

В.В. УСАЧЕВА,

ДонНТУ

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

Принято считать, что основной причиной внимания исследователей к проблеме организационной культуры послужило столкновение Запада с так называемым "японским вызовом", когда оказалось, что однотипные управленческие воздействия в различной организационной среде вызывают разные (иногда противоположные) поведенческие реакции, а сами способы и методы такого воздействия во многом определяются традициями и культурными особенностями. В конце 70-х гг. XX в. определились различия в подходах к исследованию организационной культуры, которые с известной долей условности можно разделить на две группы:

- рассматривающие организационную культуру как атрибут организации (предполагается возможность влиять на ее формирование) - рационально-прагматический подход (И.Ансофф, Т.Питерс, Э.Шейн):

- трактующие организационную культуру как обозначение самой сути организации (не те свойства, которыми обладает организация, а то, чем она по существу является) - феноменологический подход. Данная модель отрицает возможность целенаправленного прямого воздействия на формирование организационной культуры (П.Бергер, А.Петтигрю, Д.Сильверман).

Выделенные концепции при всей их глубине и многогранности в большей степени отражают содержание организационной культуры с позиций социологии и менеджмента. Вместе с тем данная категория недостаточно исследована в рамках предмета экономической науки, что особенно актуально в условиях трансформационных преобразований экономической жизни общества. Наиболее плодотворным в этом смысле представляется исследование орга-

низационной культуры в контексте институциональной экономики.

Во избежание смысловой неопределенности предлагается обозначить логику взаимосвязи понятий культура - организация - организационная культура.

Систематизация подходов к определению культуры позволяет рассматривать данную категорию как результат деятельности, как оценку деятельности и культуру как способ деятельности, причем последний подход вполне обоснованно преобладает в специальной литературе и характеризует культуру как специфически человеческий способ (механизм) деятельности, кардинальные изменения которого чаще всего являются причиной изменения структуры основных элементов социально-экономической системы в целом, стратегии ее функционирования и развития [1, с.313].

С точки зрения разграничения понятий организации целесообразно, с одной стороны, определить организацию как структуру элементов с присущими ей иерархией, механизмом взаимодействия, формами взаимосвязи. В этом смысле представляется целесообразным рассмотрение организации на уровне общества в целом и на уровне микросистемы.

С другой стороны, организация - это действие, направленное на обеспечение функционирования элементов организационной структуры, что в свою очередь можно представить как организацию жизнедеятельности общества или организацию отдельной структурной единицы. Возвращаясь к трактовке деятельностного подхода в понимании культуры, можно установить ее связь с категорией организации как действия, ибо любое действие предполагает определенный механизм, характер взаи-

мосвязей; его направленность обусловлена мотивами поведения и сложившейся системой ценностей субъектов. Следовательно, взаимную опосредованность категорий "организация" и "культура" с рассматриваемых позиций наиболее адекватно, на наш взгляд, отражает понятие "организационная культура".

Следуя такому подходу, представляется обоснованным рассмотрение организационной культуры той или иной организации как функционирующей структурной единицы. Причем, целесообразно выделять организационную культуру в широком смысле слова как высший способ организации жизнедеятельности, отражающий по существу технологию бытия, общецивилизационную систему ценностей и опыта, накопленных предыдущими поколениями. В таком понимании организационная культура характеризует организацию общественного производства в целом. Ее формирование следует рассматривать в контексте общественного прогресса вообще, так как, согласно авторскому пониманию, она выступает продуктом этого прогресса и отражает характер общецивилизационных тенденций социально-экономического развития, специфику их проявления на каждом конкретном этапе.

В более узком смысле существует организационная культура отдельных микросистем, которая во многом определяется состоянием сложившейся организационной культуры в широком смысле и отражает в себе перемены во всей организации общественного производства, обусловленные не только качественными изменениями в производительных силах, но и социальной трансформацией.

Следуя принятой логике изучения организационной культуры, целесообразно продолжить исследование ее содержания на основе синтеза методологии "старого" институционализма (Т.Веблен, Дж.Гэлбрейт, К.Маркс) и основанной на продолжении неоклассических традиций неинституциональной экономики, объединяю-

щей "новую экономическую историю" (Д.Норт), экономику прав собственности (Р.Коуз), и экономику транзакционных издержек (О.Уильямсон).

