

ИНТЕРВЬЮ

Интервью с Ричардом Скоттом: «Нужно лучше осознать, в чём состоит различие подходов экономической социологии и организационной социологии»



СКОТТ Уильям Ричард (Scott, William Richard) — почётный профессор социологии факультета социологии Стэнфордского университета (Стэнфорд, США).

Email: scottwr@stanford.edu

Перевод с англ.
Даны Ассалауовой

— Вы известны тем, что принадлежите к числу отцов-основателей организационной социологии, существование которой сегодня уже сложно представить без таких популярных подходов, как новый институционализм, теории ресурсной зависимости и организационной экологии. Так или иначе, все из перечисленных направлений возникли благодаря разнородной группе исследователей из Стэнфорда, и Ваш личный вклад в развитие каждого из них немаловажен.

Могли бы Вы рассказать читателям историю того, как Стэнфорд оказался домом для одного из самых известных сообществ исследователей организаций?

— С удовольствием. Я бы начал рассказ с более раннего эпизода — с моего окончания бакалавриата в Университете Канзаса. Когда пришло время поступать в аспирантуру, то из разговоров с преподавателями было очевидно, что единственным подходящим местом для моего дальнейшего образования является Чикаго. Итак, я уехал в Университет Чикаго (University of Chicago), где началось моё сотрудничество с двумя выдающимися специалистами: Отисом Дадли Данканом (Otis Dudley Duncan), великолепным специалистом в области урбанистической социологии, и Питером Блау (Peter Blau), проводившим исследования в духе тех, что велись группой Роберта Мертона (Robert Merton) в Колумбийском университете, а также Филипом Селзником¹ (Philip Selznick), Джеймсом Коулманом (James Coleman)² и Алвином Гоулднером (Alvin Gouldner)³.

Между Данканом и Блау было своего рода соперничество. Я должен был определиться, с кем сотрудничать в дальнейшем, но мне нравилось, чем занимались и тот, и другой. Питер на тот момент закончил работу над книгой о динамике развития бюрократии [Blau 1956], которая открывала абсолютно новую и действительно интересную для меня область исследований.

¹ В прошлом профессор социологии и права в Калифорнийском университете в Беркли. — *Здесь и далее примеч. перев.*

² В прошлом профессор социологии в Университете Чикаго и президент Американской социологической ассоциации (избран в 1991 г.).

³ В прошлом профессор социологии в Университете Вашингтона (University of Washington).

Он также начал проект по изучению организации, занимающейся социальной работой в Чикаго, и я решил, что могу проводить своё исследование в учреждении подобного типа. Я хотел сфокусироваться на конфликте и различных спорных ситуациях, которые возникают в процессе коммуникации между профессионалами в бюрократической структуре. Питер спросил, могу ли я изучить организацию, занимающуюся социальной работой, чтобы мы сравнили два наших кейса.

Мы так и сделали: основываясь на очень ограниченном количестве данных, написали книгу «Formal Organizations: A Comparative Approach» («Формальные организации: сравнительный подход») [Blau, Scott 1962].

Приступая к написанию книги, мы поняли, что хотим представить в ней нечто большее, чем отчёт об исследовании. В результате книга получилась довольно широкой по охвату. Именно таким — совершенно неожиданным — образом и появилась одна из ранних социологических книг, посвящённых организациям. Всё это лишь укрепило мой интерес к организационной социологии, поскольку мы обнаружили, что изрядное количество новых и важных вопросов оставались открытыми для изучения.

В 1959 г. я перебрался из Чикаго в Стэнфорд, устроившись на новый (точнее к тому моменту реорганизованный и расширенный) факультет социологии. Я был в числе пяти преподавателей, которых взяли на работу в том году. На факультете всё развивалось динамично. В течение первых нескольких лет мы потратили много времени на создание сплочённого сообщества социологов. Но к 1965 г. мне стало очевидным, что на факультете не было никого, кто интересовался бы или мог бы заинтересоваться вопросами организаций. Нас действительно было мало. Я начал смотреть по сторонам, то есть передо мной возник выбор: уходить с факультета или искать в родном университете тех, с кем можно было общаться и работать. Сначала я пригляделся к коллегам из шоклы-бизнеса и школы образования, а гораздо позже обратил внимание на инженерный и медицинский факультеты. Через какое-то время я обнаружил коллег, которые интересовались теми или иными аспектами организаций: кто-то изучал организации в политическом ключе, кто-то — в экономическом, а некоторые — с точки зрения психологии.

