акторов (с юридической точки зрения уже не существующих), границы которых активно трансформируются и перестраиваются, образуя, в свою очередь, границы нового корпоративного актора. В качестве примера такой трансформации проанализирована ситуация переезда вузов в новый кампус на о. Русский. Переезд является еще одной существенной угрозой границам трех вузов как корпоративных акторов. Во-первых, здания, в которых располагаются вузы, фиксируют их материальную протяженность, историческую принадлежность, задают конвенциональные способы расположения отдельных структурных единиц. Во-вторых, здания фигурируют в качестве отличительных характеристик каждого из вузов (качество ремонта, год постройки и т.п.), различая корпоративных акторов между собой. На некоторых зданиях и после слияния остается старая символика вузов. И в-третьих, они создают особые режимы связи с другими корпоративными акторами через территориальное расположение, пропускную систему, особое устройство зданий.

Можно выделить два механизма трансформации организационных границ в ситуации переезда, обусловленного слиянием и действиями руководства ДВФУ как корпоративного актора. Во-первых, актуализируется «разделительный» слой границ, обостряется поиск отличительных характеристик, который представляет здания каждого из университетов как уникальные, а потому не подлежащие продаже. Во-вторых, разворачивается активное ведение переговоров относительно того, кто должен переезжать первым, какие здания возможно продать, какие подразделения возможно перевезти и т.п. Категории, которые использовались для описания различий и ведения переговоров, можно объединить в четыре группы: «значимость для сотрудников», «кошунственность продажи», «риски продажи» и «перевозимость». Апробация схемы для анализа трансформации организационных границ продемонстрировала её эвристические возможности и позволила прояснить отдельные механизмы, посредством которых культурные различия влияют на процесс организационной интеграции в ходе слияний.

В заключении диссертации суммируются основные результаты работы, фиксируются их ограничения, а также обозначаются перспективные направления теоретической и эмпирической работы по изучению трансформации организационных границ. Основные ограничения разработанной концептуальной схемы связаны, в первую очередь, с необходимостью разработки дополнительных вспомогательных понятий для описания процесса разворачивания действий корпоративных акторов, а также с высокими издержками исследователей по сбору и анализу данных. Необходимы более детальные теоретические исследования ключевых категорий неопрагматизма и обсуждения вопросов их применимости для анализа организаций как корпоративных акторов. Более тщательная работа в этом направлении, может дать новые идеи для развития понятийного аппарата изучения современных организаций.

Работы, опубликованные автором в ведущих рецензируемых научных журналах и журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки России

1. *Чириков И.С.* Четыре способа определения организационных границ в социологии // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. С. 129–145 (объем 1,5 п.л.).
2. *Чириков И.С.* Жизнь организации «с точки зрения действующего»: перспектива теории договорного порядка // Журнал социологии и социальной антропологии. 2010. Т. 13. № 4. С. 158–173 (объем 1 п.л.).
3. *Чириков И.С.* Роль внутриорганизационных процессов и структур в формировании неравенства людей по доходам // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 3. С. 76–87 (объем 1,1 п.л.).
4. *Chirikov I.* Research Universities as Knowledge Networks: the Role of Institutional Research // Studies in Higher Education. 2013. Vol. 38. No. 3. P. 456–469 (объем 1,4 п.л.).

Другие работы, опубликованные автором по теме кандидатской диссертации

5. *Чириков И.С.* Метафора «договорного порядка» как исследовательская перспектива в социологии организаций / Препринты. Высшая школа экономики. Серия WP4 "Социология рынков". 2009 (объем 2,5 п.л.).
6. *Chirikov I.* University Mergers Need to Confront Identity Issues // University World News. 2013. No. 265 (объем 0,2 п.л.).
7. *Chirikov I.* Divided We Fall: Collaboration Strategies // International Higher Education. 2010. No. 58. P. 22–23 (объем 0,2 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Подписано в печать 17 июля 2013 Формат 60x84/16
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 1.
Тираж 100 экз. Заказ № 51
Типография издательства НИУ ВШЭ, 125319
г. Москва, Кочновский пр-д, д.3.