При всем многообразии концепций институционализма в центре исследования этой теории находятся институты, а потому представляется интересным определить, является ли организационная культура институтом и насколько применимы постулаты институционального подхода к изучению данной категории.

Исторически первым (со времен Т.Веблена) и поддерживаемым ныне (Д.Норт) является понимание институтов как совокупности следующих наборов: "а) ограничений в виде правил и предписаний; б) процедур для обнаружения отклонений от правил и предписаний; в) моральных, этических норм поведения, в пределах которых должны определяться как механизмы формирования правил и предписаний, так и механизм по осуществлению принуждения" [2, с.27]. То есть институты - это не что иное, как "создаваемые людьми рамки, которые структурируют политические, экономические и социальные взаимодействия" [3, с.17]. Данный подход отделяет институты как "правила игры" от понятия организаций как "игроков", причем в таком понимании представляется возможным в виде организации рассматривать как государство, так и микросистему. Если приведенное ранее определение организационной культуры сформулировать с использованием категориального аппарата институциональной теории, то можно представить организационную культуру как формально установленные и неформально сложившиеся нормы, правила, которые определяют специфику взаимодействия членов организации. Подобное определение приводится в современной экономической литературе [4, с.276].

Вместе с тем, А.Н.Олейник предлагает разграничивать институт как макроинституциональную категорию и организацию как микроинституциональную категорию



[4, с.244]. В этом смысле, на наш взгляд, сужаются рамки исследования организации жизнедеятельности общества в целом, то есть в широком смысле, и сводятся к понятию организации как фирмы. Представляется, что здесь имеет место некоторая идентификация понятий организации как деятельности и организации как структуры. Кроме того, понятие института необосно-

ванно сводить только к макроуровню, так как существуют формальные правила и неформальные нормы, определяющие взаимодействие индивидов в рамках микросистемы. А потому целесообразно рассмотрение организационной культуры как института, который обладает специфическими характеристиками на макро- и микроуровнях (см. табл.1).

Таблица 1

### Характеристики института организационной культуры на макро и микроуровнях

Институт организационной культуры	
на макроуровне:	на микроуровне:
определяет рамки взаимодействия в масштабах общества;	определяет взаимодействие субъектов отдельной микросистемы;
обладает характеристиками чистого общественного блага;	обладает характеристиками "клубного" блага;
регулирует преимущественно деперсонифицированные и нелокальные трансакции;	регулирует преимущественно персонифицированные и локальные трансакции;
подвержен влиянию общецивилизационных тенденций, инструментов политики и идеологии отдельных макросистем;	отражает состояние организационной культуры на макроуровне и специфику внутрифирменных правил и норм;
характеризует систему институтов, основой которой являются права собственности;	характеризует систему институтов, основой которой выступает распределение пучков правомочий в рамках микросистемы;
определяет структуру и величину трансакционных издержек в целом.	определяет структуру и величину трансакционных издержек в пределах отдельных организаций

Таким образом, опираясь на общие принципы институционализма, не акцентируя внимание на различиях подходов отдельных исследователей в трактовке институтов, можно констатировать, что организационная культура вполне адекватно отражает данный феномен, более того, выступает как система институтов со специфическими характеристиками на различных уровнях.

В принятом определении организационной культуры с позиций институционализма предполагается, что ее возникновение обусловлено необходимостью взаимодействия субъектов и координации их дея-

тельности в процессе достижения своих целей. Следуя такому по одним из центральных моментов в исследовании процесса формирования этапов становления и развития организационной культуры как в широком, так и в узком смысле слова, становится изучение характера взаимодействия общения как сущности обмена, то есть коммуникационный подход. Еще К.Маркс в своих ранних произведениях в отличии от традиционного для экономической теории использования термина "обмен" в производственном аспекте (производство – распределение – обмен – потребление) приводит расширительную трактовку этого

понятия: "Человек таков, каким его сформировала предметная деятельность во взаимодействии с другими деятельностями. Богатство и уровень его развития всецело определены богатством общения, из которого он вырос" [5, Т.3, с.480]. Под обменом здесь понимается вся система координационных взаимодействий индивидов в ходе реализации своих экономических и социальных интересов. Ориентация на обеспечение более высокого уровня координации экономической, социальной деятельности для достижения целей и обуславливает необходимость формирования организационной культуры.