Мы объединились в неформальную группу. Затем федеральное правительство стало выделять деньги на усиление научной и исследовательской составляющих образовательных программ в области социальных наук. Выделение средств проходило под эгидой National Institute of Mental Health (Национальный институт психического здоровья).

Мы подали заявку на один из таких грантов под названием «Research Training on Organizations and Mental Health» («Подготовка в области исследований организаций и психического здоровья»). В нашем распоряжении было скромное финансирование широкой темы. Мы заявили, что можем исследовать специализированные организации, ориентированные на работу с людьми, страдающими психическими нарушениями, и с таким же успехом способны подвергнуть научному рассмотрению факторы, воздействующие на психическое здоровье работников, клиентов, покупателей и т. д. Иначе говоря, в рамках проекта мы могли изучать разного рода организации. И в 1972 г. получили долгосрочное финансирование под проект, который просуществовал до 1989 г., то есть почти 20 лет.

Грант предусматривал преимущественно административные расходы. Преподавателям деньги не выделялись, но их могли получить студенты (аспиранты и постдоки). Таким образом, на протяжении 20 лет были поддержаны около 10 студентов. Мы могли предложить преподавателям, сотрудничающим с нами в рамках данной программы, помощь ассистентов-исследователей. И это наиболее ценный вид поддержки, которую можно оказать учёному. Мы развивали эту программу в течение 25 лет. По завершении поступлений из этого источника мы обратились за помощью к университету, поскольку к тому времени превратились уже в успешную междисциплинарную исследовательскую группу. Университет выделил поддержку на следующие семь или восемь лет, в течение которых нам удалось

организовать работу Центра исследования организаций в Стэнфорде (Stanford Center for Organizations Research, сокращённо — SCOR). Центр просуществовал с 1988 по 1995 г.

В общей сложности программа длилась с 1970 по 1995 г. Как мне кажется, именно это стало фундаментом для креативного научного поиска в областях институциональной теории, организационной экологии, организационной демографии, теории властной зависимости (*power dependence*). У Джима Марча⁴ (James March) к тому времени были опубликованы работы на тему принятия решений [March 1958], но он присоединился к нам с темой организационного обучения и связанных с этим вопросов.

Наше сообщество стало интеллектуальным центром и источником интересных идей. Возможность постоянного взаимодействия исследователей реализовывалась в рамках многочисленных воркшопов, конференций, обучающих курсов — краткосрочных и долгосрочных. Полагаю, что мы просто оказались в нужном месте в нужное время.

Одним из наиболее важных событий в нашей совместной работе стала Асиломарская конференция (Asilomar Conference)⁵, проходившая на территории парка в Пасифик Гроув (Pacific Grove) на берегу океана в Калифорнии и раз в год собиравшая вместе 125 человек. Поначалу мы приглашали трёх основных докладчиков со всей страны, а большая часть конференции проводилась преимущественно для студентов Стэнфорда. Затем к нам начали приезжать исследователи из Беркли, Лос-Анджелеса (UCLA⁶), Дэвиса, Сан-Франциско, и очень скоро наше мероприятие превратилось в ежегодную конференцию по организационной теории всего Западного побережья, и стало тем местом, где мы не только встречались с новыми людьми, но также расширяли сферу влияния наших идей.

