

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

И.С. Чириков

**МЕТАФОРА «ДОГОВОРНОГО ПОРЯДКА»
КАК ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПЕРСПЕКТИВА
В СОЦИОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Препринт WP4/2009/02
Серия WP4
Социология рынков

Москва
ГУ ВШЭ
2009

Ч 65 **Чириков И.С. Метафора «договорного порядка» как исследовательская перспектива в социологии организаций:** Препринт WP4/2009/02. — М.: ГУ ВШЭ, 2009. — 44 с.

В работе предпринята попытка представить метафору «договорного порядка» как исследовательскую перспективу в социологии организаций. Отталкиваясь от этой метафоры, мы развиваем подробную концептуализацию понятия организации, которая может служить основой для исследования различных организационных феноменов. Концептуализация предполагала три основных этапа — историко-социологическую реконструкцию исследовательского и теоретического контекстов, выделение и конкретизацию основных понятий, а также анализ объяснительных способностей подхода применительно к организациям. В результате анализа делается вывод о возможности использования теории договорного порядка в организационных исследованиях.

УДК 316.334.23
ББК 60.56

Ключевые слова: организация, социология организаций, договорной порядок, Ансельм Стросс, символический интеракционизм.

Чириков И.С. — студент 2-го курса магистратуры «Комплексный социальный анализ» ГУ ВШЭ, стажер-исследователь ЛЭСИ.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprints1D/default.aspx>.

© Чириков И.С., 2009
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2009

Введение. Постановка проблемы¹

Об организациях говорят и пишут очень многие — само это понятие стало вмещать огромное количество смыслов и контекстов. Если мы не будем брать в расчет экономистов, теоретиков менеджмента, психологов, а ограничим область рассмотрения лишь социологией, то обнаружим, что практически у всех основных социологических подходов есть своя оригинальная концептуализация этого понятия, заданная общим способом теоретизирования. Структурный функционализм, символический интеракционизм, структурализм, властно-ориентированный подход, популяционная экология, новый институционализм, этнометодология — лишь наиболее известная часть базовых подходов. Рефлексия модерна, осуществленная в работах классиков социологии (особенно М. Вебера и Э. Дюркгейма) и представившая формальную организацию в качестве основного «носителя» и «продукта» современной эпохи, открыла в социологии широкую дискуссию об организациях, в ходе которой возникло множество метафор², раскрывающих сущность этого понятия — организация как система, организация как единство практических действий и др.

Метафора «договорного порядка» (negotiated order)³, будучи примененной к организации, подчеркивает, прежде всего, процессуальный, разветвляющийся характер организационных феноменов, которые воз-

¹ Настоящая работа написана по материалам магистерской диссертации в Московской школе социальных и экономических наук. Автор выражает благодарность научному руководителю — д. с. н. И.Ф. Девятко за помощь и поддержку в проведении исследования. Кроме того, автор благодарит участников методологического семинара Лаборатории экономико-социологических исследований ГУ ВШЭ (6 октября 2008 г.), а также Н. Фархатдинова за ценные комментарии, высказанные по поводу данного текста.

² Метафора понимается здесь как средство создания ассоциативного образа и указания на определенный способ теоретической концептуализации предмета исследования.

³ В русскоязычной литературе нет абсолютного согласия относительно перевода термина negotiated order — его переводят и как «договорной порядок», и как «согласуемый порядок». На наш взгляд, «договорной» является более корректным вариантом перевода. Английский глагол to negotiate происходит от латинского слова negotiari, означавшего «вести дела» (преимущественно торговые), что подразумевает необходимость вступления в переговоры (о цене, количестве и пр.). Использование термина «договорной» в большей мере акцентирует наше внимание на процессуальной стороне — переговорах, тогда как если мы говорим о согласуемом порядке, то отсылаем к конечной цели — соглашению. Кроме того, термин «согласуемый» имеет очевидные коннотации с согласованием,

никают, воспроизводятся и трансформируются посредством сознательных усилий членов организации. Эти усилия направлены на создание социального порядка: «Порядок есть то, над чем должны постоянно работать члены любого общества и любой организации. Обоюдные соглашения, юридические договоры, которые конституируют основания для ожидаемой, предсказуемой и общепризнанной упорядоченности, не существовали вечно. Соглашения, договоры, правила всегда имеют временное измерение. <...> Основания для согласованного действия (социальный порядок) должны постоянно (вос)производиться, или, другими словами, быть выработанными» (Strauss et al., 1963: 148). Организация, таким образом, предстает как временный продукт взаимодействия между людьми, который в любой момент может быть подвергнут доработке и пересмотру.

Представление о том, что организационные феномены имеют договорную природу, появилось в ходе целого ряда исследований медицинских учреждений, где основным объектом исследования были различные социальные феномены, связанные с работой и профессией (см., например, Strauss et al., 1963; Becker et al., 1961). Во время полевой работы было отмечено, что сложные взаимодействия между врачами, пациентами, обслуживающим персоналом больницы никак не укладываются в рамки рационально-бюрократической модели рассмотрения организации, о которой писал М. Вебер и которая в то время господствовала в литературе, посвященной анализу организаций. Эта модель предполагает существование формально закрепленной иерархии, в которой люди, занимающие более высокие позиции, обладают также и большей властью. Они контролируют выполнение различных заданий нижестоящими сотрудниками; способ выполнения работы регламентируется четкими и подробными инструкциями и правилами. С другой стороны, теория профессий того времени предлагала несколько иной набор допущений — власть основывается на знаниях и умениях, работников характеризует гибкость, способность к непредвзятым оценкам и приверженность этическому кодексу, устанавливаемому той или иной профессией, которая существует вне каких-либо организаций (Becker et al., 1961: 6–7). Исследователи, изучавшие работу профессионалов в бюрократических организациях, видели явное противоречие действий и поведения людей указанным теориям; ни одна из перспектив не давала удовлетворительного объяснения различным ситуациям, которые наблюдались в больницах и прочих медицинских учреждениях. В силу этого возникла необходи-

утверждением чего-либо (проекта, стратегии, названия темы) у руководства, что изначально задает неравную позицию взаимодействующих по отношению друг к другу.

мость в нахождении другого теоретического объяснения наблюдаемым феноменам, построении новой теоретической схемы, которая помогла бы по-другому взглянуть на природу и сущность организации. Так и сформировалось направление исследований организаций, общим для которого явилось понимание организации как «договорного порядка».

Как уже отмечалось, первоначально основным объектом исследования для представителей данного направления служили больницы и различные медицинские учреждения (например, медицинские школы) — отчасти в силу их доступности для исследователей, отчасти — в силу того, что процессы и взаимодействия, наблюдающиеся в этих организациях, отличаются особой сложностью и «многослойностью». Вслед за больницами изучались суды, промышленные и страховые компании, а также различные государственные образования (Бенилюкс, Кения). Таким образом, понятие «переговоров» (negotiations) было помещено в фокус анализа и представлено как ключевое для понимания внутриорганизационных процессов.

Можно отметить несколько попыток детальной разработки и обсуждения теории договорного порядка как основы для изучения организаций. Это работы Ансельма Стросса, в первую очередь его книга «Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order» (Strauss, 1978), Дэвида Мэйнса (Maines, 1977; Maines, 1978), Питера Холла (Hall, 1987) и другие. Однако бум исследований договорного порядка в 1960–1970-е годы сменился периодом относительной стагнации: новые исследования уже не приносили ничего существенного в корпус социологического знания об организациях, а по своим выводам и структуре они были как две капли воды похожи на исследования «классиков» (Стросса, Хьюза, Беккера и др.); зачастую для исследования выбирался все тот же «проверенный» объект — больница. Отметим также, что в работах российских социологов организаций попытки критического осмысления и анализ этой теоретической перспективы практически отсутствуют.

Таким образом, после впечатляющей демонстрации слабости структурно-функциональной и веберианской моделей формальной организации метафора «договорного порядка» не смогла «переродиться» в самостоятельную область исследований и стать законченной теоретической альтернативой для анализа организаций⁴. На наш взгляд, это про-

⁴ Здесь следует отметить, что в литературе, посвященной критике данного направления (см. Benson, 1977; Day и Day, 1977 и др.), часто можно встретить термин «теория договорного порядка» (negotiated order theory), которым была обозначена возникшая содержательная область. А. Стросс и другие представители данного направления сознательно избегали использования данного термина, предпочитая говорить о «перспективе договорного порядка» (negotiated order perspective) или «подходе договорного порядка»

изошло в силу ряда причин. Во-первых, большинство работ опубликовалось в изданиях по социологии медицины, что определенным образом изолировало теорию договорного порядка от более широкого обсуждения и критической оценки представителями социологии организаций. Во-вторых, сами исследователи были больше сосредоточены на насыщенном этнографическом описании тех или иных процессов и явлений в организациях, нежели на встраивании своих выводов в общую теоретическую рамку. Следовательно, в-третьих, многие теоретические проблемы, с которыми в своих исследованиях сталкивались представители данного направления, оставались на периферии внимания и эксплицитно не обсуждались.

Несмотря на существование указанных проблем, метафора «договорного порядка» предоставляет социологу возможность расширить его исследовательский арсенал, включив туда «оптику», чувствительную к описанию социальных взаимодействий, которые каждый день случаются в той или иной организации. Такие, казалось бы, устоявшиеся социологические концепты, как «работа», «иерархия», «власть», «цели организации», наполняются конкретным содержанием и выглядят уже не так «рафинированно» и консистентно. В пределе перспектива «договорного порядка» позволяет поставить под вопрос конвенциональный язык описания организационных феноменов, но помимо этой «критической» составляющей она способна также предложить свой оригинальный ответ на вопрос о сущности социальной организации.