Однако обращает на себя внимание тот факт, что далеко не всегда цели и замыслы действующих в определенной ситуации индивидов, их субъективные стремления и оценки совпадают с объективными результатами деятельности. Так явные парадоксы характерны для периода трансформации в постсоциалистических странах, когда приверженность демократическим идеалам, стремление к формированию организационной культуры свободного общества, основанной на рыночных принципах хозяйствования, оборачивается лишь возрождением элементов старого в новых условиях. Причем причину подобных явлений следует искать глубже, чем только в нечестности и рентоориентированном поведении отдельных чиновников.

Видимо в процессе реализации целей индивидами возникают ограничения (не только рассматриваемая неоклассиками редкость ресурсов), порождаемые самим процессом взаимодействия и координации всех сторон деятельности субъектов. И чем интенсивнее процесс взаимодействия, тем более ощутимы эти ограничения, которые в свою очередь обуславливают возрастание транзакционных издержек.

Не случайно в экономической литературе все большее внимание обращается на необходимость преодоления внутренних ограничений эффективной деятельности в условиях формирующейся рыночной сис-

темы. Дело в том, что отказ от сложившегося механизма взаимодействия субъектов, снятие ограничений, присущих координации деятельности в рамках централизованной системы, вовсе не означает их преодоление в пределах рыночной координации. Экономическая теория пытается объяснить это прежде всего с точки зрения неполной рациональности (Г.Саймон), согласно которой индивиды не способны контролировать ситуацию, включающую значительный объем информации при участии многих агентов. Кроме того, в процессе взаимодействия все более важной становится способность индивидов правильно интерпретировать действия других и создавать условия для правильной интерпретации последними своих действий (интерпретативная рациональность).

Возникает вопрос о том, как преодолеть эти ограничения. В данном случае речь идет о необходимости институтов, в качестве которых в первую очередь и выступают правила, нормы, традиции, обеспечивающих взаимопонимание между людьми, формирование согласованных ожиданий при минимальном обмене информацией.

Одним из основных элементов процесса координации действий между людьми предлагается рассматривать общие мыслительные конструкции, которые позволяют обмениваться информацией с незначительными искажениями смысла и достигать взаимопонимания.

Поставленная проблема является достаточно важной с точки зрения характеристики организационной культуры, так как если субъекты организации обладают подобными или идентичными мыслительными моделями, то для них специфические понятия определяются в рамках одного и того же контекста. Формирование "единого языка" организации является одним из элементов организационной культуры, обеспечивающим снижение издержек обмена-общения.



Использование коммуникационного подхода в экономической теории организационной культуры предполагает особый акцент по отношению к индивиду. Центральными в этом смысле являются понятия взаимной уникальности индивидуумов и многоуровневость их внутреннего строения.

Нереализованность уникальных способностей, внутренних потенций и интересов, заложенных в человеке, может быть дополнена за счет многообразия мира других индивидов, посредством их общения, то есть как несовершенство отдельного индивида, так и его уникальность проявляется в процессе обмена-общения, который обеспечивает взаимное обогащение конкретных индивидов, преодоление их несовершенства через восприятие накопленной человечеством культуры и богатство связей.

Признавая значимость института организационной культуры для объединения индивидов под одной "институциональной крышей", следует подчеркнуть, что важным стимулирующим фактором является "персонификация" взаимодействий, которая обеспечивает основание для "развития более искренней и взаимной моральной кооперации" [6, с.80]. Персонификация обмена-общения позволяет избежать излишних коммуникационных барьеров, в частности соизмерения посредством стоимостных категорий принимаемых на себя обязательств по отношению к другим индивидам, ограничения языковых "посредников", создает неформальные внутренние коды, максимально приспособленные к условиям конкретной организации. Все это упрощает процесс межличностной коммуникации и сокращает необходимость в каких-либо формально фиксируемых правилах, снижая тем самым трансакционные издержки.

В рамках персонифицированного обмена такие явления, как мошенничество, воровство, нарушение взятых на себя обязательств либо вообще отсутствуют, либо

значительно сокращаются. Вместе с тем, пределы персонализированного обмена ограничены в условиях углубления разделения труда и специализации.