— *Звучит потрясающе. Насколько трудно было организовать такое тесное междисциплинарное взаимодействие? С моей точки зрения, вести междисциплинарный диалог в действительности оказывается довольно сложно из-за того, что все придерживаются разных позиций, и понять друг друга становится проблематичным.*

— На ум приходит несколько соображений. Во-первых, это взаимодействие не было междисциплинарным в полном смысле слова. Например, не было какого-либо значительного вклада со стороны экономистов: по-настоящему они не принимали участия в обсуждении. Мы работали с антропологами, социологами, психологами и политологами и, по сути, развивали неэкономический подход к организациям. Иногда к нам присоединялись один-два экономиста, но их вклад в общую картину оставался символическим. Мы обнаружили, что они могут что-то рассказать, но не оставались слушать. Поэтому наша группа не была в полной мере междисциплинарной. Во-вторых (и это касается общего списка курсов, которые читались для аспирантов университета), многие посещали мои занятия, а также лекции Джона Мейера (John Meyer)⁷, Джима Марча (James March), Джеффа Пфедфера (Jeff Pfeffer)⁸, то есть я хочу сказать, что все мы были частью одного сообщества, многому учились сообща, между нами шла постоянная коммуникация. На семинары, которые я устраивал как для студентов бакалавриата, так и для аспирантов, приходили студенты других школ — инженерной, образования, бизнеса, соци-

⁴ В то время был профессором политических наук и социологии в Стэнфорде; см. URL: <http://www.gsb.stanford.edu/users/march>

⁵ Асиломарская конференция — ежегодная конференция в Калифорнии. Всемирно известна в связи с развернувшейся дискуссией о рисках использования технологии рекомбинации ДНК, которая проводилась в 1975 г. Полом Бергом, профессором биохимии Стэнфорда.

⁶ University of California, Los Angeles (Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе).

⁷ Почётный профессор социологии университета Стэнфорда; см.: [Meyer, Scott 1983; Мейер, Роуэн 2011].

⁸ Совместно с Джеральдом Саланчиком (Gerald Salancik) разрабатывал теорию ресурсной зависимости.

альных наук. Все слушатели проходили подготовку общего характера, а в дальнейшем начинали специализироваться на том или ином предмете. То есть не было такого, что мы пытались наладить диалог между людьми, придерживающимися несовместимых взглядов (например, социологами и химиками), или чего-то ещё в этом роде. Напротив, наши подходы были в той или иной степени совместимы.

— *Вы сказали, что экономисты не участвовали в работе вашего сообщества исследователей организаций. То есть даже Оливер Уильямсон (Oliver Williamson) и другие представители теории транзакционных издержек не были с вами связаны?*

— Когда Уильямсон начал заниматься этой темой, мы очень быстро нашли общий язык. Но он является исключением. Я хочу сказать, что для экономического сообщества его работы скорее маргинальны. Строго говоря, у него нет последователей в экономической теории. Да, есть несколько хороших экономистов-институционалистов, но работающих на периферии экономической дисциплины — например, Авнер Грейф (Avner Greif)⁹. Эти парни (большинство из этих исследователей мужчины) смотрят на мир с особых позиций, изучают его, прибегая к специфическому набору инструментов, исходят в своих суждениях из ограниченного набора предпосылок. Они убеждены в том, что предмет наших исследований не более чем ошибка в их уравнении. Коммуникация с ними носит односторонний характер: они придут и прочитают лекцию, но не будут слушать, поскольку не видят в этом особого смысла.

— *Где ещё в США существовали группы, чью ключевую сферу исследовательских интересов составляли организации?*

— Их было несколько, но — что удивительно! — такой сплочённой команды, как в Стэнфорде, мне кажется, не было нигде. Эдвард Лауманн (Edward Laumann) — в Чикаго; Дэвид Knoke (David Knoke)¹⁰ — в Миннесоте; Ховард Олдрич (Howard Aldrich)¹¹ сформировал группу очень хороших исследователей в Северной Каролине. Думаю, одним из наиболее интересных мест — в некотором роде современным Стэнфордом — сегодня является Университет Мичигана (University of Michigan), где образовалась плеяда исследователей, создавших программу, подобную нашей. Программа называется «Interdisciplinary Committee on Organization Studies» («Междисциплинарный совет организационных исследований»), или ICOS. В ней участвуют, например, такие исследователи, как Джерри Дэвис (Jerry Davis)¹² и другие. Их стиль деятельности похож на тот, что был у нас в 1970-х, и их работы не менее хороши, а возможно, даже лучше наших.