Однако едва ли этот ответ «лежит на поверхности». В первую очередь необходимо понять, может ли метафора «договорного порядка» быть представлена в качестве одного из исследовательских направлений в социологии организаций, т.е. возможно ли по-новому концептуализировать понятие организации, отталкиваясь от этой метафоры? На наш взгляд, развитие организационных исследований происходит по большей части не посредством накопления массива эмпирических изысканий, а за счет появления новых дотеоретических интуиций и разработки теоретических концептуализаций самого понятия «организация».

Основная цель данной работы состоит в том, чтобы, отталкиваясь от метафоры «договорного порядка», создать развернутую концептуализацию понятия организации, которая может служить основой для исследова-

(*negotiated order approach*). Таким образом, подчеркивался становящийся характер направления, которое и сейчас характеризуется недостатком концептуальной связности и целостности, необходимой для теории.

В рассуждении мы будем использовать термин «теория договорного порядка», принимая во внимание, что это «не вполне теория».

дования различных организационных феноменов. Цель концептуализации разделяется на три основные группы задач, в соответствии с которыми и выстроена структура работы:

- 1) историко-социологическая реконструкция исследовательского и теоретического контекстов, в которых сформировалось такое представление о природе и сущности организации. Рассмотрение контекста подразумевает выделение теоретических и философских оснований, а также анализ альтернативных метафор;
- 2) выделение и характеристика основных понятий, которые используются в ходе исследований, восстановление теоретических связей между ними;
- 3) анализ объяснительных способностей подхода применительно к организациям: рассмотрение различных организационных феноменов (власть, социализация и пр.), а также критических замечаний, которые проясняют ограничения подхода как исследовательской перспективы.

1. Историко-социологическая реконструкция метафоры «договорного порядка»

Прежде всего, необходимо отметить, что теоретические позиции исследователей договорного порядка являются разновидностью интеракционистского подхода (Strauss, 1978: 16), сформировавшегося под влиянием социальной философии Ч. Пирса, Дж.Г. Мида и Дж. Дьюи. Из прагматизма представители договорной теории и символического интеракционизма почерпнули процессуальное и ситуативное понимание социального, а также знаковую, семиотическую природу взаимодействия. Социальный порядок в прагматистской трактовке представляет собой общность категоризаций, разделяемых знаковых систем, создающихся и актуализирующихся в процессе символического взаимодействия. В первой части данного раздела мы рассмотрим теоретические истоки двух ключевых для теории договорного порядка понятий — социального порядка и переговоров.

Теория договорного порядка во многом возникла в ходе критики формально-бюрократической модели организации, при этом в 1960–1970-е годы существовал целый ряд теоретических направлений, отправной точкой для которых также стала критика веберовской модели организации. Во второй части мы рассмотрим альтернативную (и даже

в каком-то смысле конкурирующую) метафору организации как «единства практических действий», предложенную этнометодологами. Анализ смежных подходов позволяет лучше понять ограничения познавательных возможностей метафоры «договорного порядка».

1.1. Прагматизм как философское основание теории договорного порядка

Идеи прагматизма – философского направления, возникшего в США в конце XIX века – оказали существенное влияние на формулирование основных положений символического интеракционизма, который, в свою очередь, служил главным теоретико-методологическим ресурсом для исследователей договорного порядка. Влияние прагматизма ощущается уже на уровне базовых допущений о природе социальности – процессуальности и ситуативности социального действия, а также важной роли жестов и языка. Это влияние имело место не только на концептуальном, но и на персональном уровне – основоположник символического интеракционизма Дж.Г. Мид⁵ был одним из самых близких друзей Дж. Дьюи – одного из ведущих представителей прагматизма. В этом тесном «клубке» взаимосвязей и взаимовлияний мы постараемся выделить лишь те, которые особенно важны для понимания специфики теории договорного порядка.

Для этого необходимо поместить в фокус нашего внимания понятия «порядка» (или «социального порядка») и «переговоров». Что в теории договорного порядка понимается под «порядком» и что необходимо для того, чтобы договорной порядок «случился»? Какими свойствами обладают переговоры как социальное взаимодействие? Именно эти два вопроса легли в основу небольшого историко-социологического исследования, задачей которого является экспликация основных связей теории договорного порядка, символического интеракционизма и философской традиции прагматизма.

Социальный порядок

Вопрос об источниках социального порядка является центральным для представителей договорной теории. Возможно, именно поэтому основными объектами их исследований являлись организации, где социальные

⁵ Здесь следует оговориться, что сам термин «символический интеракционизм» принадлежит ученику Мида – Г. Блумеру, однако именно Мид в своей концепции социального бихевиоризма высказал основные идеи, на которых в дальнейшем основывались исследования интеракционистов.

отношения отличаются особенной упорядоченностью и «организованностью». Почему люди продолжают приходить на работу к девяти часам утра, каким образом полицейские патрули поддерживают правопорядок в неблагополучных районах, что позволяет врачам справляться с нескончаемым потоком пациентов, как в результате «творческого беспорядка» на съемочной площадке в результате появляется результат – кинофильм? Все эти вопросы отсылают нас к одному из центральных вопросов, поставленному в XVII веке еще Гоббсом, – как возможен социальный порядок? Этот вопрос продолжает будоражить умы социальных ученых и по сей день, редкая социологическая теория оставляла его без внимания.

Однако что же понимается под социальным порядком в исследованиях представителей теории договорного порядка? В книге «Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order» Ансельм Стросс дает следующий ответ: «Я использую термин *социальный порядок* в очень широком смысле, относя его к более крупным образованиям вроде групп, организаций, наций, обществ, и международных коалиций, порождающих структурные условия, в рамках которых акторами иницируются или же не иницируются переговоры различных видов» (Strauss, 1978: 12). Иными словами, Стросс предполагает наличие множественности социальных порядков, которые организованы по-разному, но в каждом из них есть определенное место для переговоров для пересмотра установившегося порядка и разрешения проблемных ситуаций.

Но по каким основаниям различаются социальные порядки? Они различаются, прежде всего, по характеру правил и категоризаций действий людей, т.е. по тому, как и что нужно делать. Именно в этом смысле мы можем говорить о социальном порядке больницы, университета, страны и т.д. Социальный порядок устанавливает границы возможного и невозможного, проблематичного и предполагаемого⁶ (Strauss, 1978: 12). Категоризации позволяют нам дифференцировать поток событий, социальных ситуаций, действий и относить каждое из них к некоторому классу в соответствии со значением, которое мы придаем тому или иному феномену. Основной проблемный вопрос, который здесь возникает, касается способов появления, установления и распознавания различных категоризаций. Ключевую роль для возникновения любого рода социальной организации и порядка, понимаемых как общность правил и категоризаций, играют жесты и язык (как голосовые жесты), и здесь пред-

⁶ Здесь уместно обратить внимание на альтернативное значение слова «порядок», отличное от «системности и устроенности», а именно порядок как определенный способ осуществления и выполнения чего-либо (как, например, во фразе «Таков [здешний] порядок!»).

ставители теории договорного порядка главным образом опираются на рассуждения Дж.Г. Мида.

Коммуникация с помощью жестов (на ранних стадиях эволюции человеческих обществ) и значимых символов (*significant symbols*; жесты, которые значимы, осознаны — см. Mead, 1934: 81) на более поздних стадиях, является основным средством приспособления человека к вызовам окружающей среды. Люди лишены других средств для осуществления действий в проблемной ситуации, которые имеются у животных: например, функциональное подчинение интересам целого (группы или стаи) или же «инстинктивные отношения» (Mead, 1934: 238). Особое значение для социального действия имеют голосовые жесты. Человек не может увидеть себя, когда он кривится от неудовольствия, когда же он выражает это неудовольствие устно — и для него, и для того, с кем он взаимодействует, его голосовой жест воспринимается одинаково. Благодаря созданию сложных голосовых жестов — языка — люди выстраивают свою символическую систему, позволяющую одинаково интерпретировать те или иные действия. В случае, если значения наших жестов одинаковы для нас и для другого, они оказываются «значимыми жестами» или «значимыми символами» (Mead, 1934: 68). Таким образом, определенная группа людей способна вырабатывать свою систему значимых символов, которые разделяются ее членами и вокруг которых организуется деятельность группы. И значение жеста закрепляется в языковой форме. Следовательно, членство в группе предстает не как физический, а как символический феномен — члены группы разделяют общую систему знаков и символов.

Социальный порядок, таким образом, представляет собой общность правил и категоризаций, закрепленных в знаках и значимых символах, которые являются одновременно и его основой, и ресурсом для изменения в ходе переговоров. Сложные символические конструкции, выстраиваемые в ходе коммуникативного процесса, обнаруживают не только известное постоянство, они также открыты для переинтерпретаций и «бесконечного семиозиса» (см. Пирс, 2000; Atkin, 2006). Рассмотренное выше символическое и процессуальное понимание природы социального порядка — «визитная карточка» социального интеракционизма и социальной философии прагматизма — предполагает множественность социальных порядков. Следовательно, основная задача социолога — исследовать, как устроен тот или иной порядок: какие категоризации он предполагает и каким образом эти категоризации фигурируют в действиях людей и коммуникативном процессе. Последнее отсылает нас к рассмотрению оснований другого важного для нас понятия — понятия «переговоры».

Переговоры

Рассмотрение понятия переговоров в рамках теории договорного порядка восходит к прагматистской теории действия. Преобразование идей прагматизма в теорию действия происходит в работах представителей Чикагской школы социологии — Дж.Г. Мида, У. Томаса, Ч. Кули и Р. Парка. В качестве отправной точки для понимания социального действия ими был взят не субъективно полагаемый смысл (как это было в теории действия М. Вебера), а проблемная ситуация, в рамках которой появляется цель действия. Другими словами, принципиальной интенциональности социального действия противопоставляется его принципиальная ситуативность. В этой модели действия рациональность действующего ненормативна. Понятие ситуации указывает на тот факт, что действие очень зависимо от конкретных условий его реализации и протекания. Проблемная ситуация создает условия определенного напряжения, рождает «истинное сомнение» и возможность для целеполагания.