Стремление преодолеть барьеры в процессе взаимодействия предполагает необходимость учитывать влияние социальных, этических, идеологических норм и убеждений участников обмена-общения. Ментальные модели восприятия мира у различных народов, их обычаи, мифы, табу в конечном итоге обуславливают, по словам Д.Норта, "траекторию развития". Причем общие идеологические нормы следует рассматривать не как дополнительное "внешнее принуждение", а как условие расширения сферы взаимодействия индивидов, создание дополнительных связей между партнерами. Речь идет о формировании "консенсусной идеологии", которая предполагает, что существующие институты воспринимаются как справедливые и легитимные.

Так, например, в условиях переходной экономики степень распространения системы частной собственности в значительной мере зависит от сформировавшихся идеологических подходов и установок. Если доминирующим является представление о нерушимости частной собственности, то имеет место экономия на трансакционных издержках по защите этих прав. А потому трансформационные процессы отношений собственности в значительной степени определяются характером организационной культуры, которая отражает систему ценностей и идеологические установки членов организации.

Важным моментом является то, что возрастание числа субъектов, разделяющих общие ценностные ориентиры, способствуют совершенствованию коммуникационных каналов и сокращению трансакционных издержек каждого участка. Вместе с тем, субъект, отрицающий общепринятые ценности, вынужден взять на себя издерж-

ки, вызванные его "закрытостью" для обмена-общения.

Проведенные рассуждения приводят к выводу, что когда члены организации разделяют социальные нормы и моральные ценности, то усиливается возможность реализовать преимущества кооперативной деятельности даже в условиях капитальных технологических изменений и нестабильности "институциональной среды". Причем несмотря на то, что культурная однородность, общность норм подрываются развитием разделения труда и ростом взаимной уникальности индивидов, под влиянием общецивилизационных тенденций происходит осознание индивидами общности среды обитания, а не ограниченность лишь в рамках профессиональной среды, то есть новая система ценностей основана на объединении людей общей сферой обитания, которая не только сохраняет, но и расширяет условия взаимной открытости в обмене-общении.

Специфические условия переходной экономики усложняют и - как результат - повышают актуальность расширения форм взаимодействия между экономическими и социальными агентами. Переход от централизованной к рыночной экономике связан с разрушением как прежнего координационного механизма, так и устоявшихся идеологических ценностей, что становится одним из важнейших препятствий в обеспечении "открытости" обмена общения как на микро-, так и на макроуровнях.

Организационная культура в широком и узком смысле, основанная преимущественно на вертикальных связях, оказалась неспособной осуществлять эффективную координацию. Ценовой механизм в отсутствие каких-либо соглашений и форм более тесной кооперации между экономическими субъектами делает многие виды деятельности и обмена вообще невозможными.

Идеологические разногласия, характерные для транзитивной экономики, обу-

словили ситуацию, при которой каждая социальная категория защищает свои непосредственные интересы вне переговоров с другими группами в интересах экономического и социального развития. Такое положение, как правило, стимулирует не созидательные, а перераспределительные тенденции.

Наконец, отсутствие культуры взаимодействия во властных структурах и противостояние политических сил отрицательно сказывается на самом характере государства, призванном создать эффективную систему прав собственности, то есть института, базисного для обеспечения экономического взаимодействия, "открытого" обмена-общения и создания тем самым новой организационной культуры.

#### Список литературы

1. Цивилизационный подход к концепции человека и проблема гуманизации общественных отношений / Крапивенский С.Э. // Человек в современных философских концепциях: Материалы междунар. конф., Волгоград, апрель 1998 г. - Волгоград: Изд-во Волгогр. гос. ун-та, 1998. - с.311-315.
2. North D.C. Transaction Costs, Institutions and Economic History. - N.Y.: Norton, 1981. - 235 p.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. - М.: Фонд экономической книги "Начала", 1997. - 527 с.
4. Олейник А.Н. Институциональная экономика. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 416 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд.
6. McPerson M.S. Limits of Self-Seeking. The Role of Morality in Economic Life // Neoclassical Political Economy / Ed. by Colander D.C. - Cambridge: Cambridge University Press, 1984. - P.75-98.