— *Как насчёт стран Европы? Отличается ли европейская традиция исследования организаций от американской?*

— Конечно. Европейские коллеги развивали социальные науки задолго до нас. Великие классики социологии представлены исключительно европейцами: Дюркгейм, Зиммель, Вебер и, конечно, Маркс. Традиция социальных наук изначально носила междисциплинарный характер. Так, нашу дисциплину можно было бы отнести к политической экономии, которая включала политический, социальный и экономический ракурсы изучения. Для дисциплин прежнего времени не были характерны позитивистский взгляд и специализация в том виде, в котором она существует в современных американских университетах.

⁹ Профессор экономики в Стэнфорде; см.: [Грейф 2012].

¹⁰ См.: [Laumann, Knoke 1987].

¹¹ См.: [Олдрич 2004].

¹² Соавтор Р. Скотта, см.: [Davis, Scott 2007].

Например, британская традиция организационных исследований интеллектуально формировалась под влиянием марксистской теории, поэтому одно время была, по сути, антиорганизационной, антибюрократической, прорабочей, и это в итоге сделало её в политическом смысле радикально левой.

И когда Маргарет Тэтчер, заняв пост премьер-министра, стала проводить реформу высшего образования, факультеты социологии во многих из них были упразднены именно по этой причине: они стали слишком левыми. Однако в США подобной общей тенденции в социальных науках не было: они никогда не являлись частью политической повестки марксизма. Но они также не были настолько широкими в интеллектуальном плане, насколько это оказалось возможным в Европе.

Но эта история в прошлом. Мне кажется, за последнее время произошли значительные перемены. Например, в результате очень плотного общения Джима Марча со скандинавскими учёными, такими как Йохан Олсен (Johan Olsen), сформировалась неформальная сеть, контакт с которой был быстро налажен, когда Джим переехал в Стэнфорд. Многие из нас стали частью этой орбиты — Стэнфорд–SCANCOR¹³.

Думаю, что именно это общение способствовало трансформации социальных наук в северных странах, постепенно проникая в Англию и Германию. Казалось бы, можно ожидать, что учёные из таких стран, как Германия, с лёгкостью вовлекутся в коллективную научную работу и будут играть одну из ключевых ролей, однако на деле организационный подход в научной традиции там формируется медленно. Это происходит лишь сейчас. И я не уверен, что у меня есть ответ на вопрос: «Почему?».

— *Интересная точка зрения. А какова была роль бизнес-школ в становлении организационной теории? К лучшему это или нет, что сейчас данная область знания формируется, в первую очередь, их представителями? На мой взгляд, они склонны уделять больше внимание фирмам, нежели социальной организации в целом.*

— Полагаю, у этой тенденции есть две стороны. В 1950 — начале 1960-х гг. при поддержке Фонда Форда в университетах Чикаго и Карнеги-Меллон возникло большое интеллектуальное движение, направленное на профессионализацию бизнес-школ и превращение социальных наук в ядро их учебных программ. На тот момент программы бизнес-школы включали кейс-стади, истории успеха и стратегии, преподававшиеся бывшими управленцами.

В рамках же возникшего движения бизнес-школам старались привить серьёзную интеллектуальную платформу. Сначала были привлечены экономисты, затем психологи, социологи и так далее. Модель развивалась и распространялась: бизнес-школы, с одной стороны, были источником этого развития, с другой — его потребителями. Если взять выпускников социологического факультета Стэнфорда, которым я преподавал последние 50 лет, то сегодня около 80–85% из них работают в бизнес-школах. Почему так происходит? Потому что в бизнес-школах платят в 1,5 раза больше по сравнению с факультетами социальных наук в университетах. Мы подготовили студентов, которых они потом купили. И это не может не сказываться на работе в целом.

Интеллектуальный контекст имеет значение: ваше окружение образуют люди, намеревающиеся пойти в бизнес, бывшие бизнесмены, главы компаний (СЕО) и др. И это способствует тому, что их исследовательские интересы устремлены к фирмам. Мы меняем их, а они меняют нас — это двунаправленный процесс.