В рамках Чикагской школы был предложен ряд очень похожих способов концептуализации понятия ситуации. Наиболее влиятельный, «классический» вариант был предложен У. Томасом, который рассматривал в качестве характерной черты проблемной ситуации ее «неопределенность» и «неопределимость». Проблемная ситуация возникает в тот момент, когда «определения ситуации», успешные в прошлом, оказываются неуспешными и неэффективными. Это приводит к дезорганизации существующих построений, которая, за счет человеческих действий, направленных на «определение» этой ситуации, затем сменяется новым способом организации. Процесс «дезорганизация — определения ситуации — организация» является непрерывным и незавершающимся, так как каждая ситуация принципиально неповторима, уникальна, включает новую комбинацию элементов (Stebbins, 1967: 154). Таким образом, для Томаса «всякая конкретная человеческая деятельность оказывается развязкой какой-то конкретной ситуации». Связь понятия ситуации с теми определениями, которые дают ей участники, указывает на ее символический, знаковый характер.

Другое важное следствие ситуационного понимания оснований социального действия — способность действующего поступать в ситуации нестандартно и творчески: уникальные ситуации рожают уникальные способы реакции на них. Ситуационная креативность позволяет действующему индивиду пересматривать не только средства, но и цели действия, а иногда и ориентацию актора по отношению к ситуации действия (Девятко, 2004: 184). Внимание к креативности как фундаментальной характеристике человеческой деятельности связано в первую очередь с мидовским разделением «I» и «Me» (см. Mead: 1934).

Мид, как и Томас, утверждает, что изменение существующих социальных построений происходит постоянно и каждое действие так или иначе реорганизует действительность. Результат реорганизации носит эмерджентный характер, т.е. он обладает свойствами, не сводимыми к тем элементам, из которых нечто новое было реорганизовано (Mead, 1934: 207). Таким образом, структуры, организации и институты (понимаемые Мидом как «усвоенные человеком позиции других, организованные и выстроенные определенным образом») постоянно изменяются, однако они же задают основу для собственного изменения. Практические обстоятельства действия, появляющиеся в определенной ситуации, задействуют творческие способности человека, что приводит к иному, часто непредсказуемому определению ситуации. В то же время человек способен динамически подстраивать свое действие под изменяющиеся условия с помощью усвоенных им социальных установлений.

Итак, основные черты социального действия, концептуализированного в русле символического интеракционизма и (нео)прагматизма, это *ситуативность, творческий (креативный) характер и перформативность* — «практическая воплощенность в постоянно меняющихся контекстах, то есть распределенное во времени и динамически подстраивающееся к текущим изменениям ситуации “задействование”» (Девятко, 2004: 183). Эти же черты характеризуют взаимодействие, в том числе в форме переговоров, в процессе осуществления коллективного социального действия. Переговоры, таким образом, должны рассматриваться, исходя из этих характеристик социального действия, как интерактивный процесс подстройки индивидов к возникающим проблемным ситуациям.

1.2. Организация как единство практических действий

Если анализ некоторых положений прагматизма и символического интеракционизма позволяет нам понять интеллектуальные истоки теории договорного порядка, то изучение альтернативных концептуализаций понятия «организация» дает возможность реконструировать исследовательский контекст, в котором появилась метафора организации как договорного порядка. 1960–1970-е годы были отмечены резкой критикой рационально-бюрократической модели, предложенной М. Вебером, в результате которой был предложен ряд новых подходов к рассмотрению организации. Указанные подходы (как и теория договорного порядка) характеризуются повышенным вниманием к «неформальному» в противовес формальному — основной вопрос, которым задавались ис-

следователи: «А что же действительно представляет собой организация?». Все те явления, которые раньше отбрасывались как нерелевантные (как люди общаются во время работы, что происходит в «курилке», как работники выполняют должностные инструкции и почему выполняют именно так), теперь приобретают едва ли не первостепенную важность: эти явления составляют сущность организации наряду с формальной иерархией, целями и пр.

Основной проблемный вопрос, который был поставлен этнометодологами, — каким образом, посредством каких практических действий люди производят социальный порядок, т.е. как они вырабатывают «видимую, практически объяснимую упорядоченность социального мира»? (Livingston, 1987: 18). Применительно к организациям этот вопрос может быть сформулирован следующим образом: как в результате определенных практических действий члены организации вырабатывают общее «чувство» организации и организованности, другими словами *как* они делают то, что потом называется «адвокатским бюро», «университетом», «корпорацией»? Этнометодологическое исследование организаций требует особого внимания к способам повседневных «практических обоснований» (practical reasoning), используемых членами организации для выработки общего определения организационной реальности. Сущность организации в данном случае не может быть понята в отрыве от тех процедур и соображений, которые используются ее членами в процессе «действия» организации.

Этнометодологическая концептуализация понятия организации была предложена еще в 1965 году (за два года до выхода «Исследований по этнометодологии») Эгоном Биттнером, одним из соратников Гарфинкеля. В статье «Понятие организации» (Bittner, 1965) Биттнер критикует понимание организации как сущности, конституируемой лишь формальными организационными правилами (реестрами формальных позиций, должностными инструкциями и пр.). Он отмечает, что члены организации никогда не воспринимают формальные предписания буквально и прямолинейно, для действий они привлекают некоторый запас фонового знания (a background stock of knowledge), которое наполняет формальные структуры, делает их осмысленными, понятными и воспринимаемыми. Фоновое знание является основой для текущих повседневных действий. Сущность понятия «организация» может быть понята только посредством изучения способов создания этого понятия в конкретном «месте действия» (scene of action). Это означает, что исследователю необходимо изучать, каким образом повседневные практики членов организации наполняют смыслом все то множество событий, объектов и действий, разворачивающихся в организации (Bittner, 1965: 240–242).

Формальная организационная структура фигурирует в качестве «некоторой обобщенной формулы, в рамках которой может быть разрешено множество различных проблем» (Bittner, 1965: 243). Так, формальные ранги и правила организации не являются просто статичными репрезентациями сущности организации — они оставляют пространство для интерпретаций, которые могут предлагаться разными членами организации в зависимости от преследуемых ими целей. В различных ситуациях — например, для того чтобы объяснить поведение, установить или привести в исполнение определенные санкции за нарушения или же просто придать значение тому или иному событию в организации — могут быть использованы «творческие интерпретации» формальных правил. Многочисленные примеры таких интерпретаций мы можем найти в области права, где они являются лишь точкой отсчета для ряда определенных действий. Это можно хорошо проследить на примере фильма «Обвиняемые» (1988), в центре повествования которого дело о групповом изнасиловании. В фильме показано, как в контексте судебного процесса и переговоров о признании вины изначальное обвинение было сведено до «создания ситуации, опасной для жизни и здоровья». Обвинение и защита пришли к определенному соглашению, которое устраивало обе стороны. С одной стороны, обвинение в создании ситуации, опасной для жизни и здоровья, предусматривает тюремный срок, которого добивалась сторона обвинения, с другой — клиенты защиты не запятали себя сексуальным преступлением: «Это парень, ему 22 года, у него вся жизнь впереди». Формальные правила, помещенные в конкретную ситуацию, служили лишь средством ее урегулирования и согласования — обвинение и защита создали определенное видение реальности, которое соответствовало ситуации.

Понимание социального порядка организации конституируется с помощью интерпретативных схем и лингвистических конструкций, привлекаемых для того, чтобы наполнить смыслом определенные события, объяснить поведение членов и соотнести его с некой общей перспективой видения «организации». Биттнер выделял три способа вербального конструирования понимания организации: *гамбит соответствия* (the gambit of compliance), *стилистическое единство* (stylistic unity) и *функциональную целостность* (functional integrity) (Bittner, 1965: 245–248).

*Гамбит соответствия*⁷ (здесь подразумевается некоторое *требование соответствия* — move of compliance) относится к выражениям, в кото-

⁷ Биттнер в данном случае использует шахматную метафору, гамбит в шахматах — жертва мелкой фигурой для достижения более выгодного положения. В организациях люди «жертвуют» подчинением определенным общим правилам соответствия, чтобы иметь возможность участвовать в коллективных действиях.

рых члены организации выражают свое понимание организации как сущности, которой необходимо соответствовать. Индивиды могут конструировать сущность организации, указывая на определенные «правила» организации, используя эти правила для описания поведения. Указанные правила «принадлежат организации», а значит они требуют повиновения и служат основанием для подчинения. Так, мастер на фабрике участвует в конструировании организации с помощью следующего требования соответствия, которое он предъявляет опоздавшему работнику: «Мы здесь начинаем работать в 7.30. Будь добр впредь приходите вовремя».

Апелляция к *стилистическому единству* обнаруживается в высказываниях членов организации, когда они проявляют интерес или обеспокоенность по поводу должного способа (стиля) поведения в организации. Модель стилистического единства организации есть некий эталон, с которым члены организации соотносят странные, неуместные и непривычные для них действия и поведение своих коллег. Этот «эталон» не имеет отношения к соответствию формальным требованиям и нормам, это манеры и стиль (не обязательно корпоративный!), принятые в организации. Стилистическое единство появляется в здесь-и-сейчас практиках и высказываниях, которые апеллируют к некоему образу, соотносят его с «правильной» формой действий и поведения, характерной для этой организации. Например, один работник организации может сказать своему коллеге: «Как она может приходиться в этом платье на работу!? Ладно еще на свидание, но на работу!..».