¹³ Скандинавский консорциум организационных исследований (The Scandinavian Consortium for Organizational Research) обеспечивает научное сотрудничество большой сети скандинавских и европейских университетов; см. URL: <http://www.scancor.org>

Однако существует и другая проблема. Мы сами являемся частью происходящей в социологии трансформации. Чем больше наших студентов сейчас трудятся в бизнес-школах, тем меньше остаётся в социологии людей, занимающихся подготовкой социологов в сфере исследования организаций. В последние 30 лет число слушателей этих программ заметно сократилось. Вдобавок возникают конкурирующие направления (например, экономическая социология), представители которых заимствуют многие идеи и подходы у социологов организаций, но делают это лишь до определённой степени. Поэтому есть некоторого рода напряжение, я полагаю. Всё это сокращает ресурсы (в том числе преподавателей и студентов) для организационной социологии, а также способствует появлению конкурирующей парадигмы в изучении организации.

— *Как меня учили, организационная социология представляет собой часть экономической социологии...*

— В сущности, экономсоциологи так определили наше место. До того существовали организационные исследования, в рамках которых изучались экономические процессы в организациях. Сейчас всё ровно наоборот.

— *Что же произошло?*

— Поговорите с Марком Грановеттером. (*Смеётся.*) Очевидно, что он имел отношение к этой трансформации и немного к переопределению организационной социологии. Выходит так, что те рамки, которыми вы ограждаете своё дисциплинарное поле, крайне важны с точки зрения содержания: там можно разместить одни предметы, но не другие.

Организационные социологи в большей степени (но не абсолютно) сосредоточены на изучении фирм. Кроме того, их эмпирические исследования предполагают фокус на сетях. Важное различие и образует то, что оказывается в пределах сфокусированного внимания, а что упускается из виду.

— *Но с точки зрения методологии организационная теория и экономическая социология имеют общие основания, не так ли?*

— Я сказал бы связанные основания. Не думаю, что в экономико-социологической традиции могли зародиться идеи институционализма, которые мы с Джоном Мейером развивали в совместной работе [Meyer, Scott 1983], и подобные им. В ситуации, когда идеи уже оформлены, некоторые могут связать культуру и коммодификацию и т. п. Но мне не кажется, что в рамках экономико-социологической перспективы можно пронаблюдать постановку самих вопросов о том, как культурные, социальные и мировоззренческие факторы оформляют организации. Существует набор исследовательских проблем, которые по-настоящему близки и дороги экономсоциологам, но при этом чужды социологам организации, и наоборот. Таким образом, экономическая социология и социология организаций представляют два разных, но, безусловно, связанных направления.

Не менее важно и то, что секции по экономической социологии и организационным исследованиям Американской социологической ассоциации состоят во многом из одних и тех же людей. Конечно, не полностью. Я никогда не был членом экономико-социологической ассоциации, никогда не входил в состав секции.

— Давайте вернёмся к вопросу о подходах, разработанных в Стэнфордском университете: новый институционализм, теория ресурсной зависимости, популяционная экология. Кажется, что все они в той или иной степени сфокусированы на динамике связей организации с окружающей её средой. Это совпадение? Или у этого есть более широкие интеллектуальные основания?

— Я считаю, что разработка перечисленных подходов оказалась возможной благодаря более широким научным представлениям об организации как открытой системе. Утверждение о том, что контекст, в котором существует организация, необходимо изучать, порождает встречные вопросы. Какие аспекты этого контекста играют значимую роль? Ресурсы ведь важны, так? Информация тоже важна, так? Статусные процессы и культурные процессы?.. Таким образом, вы начинаете проникать в сложную природу того, что называется окружающей средой. Полагаю, что данное утверждение образует общую для всех посылку, с которой начинаются разного рода разветвления, исследования конкретных случаев, их взаимосвязей и т. д.

— Эти идеи в какой-то степени были связаны с проектом «Подготовка в области исследований организаций и психического здоровья», о котором Вы рассказывали в начале?

— Нет. Я думаю, они витали в более широком интеллектуальном контексте. Те из нас, кто считал внедрение идеи об открытых системах в организационные исследования революционным, подчёркивали это в своих работах. Книга Даниэля Каца (Daniel Katz) и Роберта Кана (Robert Kahn) [Katz, Kahn 1966], возможно, была первой, а также работы Уолтера Бакли (Walter Buckley) и Кеннета Боулдинга (Kenneth Boulding) [Boulding 1956]. Обсуждались новые идеи для социальных наук в целом. Я действительно давно стал задумываться над изменениями, которые произошли с организациями. Мои размышления по этому поводу представлены в книге «Organizations: Rational, Natural, and Open System Perspectives» («Организации: перспективы рациональных, естественных и открытых систем») [Scott 1981], где я хотел показать, что с привлечением наработок того или иного направления трансформируется и теоретический взгляд на изучаемые нами организации.

Мне кажется, это и есть те точки опоры, в рамках которых впоследствии происходит институционализация дисциплины. После этого не нужно особенно дирижировать хором — он уже знает мелодию.

— Раз Вы упомянули книгу «Organizations: Rational, Natural, and Open System Perspectives», у меня есть два вопроса. И первый из них: почему Вы решили написать её?

— В нашей общей с Блау книге, написанной в 1961 г., представлена первая попытка синтеза этих идей. В первую очередь появление той книги — заслуга Питера, но я был его соавтором. Затем я 20 лет вёл большой курс по организационным исследованиям, размышлял, делал заметки и т. п. В конечном счёте, решил оформить эти наработки в концепцию. И именно тогда задался вопросом о рациональных и естественных, открытых организационных системах и начал размышлять о них как о способе кодификации парадигмальных трансформаций, имевших место в дисциплине. Нового материала в этой области становится всё больше и больше, и каждый раз, когда я готовлю очередное издание (а книга претерпела уже значительные изменения), задаюсь вопросами: «Релевантна ли эта концепция до сих пор? Не возникло ли что-то новое?»

Каждый раз я пытаюсь найти ответ на эти вопросы, дабы продвинуться в своих размышлениях. Хотя чем дальше, тем становится сложнее: когда-то всё начиналось с нескольких примеров, а сейчас представлены 70 разных точек зрения, уложенных в таблицу «два на два». И каждый раз концепция срывается.

В крайнем издании (соавтором которого выступил Джерри Дэвис [Davis, Scott 2007]) мы добавляем понятие «организовывание» (*organizing*). Мы начинаем понимать, что в рамках некоторых имеющихся концепций фокус излишне смещён в сторону структуры, в сторону анатомии и в них недостаточное внимание уделяется процессам. Мы осознаём потребность в другой концепции, способной решить этот вопрос. В своей книге я обозначил наличие такой возможности, но за детализацию этой концепции не возьмусь — пусть это сделает кто-нибудь другой. (*Смеётся.*)

— *Мой второй вопрос как раз касается понятия «организовывание» (organizing). Вы считаете подобный взгляд на организации продуктивным?*

— Я думаю, что это одна из тех идей, которая может подорвать существующую научную парадигму точно таким же образом, как в своё время представление об организации как открытой системе изменило взгляд, развивавшийся в рамках научного менеджмента и школы человеческих отношений.

Данная концепция имеет реальную возможность переопределить границы поля, открыв всё больше новых вопросов... В книге мы указываем на некоторые различия, но подробно их не описываем и не обсуждаем.

— *Какие направления организационных исследований доминируют в социологической науке? Я разговаривал с Вуди Пауэллом (Woody Powell), который утверждает, что ключевыми по-прежнему являются новый институционализм, популяционная экология, теория ресурсной зависимости и теория транзакционных издержек. Остальные представляют собою в большей или меньшей степени их комбинацию.*

— Думаю, так оно и есть. Удивительно, но они все ещё служат отправной точкой для современных исследований. Однако, присмотревшись, можно заметить, что некоторые из них продвинулись дальше остальных. Теория ресурсной зависимости развивалась не так успешно, как институциональная теория. Экологический подход процветал одно время, но затем загнал себя в определённую ловушку, из которой, по-моему, есть только один выход — следовать за Олдричем, то есть двигаться в сторону эволюционистского направления.