В высказываниях, относящихся к типу *функциональной целостности*, члены организации стараются продемонстрировать как некоторые, даже самые незначительные действия, могут повлиять на функционирование организации. При этом они используют и выражают, по сути, обыденные теории организации, в которых то или иное действие рассматривается как важное или неважное для существования организации. В качестве примера можно привести следующее высказывание: «Если этот контракт не будет подписан, то нам “крышка”, придется закрыть магазин».

В рамках перспективы, предложенной этнометодологами, обыденное понятие организации рассматривается как лингвистическая конструкция, которая создается посредством действий членов организации, придающих ей определенный смысл. Само понятие организации, рассматриваемое таким образом, не является стабильным, кроме того, оно обязательно разделяется всеми членами организации. Концепция организации зачастую является проблематичной и очень смутной — члены организации должны постоянно работать над тем, чтобы создать общее

понимание того, как их действия соотносятся с существованием организации. Сталкиваясь с практическими проблемами, они привлекают свое понимание организации как ресурса для решения этих проблем, однако само понимание постоянно реконструируется, изменяется и согласуется, приводится в соответствие с текущими практиками. Таким образом, это понимание не существует вне практик и действий по его выработке — такова специфика практического осуществления действий-в-контексте (Garfinkel, 1990: 9–10). Практики выступают фоновым знанием для создания общего понимания, при этом они могут меняться местами и уже само понимание организации будет фоном для решения практических проблем.

Согласование общей схемы можно назвать «постоянным пунктом в повестке дня», в организации часто возникают различные конкурирующие схемы со своими сторонниками и противниками. Каждый член организации (или определенная группа лиц) отстаивает свою концепцию как самую правильную и «нормальную». Его понимание сущности организации, использующее требование соответствия, стилистического единства и функциональной целостности, создается в результате диалектического или мультидиалектического процесса и разворачивается как обыденные теории организации. В результате практик по согласованию этих концепций организация и предстает как некоторая постоянно воспроизводящаяся целостность.

2. Основная проблематика теории договорного порядка

2.1. Теория договорного порядка и исследования социальных организаций

Будучи эмпирически ориентированной традицией, символический интеракционизм создал свой особый язык описания различных форм социальной организации. Специфика работ интеракционистов состоит в том, что в своих исследованиях они чаще обращаются к примерам, case-study, подробным фактологическим описаниям, нежели к теоретически нагруженным построениям и жестким аргументативным схемам. Именно поэтому представители данного направления никогда не ставили вопрос о том, что такое формальная организация или рынок «вообще», но направляли свои усилия на то, чтобы понять, чем конституируется социальный порядок тех или иных социальных образований. Различные учреждения, индустрии, профессиональные сообщества и объ-

единения понимаются как сложные формы коллективных действий и символических взаимодействий. Принимая во внимание эту особенность научного языка символического интеракционизма, мы решили обратиться к рассмотрению исследований нескольких форм социальной организации — медицинских учреждений, рынков и сферы искусства — чтобы понять основную проблематику и устройство категориального аппарата интеракционистов в отношении организаций. Кратко охарактеризуем результаты этих исследований.

Здесь нужно сделать важную оговорку — мы не отождествляем все исследования социальных организаций, проведенные интеракционистами, с теорией договорного порядка, которая является лишь одним из возможных подходов. Тем не менее в рассмотренных нами работах Г. Беккера, Н. Дензина, Х. Фарбермана и Р. Фолкнера высказываются весьма схожие идеи, а иногда авторы напрямую говорят о договоренностях, используя и подчеркивая термин *negotiation*. Так, например, Н. Дензин отмечает: «Вместо того чтобы фокусироваться на формальных структурных атрибутах, интеракционист рассматривает организацию как *договорной* (курсив мой. — И. Ч.) продукт, обладающий принудительной силой в отношении своих членов» (Denzin, 1977: 905). Г. Беккер был одним из членов исследовательской группы, изучавшей медицинские колледжи, и соавтором (наряду с А. Строссом) книги «Boys in White: Student Culture in Medical School» (Becker et al., 1961), в которой также затронуты идеи договорного порядка. Именно поэтому мы рассматриваем эти схожие перспективы как одно исследовательское направление, признавая при этом существование небольших терминологических различий.

Больницы и медицинские учреждения

Как отмечалось ранее, долгое время основным объектом исследований для представителей теории договорного порядка оставались больницы и медицинские учреждения. В данном разделе мы рассмотрим некоторые аспекты крупномасштабного исследования функционирования психиатрической клиники, результаты которого легли в основу работы «Hospital and its negotiated order» (Strauss et al., 1963), а также ряда статей (Bucher и Schatzman, 1964; Bucher и Strauss, 1961 и др.).

Одна из основных задач этого исследования состояла в проведении сравнительного анализа работы нескольких больничных палат в государственной психиатрической лечебнице. 1950-е годы в США характеризовались активными изменениями в сфере лечения психических расстройств — психиатрами предлагались новые методы лечения болезней, которые считались неизлечимыми и для которых ранее применялись

«изолирующие» (custodial) способы заботы о пациентах (Strauss, 1978: 107). Руководитель клиники, в которой производилось наблюдение, предпочел не вводить в своей организации какой-то один метод лечения, а организовал несколько команд, за каждой из которых было закреплено около 65–85 душевнобольных. В каждой команде, в зависимости от ее состава, доминировали разные способы ведения врачебной практики: (1) «*радикальное самоуправление*» — разновидность «терапевтического комьюнити», когда больные сами активно участвуют в процессе лечения, помогая друг другу; (2) «*представительная система*», когда с четырьмя произвольно выбираемыми группами пациентов работали разные профессионалы; (3) «*психотерапевтический авторитет*» — способ лечения целиком и полностью определялся главным психиатром; (4) «*соматическая система*» — лечение проводилось обычным терапевтом, не имевшим специальной психологической подготовки; (5) «*неопределенная система*», в которой отсутствовала доминирующая идеология лечения (Bucher и Schatzman, 1964: 270). Выбор способа лечения не был предопределен заранее — он формировался в ходе сложных взаимодействий, согласований, конфликтов между психиатрами, психологами, социальными работниками, терапевтами и медицинскими сестрами. У представителей этих позиций был свой специфический взгляд на то, как должно осуществляться лечение и какие приемы необходимо применять в отношении душевнобольных пациентов. У всей команды было общее представление о том, что необходимо «*сделать свою работу*», однако представления о том, как именно нужно делать эту работу, расходились. Так, в палате «самоуправления» были реализованы основные идеологические требования позиций социального работника и психолога. Они стремились к формированию в палате особой «терапевтической» среды («терапевтического комьюнити»), которая позволит создать наилучшие условия для выздоровления пациента — душевнобольной не мыслился лишь пассивным реципиентом различных способов лечения, он должен был сам активно участвовать в процессе излечения.

Способ организации лечения отражал не только идеологические профессиональные позиции руководителей команды, но также установившиеся социальные отношения между ее рядовыми членами. Поскольку во всех типах палат, кроме 4, руководителями были молодые психологи, не имевшие ни опыта управления, ни опыта лечения, они учились у старших коллег, а любые нововведения требовали убеждений и обсуждения. Социальная структура каждой палаты не являлась ни окончательно кристаллизованной (в том смысле, что все операции известны и

выполнялись в силу традиций или профессионального авторитета), ни полностью дезорганизованной. В экспериментальной атмосфере больницы переговорные процессы были настолько распространены, что, как позднее отмечал Стросс, буквально «лежали на поверхности» и сразу привлекли внимание исследователей (Strauss, 1978: 5).

Большинство осуществлявшихся переговоров были новыми для сторон и порождались новизной и разнообразием возникавших проблемных ситуаций, требовавших «операционализации исследовательских идеологий» (Bucher и Schatzman, 1964: 268). Более того, предметом переговоров часто становился сам способ их осуществления, потому как многие сотрудники не имели «переговорного опыта». Основная масса переговоров при этом касалась, в первую очередь, установления границ легитимности того или иного действия. Основания, которые предъявлялись сторонами в ходе такого рода переговоров, были самыми разнообразными — требование легальности (сертификация), наличие институциональных полномочий, традиция, формальное образование, предыдущий опыт, целесообразность и прочие. Тем не менее не все проблемы разрешались с помощью переговоров — существовали определенные «блокирующие механизмы», например «снятие задачи» (task stripping) с определенного человека на основании того, что он не подходит для ее выполнения — обычно на основании профессиональной принадлежности.

Те явления, которые исследователи наблюдали в больнице, привели их к мысли о том, что социальный порядок формируется и поддерживается здесь при помощи постоянных переговоров между врачами, обслуживающим персоналом, пациентами. Именно с помощью переговоров осуществлялись как общая цель «лечения», так и частные цели отдельных членов. «Мы использовали термин “*договорной порядок*” чтобы ухватить особенности социального порядка, который наблюдался в больнице. Возможно, это был чересчур сильный термин, однако он очень точно характеризовал те эмерджентные типы социальных форм, с которыми столкнулись наблюдавшие их исследователи» (Strauss, 1978: 121). Больница, таким образом, предстает как процесс постоянного упорядочивания, настройки и разрешения проблемных ситуаций, указания на которые зачастую нет ни в формальных правилах и уставах, ни в «неписаных» кодексах. В этом теория договорного порядка близка этнометодологическому пониманию организации, для которого формальная организационная структура фигурирует в качестве «некоторой обобщенной формулы, в рамках которой может быть разрешено множество раз-

личных проблем» (Bittner, 1965: 243). Более подробно основные черты понятия «переговоры» мы рассмотрим в разделе 2.2.