Есть путь Майкла Ханнана (Michael Hannan), а есть путь Олдрича, который призывает к осмыслению организации в терминах процесса комплексной эволюции, протяжённой во времени, а не только зависимого положения от плотности популяции (*density dependency*)¹⁴. Институциональная теория, в свою очередь, расфокусирована. Её последователи заявляют, что организации можно анализировать в терминах институционализма, охватывающего одновременно слишком разные аспекты.

Но такая задача непосильна и носит энциклопедический характер, а подход становится аморфным. В результате возникает вопрос: что тогда не относится к институционализму? Таким образом, вы оказываетесь перед дилеммой: то ли придерживаться узкого направления (но такой подход неминуемо сойдёт на нет), то ли разбрасываться в своих исследовательских интересах (то есть изучать все понемногу и ничего конкретно).

Эти пространства идей со временем трансформируются. В такой ситуации я скорее предпочёл бы находиться в сложном и фрагментарном поле, стараясь объять необъятное, чем пребывать в поле, на котором люди исчерпали все стоящие темы для разговора.

¹⁴ Экологический термин, характеризующий негативные последствия увеличения плотности популяции.

— *Насколько мне известно, большинство исследователей, придерживающихся упомянутых выше подходов, разрабатывали концептуальный аппарат, изучая некоммерческий сектор: больницы, университеты, церкви и т. д. Это простое совпадение или же эти подходы на самом деле лучше объясняют функционирование некоммерческих организаций, нежели фирм?*

— Если взять социологию организаций, то она зачастую обращается к проблематике социетальных структур, общностных структур. Долгое время приоритетной областью изучения в социологии считались семья и сообщества, больницы и церкви, но не экономические системы. Когда-то именно они образовывали ключевые темы в социологии: достаточно лишь взглянуть на количество работ по тюрьмам, больницам, школам и т. п. И мне кажется происходящее сужение интереса к социологии сообществ большим упущением. Я уже говорил, что работал с Дадли Данканом и на протяжении многих лет читал курс по социологии сообществ. В рамках этой области остаются по-настоящему интересные темы для исследований, но ими сегодня мало кто занимается.

В какой-то степени это объясняет, почему «некоммерческий» подход так распространён в организационной социологии. Организация как процесс (*organizing*) предполагает не только мобилизацию специфических экономических ресурсов, но также постановку более широких задач самой организации, где мотивация скорее является внутренним двигателем, нежели стимулом, поступающим извне. Раньше этим вопросам уделялось гораздо больше внимания. Но постепенное переключение внимания исследователей сначала на формальные организации, а затем на формальные организации в бизнесе, которыми интересуются в бизнес-школах, представляет двойную угрозу социологии организаций. Таково заключение, к которому я пришёл за эти годы. В моём сознании трансформация произошла, когда мы с Питером Блау пытались разобраться, что является отличительными характеристиками формальных организаций: это их ориентированность на достижение целей, формализация, введение безличных норм. Всё это способствовало и появлению социологии организации как самостоятельной области исследования. Но с 1970-х гг. её центральными вопросами являются следующие: почему организации так похожи друг на друга? Что общего они имеют с остальными социальными системами? Что делает их не просто механизмом, созданным для рационального достижения целей? Для меня такая трансформация дисциплины была вдвойне тяжёлой: сначала ты упорно работаешь над тем, чтобы показать отличительный характер формальной организации, а затем всё оставшееся время стараешься всем доказать: «...нет, нет... они не простые экономические, инструментальные механизмы». Это тот любопытный путь, который прошёл я.