Итак, можно заключить, что появление концепции договорного порядка и помещение понятия «переговоры» в фокус анализа было связано с результатами наблюдения социальных феноменов в очень специфическом типе социальной организации – экспериментальных командах по лечению душевнобольных. Это были формирующиеся организации с высоким уровнем неопределенности как относительно задач, так и средств их осуществления, которые появлялись зачастую уже в процессе обсуждения. Однако подходит ли это понятие для описания социальных явлений, разворачивающихся в более стабильных и устоявшихся типах организации? Рассмотрим далее, как представители символического интеракционизма исследовали рынки.

Рынки

Рынок может быть представлен в качестве одной из крупных форм социальной организации, это упорядоченная среда, в которой экономически ориентированные организации действуют как корпоративные акторы. Эверетт Хьюз (учитель и коллега Г. Беккера и А. Стросса) утверждал, что каждый феномен не может быть понят изолированно, в собственном измерении – необходимо находить связи с более широким социальным окружением (Hall, 1987: 1). Именно поэтому при исследовании деловых организаций нельзя не учитывать те хозяйственные отношения, в которые они вступают. Основная часть этих отношений имеет рыночное оформление.

Интеракционистский подход к исследованию рынков нужно рассматривать в рамках характерной для интеракционистов перспективы исследования социальных организаций. «Организации (в том числе... индустрии) лучше всего концептуализировать как сложные, изменяющиеся сети социальных отношений. Совокупность этих отношений – реальных или символизированных, заранее предполагаемых и принимаемых на веру или проблематичных и трудных – формирует организацию как она чувствуется, ощущается и делается индивидуальными членами» (Denzin, 1977: 905–906).

Рынки рассматриваются в процессе их развертывания, как «живые» и меняющиеся социальные формы. Существование рынка не мыслится вне происходящих и формирующих его социальных взаимодействий. Вот яркий пример описания того, что представляет собой индустрия, понята в интеракционистском ключе:

«В буквальном смысле не существует такой вещи, как индустрия... Вместо этого... наблюдается лишь совокупность людей, занятых различной деятельностью: добыванием угля, плавлением руды, достижением личного благосостояния... В постоянном “чесании языками”, беспорядочности задач, разнообразных каждодневных драмах мы и находим индустрию. Однако до сих пор индустрия – это термин для того, что в лучшем случае является широкой совокупностью различных бизнес-образований, производящих одинаковые товары или услуги» (Hamilton et al., 1938: 3–4, цит. по: Denzin, 1977: 906).

В своих исследованиях рынков интеракционисты обращали особое внимание на неформальные, «криминогенные» рыночные процессы и структуры (Denzin, 1977; Farberman: 1975), которые не укладывались в экономические модели и построения. Указанные процессы осуществлялись посредством сговоров, альянсов, договоров, следовательно, вновь центральным предметом исследования являлись переговоры. Роль переговоров для функционирования рынка особенно велика – здесь стоит вспомнить о происхождении слова negotiation – от латинского negotiari, означавшего «вести дела», преимущественно торговые.

Исследование Нормана Дензина посвящено изучению криминогенной активности⁸ на алкогольном рынке в США. Дензин дает развернутый исторический обзор того, как после отмены «сухого закона» возникла олигополия крупных производителей алкогольной продукции (distillers), которые, по сути, законодательно закрепили эту олигополию в нормах федерального права. Фокусируя внимание на переговорных процессах, он выделяет несколько «социальных миров взаимодействия», или звеньев, – производители алкогольной продукции, дистрибьюторы, розничные продавцы, потребители и правовая организация. Возникающая криминогенная активность является не просто «единичными случаями оппортунизма», она существует на всех уровнях и ее основания кроются в специфике исторического развития отрасли, ее существующей структуре и отношенческих паттернах между организациями (Denzin, 1977: 906). В ходе исследования было выявлено множество примеров нелегальных действий. Так, спиртопроизводители нарушают антимонопольное законодательство и договариваются друг с другом о ценах. Дистрибьюторы, договариваясь с розничными продавцами, занижают про-

⁸ Под «криминогенной активностью» понимается «намеренное или ненамеренное нарушение законодательства» (Denzin, 1977: 906). Дензин не эксплицирует процедуру внесудебного различения «нарушение – не нарушение», а потому такое определение является достаточно размытым.

ходящую по документам стоимость, используют «откатные» схемы, поставляют нелегальные товары; договариваясь друг с другом, вторгаются на чужие территории. Розничные продавцы изредка заключают сделки непосредственно с производителями в обход дистрибьюторов, что является прямым нарушением законодательства. Они вступают в сговор с другими продавцами, дают взятки представителям различных инспекций и контролерам и систематически продают алкоголь лицам, не достигшим необходимого возраста.

Все эти практики получают распространение в силу того, что они позволяют игрокам рынка продолжать существовать — соблюдение всех законодательных ограничений неминуемо привело бы к тому, что предприятие было бы вытеснено с рынка.

«Мы нарушаем законы каждый день. Если вы думаете, что я ложусь спать, беспокоясь об этом, вы сумасшедший. Все нарушают. Все равно алкогольное законодательство абсурдно» (из полевого интервью, Denzin, 1977: 199).

Таким образом, рыночные агенты (включая государственные и надзорные органы) сами, посредством переговоров и торга, формируют и изменяют ту форму социальной организации, которая необходима для соединения потребителя и продукта. Криминогенная активность повсеместна и сами участники уже не воспринимают ее как криминогенную, ставя собственные договоренности и способ коллективного действия выше закона.

В исследовании Х. Фарбермана анализируется автомобильный рынок, который отличается большей стабильностью и неравноправием участников. Криминогенная активность является результатом того, что крупные игроки навязывают другим «правила игры». Крупные автопроизводители устанавливают «контроль над взаимодействиями» между дистрибьюторами и розничными продавцами, а также между продавцами подержанных машин и покупателями (Farberman, 1975: 456–457). Обладание властью, способность к принуждению и контролю интеракций между другими участниками является основным преимуществом в переговорном процессе. Подобные связи и ситуации нельзя не учитывать при исследовании какой-либо организации, которая не существует изолированно, и порой структурный контекст существенно влияет на характер переговоров.

Основная проблема для интеракционизма при исследовании рынков состоит в концептуализации структурных построений, более или менее стабильных во времени и пространстве. Для такой концептуализации

используется понятие сети социальных отношений (Hall, 1987: 12), однако оно понимается менее жестко, нежели у структуралистов, исследовавших влияние таких показателей сети, как размер, плотность, иерархичность, количество структурных пустот, на действия включенных в них акторов — как индивидуальных, так и коллективных. Интеракционистов интересует, прежде всего, характер связей акторов в сети, наличие отношений власти-подчинения, а сами связи существуют только в том случае, если между акторами осуществляются взаимодействия — именно поэтому карта формальных связей в организации не будет совпадать с картой действительно происходящих взаимодействий. Кроме того, такое понятие сети согласуется с процессуальным пониманием социальной реальности — сеть подвижна, динамична и может меняться с изменением характера отношений между акторами.

Сфера искусства

Исследования сферы искусства в интеракционистском ключе связаны с работами Г. Беккера. Его основная идея состоит в том, что появление произведений искусства является результатом *коллективных действий* множества людей, составляющих сферу искусства (art world). Сфера искусства — это «сеть людей, чья коллективная деятельность (cooperative activity), организованная посредством разделяемого знания о конвенциональных средствах осуществления действий, производит общий продукт, который определяется самой сферой как искусство» (Becker, 1982: x). Другое важное замечание Беккера состоит в следующем: то, что считается искусством, а что нет, определяется посредством установившихся в той или иной сфере *конвенций*. Конвенции не являются результатом осознанных переговоров и не устанавливаются каждый раз заново — они воплощают в себе рутинизацию накопленного опыта и способа исполнения коллективных действий. Для сферы искусства это могут быть используемые материалы, абстракции, формы, способы связи между людьми. Конвенции упрощают и удешевляют выполнение коллективных действий, неконвенциональный способ действия при этом не является невозможным — однако на него потребуется больше времени и сил. Изменения конвенций могут осуществляться либо посредством реконцептуализации задач, либо за счет поиска новых способов привлечения ресурсов (Becker, 1974: 775).

Развивая идеи Беккера, Роберт Фолкнер исследовал социальную организацию рынка кинопроизводства в Голливуде (Faulkner, 1983). Для производства фильма каждый раз набирается новая съемочная группа, работники которой одновременно могут быть связаны лишь с одним

проектом, в силу чего создается впечатление непрочности и нестабильности отношений. Проанализировав титры фильмов, произведенных в Голливуде за 15 лет, Фолкнер установил, что рынок кинопроизводства имеет относительно устойчивую структуру – в нем четко выделяются центр и периферия. Меньшинство продюсеров, режиссеров, сценаристов, операторов имеют устойчивые связи с работодателями, тогда как большинство работают непостоянно, порой всего один раз. Подобный характер отношений определяется спецификой производства, когда студиям необходимо, с одной стороны, минимизировать риски, и потому они обращаются к людям, чей опыт работы в кино был успешным, с другой – уложиться в бюджет проекта. В Голливуде предложение квалифицированных кадров превышает спрос. Указанные социальные условия формируют специфический тип социальной организации – кино воспринимается больше как бизнес, а не как творчество, а фильм является результатом сложным образом скоординированных коллективных действий. Асимметрия спроса, контроль студиями условий труда создают специфические методы использования ресурсов, способы обоснований, устанавливаются конвенции, разделяемые всеми участниками коллективных действий.

2.2. «Переговоры» как основа социального порядка

По итогам предыдущего раздела можно выделить ключевые понятия, с помощью которых они описываются, – переговоры, сети, коллективные действия и конвенции. Эти понятия и составляют теоретический каркас для исследования социальной организации в рамках символического интеракционизма. Любая организация, будь то индустрия или небольшое сообщество, рассматривается как сеть взаимодействий между людьми. Сеть динамична, она может изменяться, однако взаимодействия в рамках сети не являются полностью случайными, они паттернированы посредством установившихся конвенций – рутинизированных, разделяемых, привычных и принимаемых на веру способов действия, коммуникации, понимания, разрешения ситуаций. И наконец, переговоры позволяют индивидам осуществлять коммуникативную пристройку друг к другу в проблемных ситуациях, определять, уточнять и творчески изменять существующие категоризации и конвенции. Именно переговоры играют решающую роль в становящихся организациях и организационных изменениях. Рассмотрим центральное для теории договорного порядка понятие «переговоров» более подробно.

В толковых словарях слово *to negotiate* определяется с помощью синонимичного ряда – *to bargain* (торговаться, вести переговоры), *to confer*

(обмениваться мнениями, вести переговоры), *to discuss* (обсуждать). К переговорам относят торг, согласование, посредничество, сговор, а также ряд других переговорных процессов, начиная со случайных столкновений и заканчивая международными отношениями (Maines, 1977: 243). Подобная «многоликость» переговоров свидетельствует, по мнению Стросса, о том, что такая форма взаимодействия характерна не только для современных обществ, но часто встречалась и раньше, из чего следует, что «переговоры, безусловно, являются базовой чертой человеческих отношений и построений» (Strauss, 1978: 1). Однако эта «многоликость» является также определенным препятствием для более точного их определения – как отличить переговоры от убеждения, устрашения, насильственного принуждения, апелляции к необходимости повиновения?

Точка зрения Стросса состоит в том, что социолог, разрабатывая некоторое рабочее определение переговоров, должен принимать во внимание все возможные варианты. В книге «*Negotiations...*» он дает максимально общее определение переговоров как «одного из возможных способов, чтобы “сделать дело” (“get things accomplished”», когда сторонам необходимо взаимодействовать (*to deal* – иметь дело) друг с другом, чтобы выполнить это дело». Переговоры не понимаются здесь в узком смысле – как специально организованное мероприятие, они осуществляются каждодневно, это процесс, который является средством совместного решения проблемных ситуаций. Так, например, применительно к анализу трудовых отношений в организации «частью переговоров является то, как определяется работа, каким образом и в каком объеме ее необходимо выполнять, кто ее должен выполнять и как это необходимо оценивать» (Strauss et al., 1985: 267). «Широта» данного определения – следствие методологической позиции Стросса, разработавшего методологию «обоснованной теории» (*grounded theory*), теории, которая должна «вырастать» непосредственно из полевой работы, а потому на концептуальном уровне нужно предоставить исследователю больше свободы. В структуре определения указывается лишь на конечную цель – «сделать дело», т.е. прийти к определенному соглашению, урегулированию, компромиссу, установить некоторый порядок (договорной порядок). Кроме того, для переговоров необходимы как минимум две переговоривающиеся стороны, которые заинтересованы в разрешении проблемных ситуаций. Различные типы переговоров, такие как торг, посредничество, соглашения, обсуждения и пр., Стросс объединяет понятием «субпроцессы переговоров» (*negotiation subprocesses*) (Strauss, 1978: 6–7). Такой ход позволяет избежать исполь-

зования жесткой концептуальной схемы для изучения различных, меняющихся социальных порядков — содержание понятия может уточняться в ходе исследования.

Как отмечалось ранее, понятие переговоров использовалось для изучения различных устойчивых феноменов социальной жизни — формальных организаций, рынков, судебных учреждений, процессов научной работы, создания предметов искусства и пр. Мэйнс условно делит исследования в русле теории договорного порядка на исследования маломасштабных переговоров (*smaller-scale negotiations*), где исследуются переговоры в рамках ближайшего окружения (например, переговоры на рабочем месте между руководителем и подчиненным об использовании рабочего времени) и крупномасштабных переговоров (*larger-scale negotiations*), где исследуются переговоры на уровне формальных организаций, рынков, национальных распределительных систем и пр. (Maines, 1977: 96–105). В рамках первого типа переговоров преобладает межличностное взаимодействие, в рамках второго переговоры осуществляются преимущественно между представителями коллективных акторов. Разделение индивидуальное/коллективное происходит по имеющимся у участников переговоров целям — договариваются ли они «для себя» или же, принимая на себя роль обобщенного другого, представляют интересы некоторой организации, профессии, альянса, идеологической позиции (Strauss, 1978: 115).

Любой социальный порядок предполагает существование различных типов переговоров: они могут быть новые или повторяющиеся, единичные или связанные, продолжающиеся или оконченные, могут быть сосредоточены на решении одной проблемы или нескольких и т.д. Значимое влияние на характер переговоров оказывают так называемые переговорные теории (*actor's theories of negotiation*), которые имеются у участников переговоров. Если использовать терминологию Беккера, это конвенции относительно того, как принято договариваться в данной ситуации, которые разделяются участниками переговорного процесса. Участниками принимается тот или иной формат — обсуждение, «круглый стол», *brain-storm* и пр. в зависимости от их представлений о том, как нужно вести переговоры.

Следующая важная предпосылка, на которой настаивал Стросс, — характер переговоров зависит от структурных параметров организации, переговоры находятся в рамках существующих направлений коммуникации, они структурированы и не являются случайными. Для описания различных паттернов переговоров Стросс предлагает использовать понятие переговорного контекста (*negotiation context*), на рассмотрении

которого необходимо остановиться отдельно. Контекст переговоров — это та социальная ситуация, в которой они осуществляются, при этом контекст, очевидно, не существует вне интерпретаций взаимодействующих, вне их определений ситуации. Само понятие контекста как необходимой аналитической категории было введено Строссом и Глэйзером в их статье «*Awareness contexts and social interaction*». «Под “контекстом” мы понимаем структурный элемент, который образует порядок более высокого уровня, нежели тот, на котором находится фокус нашего анализа: взаимодействие. Контекст окружает взаимодействие и влияет на него» (Glaser и Strauss, 1964: 670). Понятие контекста относится к структурным параметрам и может быть применено к целому ряду феноменов, таких как должность, организации, сообщества, нации и общества.

Стросс продолжает развивать идею контекста и выделяет структурный и переговорный контексты, которые влияют на ход переговоров. Структурный контекст — это то, что образует наиболее широкие рамки, внутри которых происходят переговоры. Для каждого анализируемого случая переговоров Стросс предлагает выделять структурные характеристики, которые имеют отношение к переговорам. Он условно разделяет весь совокупный структурный контекст на пять основных групп (Strauss, 1982: 362–363):

- 1) *характеристики организации* (например размер, количество подразделений и пр.);
- 2) *характеристики организационной матрицы* (для бизнес-фирм это характеристики рынка, для университетов — образования, для больниц — состояние медицинской отрасли);
- 3) *характеристики направлений деятельности организации* (например новизна, сложность и пр.);
- 4) *характеристики места действия* (*arena dimensions*), где разворачиваются переговоры (например размер, продолжительность переговоров и пр.);
- 5) *характеристики «пересечений»* (*intersections*) между договаривающимися сторонами (содержание, направление и пр.).

Структурный контекст оказывает прямое влияние на переговорный контекст, который, в свою очередь, определяет непосредственные условия переговорного процесса. Существует множество различных типов переговорных параметров, сам же Стросс выделял восемь основных (Strauss, 1978: 99–100):

- 1) количество переговорщиков, их переговорный опыт и кого они представляют;
- 2) последовательность и частота переговоров;

- 3) соотношение сил и власти между сторонами;
- 4) ставки (stakes) обеих сторон в ходе переговоров;
- 5) наблюдаемость переговоров для других членов организации, непосредственно в них не участвующих;
- 6) количество и сложность вопросов, поставленных во время переговоров;
- 7) ясность существующих ограничений (в том числе законодательных) для обсуждаемых вопросов;
- 8) альтернативные варианты разрешения проблемной ситуации.

Переговорный контекст включает также представления участников переговоров о том, как их нужно вести, — их собственные «теории переговоров».

Таким образом, можно зафиксировать, что исследователи в русле теории договорного порядка далеки от радикальной предпосылки, согласно которой социальные феномены находятся в постоянном изменении, в процессе переговоров, конструирования, и при этом не существует ничего стабильного и постоянного. Они прибегают к диалектическому взгляду на структуру и процесс, которые оказываются зависимыми друг от друга. «Вместо того чтобы рассматривать относительно негибкую структуру с ограниченным и определяемым количеством структурных переменных, мы будем говорить о больничной палате, больнице или любом другом учреждении как о структуре [разворачивающейся] в процессе (structure in process)» (Strauss, 1978: 258). В рамках структуры, разворачивающейся в процессе, структурный и переговорный контекст могут меняться и также быть предметом переговоров — все зависит от выбранного временного отрезка. Следовательно, у переговоров появляется темпоральное ограничение, в определенные моменты или периоды времени существовавшие ранее договоры могут пересматриваться и обновляться, в другой же момент времени они могут функционировать как относительно стабильные структуры. Вопрос лишь в том, какой временной отрезок мы выбираем и на чем фокусируем наш исследовательский интерес.

Понятие переговоров в том понимании, в котором его использовали в своих исследованиях представители теории договорного порядка, охватывает широкий круг социальных феноменов. Общим является лишь наличие проблемной ситуации, некоторой конвенции относительно того, как необходимо вести переговоры и контекстов (структурного и переговорного), в которых эти переговоры осуществляются. В рамках различных типов социального порядка переговоры могут обладать и другими специфическими чертами, потому как процесс переговоров не де-

терминируется целиком и полностью контекстами и принятыми конвенциями — как и любое взаимодействие он обладает чертами креативности, эмерджентности, перформативности.