— *Помимо подхода к организации как открытой системе и направления, в рамках которого акцентируется внимание на организационных процессах (organizing perspective), есть ли ещё, с Вашей точки зрения, новые исследовательские перспективы?*

— Полагаю, так или иначе, все они являются производными направления, подчёркивающего процессуальность организации. Мне кажется, набирающие обороты синтез институциональных идей и теорий социальных движений свидетельствуют о появлении очень перспективной области, в которой уже проделана большая работа. Например, исследования Хагги Рао (Haugreev Rao) и Марка Шнайберга (Marc Schneiberg) очень интересны, отчасти потому, что в них фокус смещается со структуры на механизмы и процессы. Мне сложно представить другие области, которое имеют столь же большое значение.

— *Что Вы думаете о вызовах, с которыми сталкивается современная организационная теория?*

— Я уже привёл пример того, что меня волнует: кто будет воспитывать следующее поколение организационных социологов?

— Но это в большей степени институциональный вызов...

— Можно сказать и так. Это вопрос о том, каким образом отстраиваются дисциплины и передаются предпосылки и методы. Какие механизмы стоят за этим процессом? Я имею в виду то, что всё меньше и меньше людей вовлечены в воспитание нового поколения исследователей, продолжающих их работу.

Долгое время я думал, что верным решением будет убедить деканов бизнес-школ субсидировать факультеты социологии. (*Смеётся.*) Но ни один из них этого ещё не сделал, да никто и не собирается... Поэтому я думаю, что людям, которые поддерживают традицию, нужно лучше осознать, в чём состоит различие подходов экономической и организационной социологии. Между ними существует разница, которая заключается в том, что делают их представители, что они изучают и о чём спрашивают. Возможно, эти различия покажутся кому-то неважными, но может быть, и наоборот. Конечно, отдельные дисциплины постоянно развиваются, но мы редко осознанно задаёмся вопросами о том, как происходят эти изменения, и какова цена снижения затрат энергии, времени и человеческих ресурсов в определённых областях. Сегодня Стэнфорд строится вокруг идеи междисциплинарности, но мне до сих пор не совсем понятно, как можно развивать междисциплинарные программы в условиях, когда сами дисциплины ослабевают. Курс институциональной теории доступен сегодня и для студентов инженерной школы, но мы с Джоном Мейером ушли на пенсию, а вместо нас никто пришёл. Кто будет следующим? Слушатели усвоят некоторые наши идеи, но не смогут продолжить нашу работу.

— То есть Вы утверждаете, что традиция организационной социологии ослабевает?

— Скорее, она в опасности. Кто, к примеру, напишет следующее, 12-е, 18-е издание «*Organizations: Rational, Natural, and Open System Perspectives*»?

— Джерри Дэвис?

— Возможно. Я воодушевил его, сказав: «Держи этот проект и продолжай его!»

— Спасибо за столь обстоятельное интервью!

Беседовал Игорь Чириков

Литература

Грейф А. 2012. Институты и путь к современной экономике. *Экономическая социология*. 13 (2): 35–58. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2012-13-2/index.html>

Мейер Дж., Роуэн Б. 2011. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал. *Экономическая социология*. 12 (1): 43–67. URL: <http://ecsoc.hse.ru/issues/2011-12-1/index.html>

Олдрич Х. 2004. Предпринимательские стратегии в новых организационных популяциях. В сб.: Радаев В. В. (научн. ред. и сост.). *Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики*. М.: РОССПЭН; 211–225.

Blau P. 1956. *Bureaucracy in Modern Society*. New York: Random House.

- Blau P., Scott R. 1962. *Formal Organizations: A Comparative Approach*. Stanford: Stanford University Press.
- Boulding K. 1956. General Systems Theory. The Skeleton of Science. *Management Science*. 2: 197–208.
- Davis G., Scott W. R. 2007. *Organizations and Organizing: Rational, Natural, and Open System Perspectives*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Katz D., Kahn R. L. 1966. *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Laumann E., Knoke D. 1987. *The Organizational State: Social Choice in National Policy Domains*. Ann Arbor: University of Wisconsin Press.
- March J. G. 1958. A Behavioral Theory of Decision Making. *Personnel Administration*. 2 (3): 8–10.
- Meyer J., Scott W. R. 1983. *Organizational Environments*. Beverly Hills, Ca.: Sage.
- Scott W. R. 1981. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 1st ed. New York: Prentice Hall.