В заключительном разделе данной работы мы применим те понятия, которые были эксплицированы в ходе анализа исследований договорного порядка, к изучению организационных феноменов — власти, формальной структуры и социализации. Кроме того, мы также суммируем критические замечания, высказывавшиеся представителями других направлений в исследовании организаций, т.е. покажем ограничения для использования этих понятий.

3. Организация как «договорной порядок»: некоторые следствия

Далее мы попытаемся ответить на вопрос, как различные понятия теории договорного порядка и смежных направлений — переговоры, конвенции, сети, коллективные действия и др. — могут быть применены к анализу организационных⁹ феноменов. Нам необходимо выяснить, как с помощью этих понятий концептуализируется ряд важных явлений в организации, — власть, формальная структура и социализация. Это позволит соотнести теорию договорного порядка с другими подходами в исследовании организаций, лучше понять ее специфику и ограничения.

Ввиду того, что мы пока не проводили собственное эмпирическое исследование социального порядка в организации, мы воспользуемся вторичными данными различных исследований (их авторами необязательно являются представители теории договорного порядка), собствен-

⁹ Следует оговориться, что далее понятие «организация» будет использоваться нами в узком смысле — как корпоративный актор, способный к коллективному действию. Здесь мы можем ориентироваться на веберовское понятие союза (Verband), как задающее основную рамку для рассмотрения организаций. В качестве основных смысловых единиц, конституирующих понятие союза, можно выделить понятия (1) (замкнутого) социального отношения, (2) порядка, на который ориентируется это социальное отношение и который легитимно значим для него, (3) специфического способа поддержания этого порядка, каковым является действие штаба и руководителя и (4) способности к союзному (коллективному) действию (см. Вебер, 2002: 70–146).

ными примерами и наблюдениями¹⁰. Поэтому наши описания феноменов власти, формальной структуры, социализации не претендуют на полноту и развернутость, они будут рассматриваться в рамках различных, сложно соотносимых типах организаций. Тем самым мы лишь покажем различные подходы к исследованию организационной проблематики, которые предлагаются теорией договорного порядка.

Необходимо также проанализировать те критические замечания в адрес теории договорного порядка, которые были высказаны представителями других направлений в исследовании организаций. Предполагается обсудить как собственно теоретическую, так и методологическую сторону исследований договорного порядка применительно к организациям.

3.1. Анализ организационных феноменов: власть, формальная структура, социализация

Власть и формальная структура

Один из наиболее распространенных сюжетов в исследовании организаций — анализ властных отношений, а потому в рамках каждого из упомянутых во Введении исследовательских подходов есть свой корпус литературы, посвященный анализу этого феномена. Теория договорного порядка также не является исключением, однако традиционно анализ отношений власти и господства не был центральным для ее развития. Часто за счет погружения в насыщенное описание различных взаимодействий и переговоров тема власти оставалась периферийной, а то и вовсе незатронутой. Именно поэтому мы решили рассмотреть этот казалось бы «неудобный» для теории договорного порядка феномен, чтобы лучше понять ее специфику применительно к организациям.

Существование властных отношений серьезно ограничивает, а чаще всего даже делает невозможным, процесс переговоров, потому как тому, кто обладает меньшей властью, понимание ситуации может быть навязано заранее. М. Вебер полагал, что господство, понимаемое как «шанс встретить повиновение у определенных лиц по приказу известного содержания» (Вебер, 2002: 137), связано с позицией в формальной организационной иерархии. Исследования представителей теории договорного порядка показали, что господство и власть в организации не распространяются на все виды ситуаций и существует масса примеров, когда в одной и той же организации в разных ситуациях два человека могут

¹⁰ Такой способ рассуждений и обоснований в принципе характерен для традиции символического интеракционизма.

занимать различные властные позиции по отношению друг к другу (Maines, 1978). Кроме того, наличие формальной власти не всегда означает, что «повиновение» будет осуществляться в действительности — практически всегда новый руководитель посредством переговорного процесса должен отстоять это право. Власть, таким образом, контекстуальна и зависит от ситуации.

В случае если в рамках устоявшейся «формальной» властной иерархии возникают затруднения с прямым разрешением возникающих проблемных ситуаций, могут начаться переговоры о самой природе переговорного процесса — кто и как может говорить, чей голос «важнее» и почему, какие правила и процедуры переговоров должны использоваться (Kleinman, 1982). Контроль условий и правил переговоров является одним из важных способов реализации власти в организации. Так, в фильме Ларса фон Триера «Самый главный босс» действительный владелец и руководитель компании выдумал существование «самого главного босса», который якобы издавала руководил организацией, при этом рядовые работники никогда его не видели. Обсудить распоряжения этого «босса» (которые обычно касались увольнения, понижения зарплаты, отмены отпусков и пр.) не представлялось возможным. Тем самым блокировался процесс переговоров по поводу непопулярных решений.

Один из возможных подходов к изучению проблематики власти — исследование процесса достижения автономии в рамках жестких формальных структур, той самой формальной организации, о которой столь подробно писал Вебер. Казалось бы, при наличии четких регламентаций и постоянного контроля работник полностью подчиняется целям организации и становится хоть и эффективным, но безропотным и безвольным «винтиком». Тем не менее работы в рамках теории договорного порядка показали, что даже в самых жестких структурах работник или член организации может претендовать на определенную степень автономии в использовании времени или различных сервисов (см. Morgan, 1975).

В разных случаях наличие и объем властных полномочий могут стать предметом переговоров и торга. Особенно это проявляется в новых для организации ситуациях (например, когда открывается новое направление деятельности и сферы ответственности еще не оговорены). Границы властных отношений в этот период наиболее подвижны, потому как конвенции, на которые ориентировано действие членов организации, еще не успели устояться. Конечно, в большинстве случаев приходящие в организацию люди застают ее более или менее сложившейся, когда сложно подвергать существующие отношения (в том числе и властные) пересмотру и переговорам. Тогда особую важность приобретает рассмотрение процесса внутриорганизационной социализации.

Социализация

В любой организации существуют механизмы, посредством которых новички (работники, стажеры, пациенты) могут присоединиться к ней и научиться тому, что от них ожидается в рамках данного коллективного образования. Указанные механизмы позволяют индивидам (только пришедшим в организацию или находящимся в ней достаточно давно) ощущать себя ее полноправными членами и действовать в соответствии с разделяемыми правилами. Исследования организационной социализации находят опору в теории социализации Мида – как двустадийного процесса принятия на себя роли обобщенного другого (Mead, 1934: 152–164).

Однако что составляет сущность позиции «обобщенного другого» применительно к разного рода организациям? Здесь можно обратиться к предложенному Беккером понятию конвенции, которое описывает условия и правила коллективных действий. Это понятие является близким (или даже взаимозаменяемым) по отношению к таким традиционным социологическим понятиям, как норма, правило, согласие, привычка или обычай (folkway), – все они описывают те идеи и соглашения, которые имеются у людей во время их совместной деятельности (cooperative activity) (Becker, 1974: 771). Конвенции включают в себя цели такой деятельности, а также выбор и способ использования средств. Различные конвенции отличают одну организацию от другой, определяя специфику работы и социальных отношений.

Социализация, рассмотренная с позиций символического интеракционизма, представляет собой непрерывный процесс, который осуществляется на всем протяжении пребывания индивида в организации. Это не просто «испытательный срок» или «корпоративный тренинг» – изменения в организации (а она, напомним, также имеет темпоральное измерение) порождают их творческое освоение ее членами. Социализация также не является лишь пассивным усвоением знаний и навыков. Например, при введении новых формальных правил их «усвоение» приведет к установлению способов действия, которые могут порой существенно отличаться от того, что написано в правилах. Именно здесь особую важность приобретает переговорный процесс, в ходе которого эти изменения обсуждаются. «Конвенции редко когда бывают жесткими и неизменными <...> и даже если и существуют привычные интерпретации конвенций, художники могут согласиться делать что-то по-другому, переговоры об изменениях являются допустимыми и возможными» (Becker, 1974: 771–772).

Г. Файн выделял несколько видов социализации: социализацию коллег (например, студентов-практикантов в клинике), социализацию подчиненных (например, медсестер и обслуживающего персонала) и принудительную кратковременную социализацию (например, больных в клинике или заключенных) (Fine, 1984: 248). Указанные виды предполагают различные стратегии и характер ведения переговоров. Так, доктора уделяют особое внимание не только технической стороне обучения своих будущих коллег – они учат их вести себя «как доктора», потому как пациенты и обслуживающий персонал зачастую распознают профессионала по нетехническим признакам (non-technical clues) его действий (Haas и Shaffir, 1982: 201–202). Новичкам необходимо учиться практическому осуществлению своих обязанностей, тому, *как* это делается.

Особенно проблематичным процесс социализации становится в том случае, если он является принудительным и сам человек явно или неявно ему сопротивляется. В больницах или тюрьмах мы можем наблюдать, что для эффективного взаимодействия больные или заключенные должны сначала понять и освоить специфику переговоров. Если этого не происходит, то могут иметь место ситуации отторжения организацией индивида, он оказывается вне принятых способов взаимодействия, его обозначают как «изгоя», «буйного» и пр. В больнице неудачная социализация пациентов может привести к их аномально долгому выздоровлению (см. Surgue, 1982).

Таким образом, исследование в русле теории договорного порядка при изучении внутриорганизационной социализации фокусируется прежде всего на том, как индивидом осваиваются символические средства взаимодействия, а также на том, как в результате такого освоения меняются сами средства. Членство в организации, будучи во многом символическим феноменом, имеет переговорный характер, а потому социализация есть научение тому, как практически реализуются конвенции и ведутся переговоры в данной организации. С другой стороны, нельзя упускать из виду, что символические построения также могут осознанно или неосознанно меняться самими членами организации, в том числе и в процессе социализации.

3.2. Ограничения и критика теории договорного порядка как перспективы в исследовании организаций

В данном разделе мы попытаемся понять основные ограничения и «узкие места» теории договорного порядка как исследовательской перспективы, а также обозначить ряд вопросов, которые в дальнейшем требуют более детального обсуждения.

Исследовательская оптика, которая была предложена в рамках теории договорного порядка, позволила по-другому взглянуть на сущность организационных феноменов, увидеть, как организация «делается» и создается посредством переговорных усилий ее членов. Когда мы смотрим на организацию «со стороны», мы видим относительно стабильную социальную целостность, образованную формальными нормами, правилами, иерархиями и целями. Она видится нам как нечто постоянное и неизменное. Исследования в русле теории договорного порядка позволили добавить важное процессуальное измерение в эту внешне стерильную и идеализированную картину организации. Текущее состояние структуры, норм, власти в организациях предстает как довольно хрупкий и подвижный результат разворачивающихся переговоров — «власть», «формальная структура», «социализация» становятся контекстуальными и ситуационными феноменами.

В 1960–1970-е годы был проведен ряд исследований различных организаций, общим для которых было внимание к переговорным процессам как основе социального порядка, что дало возможность говорить о появлении новой перспективы изучения организаций. Именно в это время полемика о договорном порядке была особенно острой — в конце 1970-х годов на страницах «The Sociological Quarterly» развернулась дискуссия об ограничениях и слабых местах теории договорного порядка (Benson, 1977; Day и Day, 1977; Benson и Day, 1976; Maines, 1978). В основном она касалась исследования структурных параметров организации, однако в ней также были высказаны и другие критические замечания. Основываясь на этой дискуссии, а также на реакции на нее А. Стросса (см. Strauss, 1978: 247–259) и собственных соображениях, возникших по ходу написания данной работы, мы суммируем критические замечания в адрес теории договорного порядка.

Одна из претензий к теории договорного порядка состояла в том, что она неспособна адекватно подходить к изучению макроструктурных образований: «Следствием нацеленности [теории] на изучение микропроцессов является ее неадекватность по отношению к крупномасштабным структурным проблемам и преобразованиям» (Benson и Day, 1976: 11). Вероятнее всего, эта линия критики восходит к традиционному представлению о символическом интеракционизме как о теории микроуровня, ориентированной на изучение повседневных взаимодействий. Тем не менее, как мы уже писали во втором разделе, интеракционисты и представители договорного порядка предприняли попытки анализа достаточно крупных структурных образований — рынков, межнациональных отношений и пр. Характеристики индивидуального социального

действия — процессуальность, креативность, ситуативность, перформативность — сохраняются также и для различных коллективных действий и межорганизационных процессов (см. например Strauss, 1982).

Практически все критики теории договорного порядка указывали на то, что не все социальные феномены являются договорными (Day и Day, 1977: 134; Benson и Day, 1976: 14). При этом в представлении критиков социальный порядок приравнивается к договорному. Однако А. Стросс в своем комментарии акцентировал особое внимание на том, что социальный порядок невозможен без переговоров; переговоры — его неотъемлемая часть (Strauss, 1978: 250). Интеракционисты предполагают наличие множественности социальных порядков, которые организованы по-разному, но в каждом из них есть определенное место для переговоров, для пересмотра установившегося порядка и разрешения проблемных ситуаций.

Следующее замечание касалось того, что социальный порядок, создаваемый переговорными усилиями членов организации, является постоянно изменяющимся и нестабильным: «...соглашения, достигнутые в процессе переговоров, редко являются стабильными и часто представляют собой лишь временные договоренности, которые по-разному воспринимаются различными группами людей» (Benson и Day, 1976: 12). Как и предыдущий пункт критики, этот исходит из того, что организации целиком и полностью конституируются переговорными усилиями их членов. Конечно, в некоторых типах организаций переговорные процессы могут быть сведены к минимуму и даже сознательно заблокированы (например в компании из фильма «Самый главный босс»), тогда как в других (например в экспериментальных психиатрических палатах) они являются каждодневной необходимостью. Роль и место переговоров в формировании социального порядка организации могут существенно различаться.

Еще одно замечание касалось того, что теория договорного порядка акцентирует внимание на кооперации, совместной деятельности, оставляя без внимания отношения власти, принуждения и конфликта (Day и Day, 1977: 131). Как мы отмечали в предыдущем разделе, анализ властных отношений в рамках данной перспективы имеет свою специфику — интеракционисты рассматривают то, как эти отношения реализуются в различных ситуациях и контекстах, говоря о том, что формальная власть в организации не всегда гарантирует повиновение со стороны формальных подчиненных. Власть становится предметом переговоров, торга, обмена.

Вышеуказанные замечания, скорее всего, были вызваны недопониманием или неверным прочтением работ представителей теории дого-

ворного порядка, в которых многие пункты, на которые указали критики, специально не оговаривались и читались лишь «между строк». Были, однако, более существенные замечания, которые касались того, как в рамках теории договорного порядка исследуются структурные параметры. В ответ на эти замечания Стросс предложил рассматривать влияние структуры на двух уровнях, выделяя переговорный и структурный контексты (см. подробнее раздел 2.2). Переговорный контекст — та социальная ситуация, в которой осуществляются переговоры, к структурному контексту относится все то, что образует наиболее широкие рамки, внутри которых происходят переговоры.

Однако, на наш взгляд, этот аспект теории (связанный со способом разрешения одной из классических социологических проблем соотношения структуры и действия) все еще остается спорным. Вслед за Гегелем и Мидом (см. Maines et al., 1983) теоретики договорного порядка принимают диалектический взгляд на это соотношение: структура является условием для осуществления действий по ее созданию и конструированию. Она воссоздается, изменяется в процессе переговоров и одновременно влияет на них. Ход этот, — сколь удобный, столь и опасный, — по сути, точка отсчета для того, что мы считаем структурой, а что процессом (переговорами), выбирается произвольно, а потому в пределах мы все можем считать «переговорами» или все — «структурой». Более того, четкую грань между структурными параметрами и переговорами в такой ситуации взаимовлияния и взаимообусловленности провести практически невозможно — любые переговоры меняют и переговорный и структурный контекст. Эта грань — всегда исследовательский произвол и несоблюдение собственной же предпосылки о взаимосвязи структуры и действия. Еще один момент — в реальной исследовательской практике «структурная» компонента всегда отходит на второй план по сравнению с богатым миром переговоров и взаимодействия. Несмотря на заявления о том, что структурные параметры принимаются во внимание, в исследованиях анализ их влияния на переговоры ограничивается лишь общими фразами. И проблема здесь не в нечестности исследователей или сознательной фальсификации. Если принять диалектический взгляд на соотношение структуры и процесса, то это влияние действительно очень сложно выделить, потому как изменение происходит постоянно.

Положение исследователя усугубляется еще и тем, что ключевое для теории понятие переговоров достаточно сложно операционализировать, более того, в одном и том же исследовании оно может пониматься по-разному. Предложенное Строссом понятие subprocesses переговоров для обозначения различных переговорных процессов — торго, обсужде-

ния, обмена мнениями и пр. — на теоретическом уровне не проясняет картину. По сути, понятием «переговоры» может быть обозначено любое взаимодействие и для чего тогда вводить новое понятие, в чем его сущность и отличия — становится неясно. Теория договорного порядка превращается в несколько тавтологичную теорию социального порядка, сформированного социальным взаимодействием. Возникает вопрос: возможно ли построение общей, формальной теории переговоров, чтобы исследования различных социальных организаций могли использовать общее понятие переговоров «на все времена»? Если мы принимаем точку зрения интеракционистов, полагающих, что каждый социальный порядок обладает своими уникальными и неповторимыми чертами, то получим скорее отрицательный ответ. Каждый исследователь, таким образом, должен будет заново выстраивать свой концепт переговоров в зависимости от специфики изучаемой организации. При этом будут существовать какие-то общие черты, в частности наличие проблемной ситуации и ориентация на выполнение некоторой задачи. В таком случае основные усилия теоретики договорного порядка должны были направить на описание процедур и методов концептуализации переговоров.

Однако методологическая сторона теории договорного порядка также не подвергалась рефлексии, что, по-видимому, стало одной из причин того, что эта теория «забуксовала» в качестве самостоятельной исследовательской перспективы и осталась лишь воспроизводящейся иллюстрацией слабости других подходов. Опираясь на исследовательскую традицию включенного наблюдения, сформированную в рамках Чикагской школы, представители данного направления создали достаточно большое количество кейсов насыщенного описания организационных феноменов, которые указали на разрыв, существующий между текущим состоянием организационной теории и «реальностью». На первом этапе критики существующих теорий такая исследовательская стратегия приносила свои плоды, однако затем ее потенциал постепенно иссяк. Столь необходимые теоретические обобщения, сделанные Строссом в конце 1970-х — начале 1980-х годов (Strauss, 1978; Strauss, 1982), так и не «сдвинули» это исследовательское направление с мертвой точки.

Как необходимо концептуализировать понятие переговоров? Как на методическом уровне фиксировать разнообразные переговорные процессы? Ответы на эти вопросы не были даны ни в общем виде, ни в одном из проведенных исследований. Информация о переговорах зачастую собирается уже ex-post — в интерпретациях участников или наблюдателей этих переговоров. Различные социологические методики (например, ин-

тервью, анализ разговоров) не были осмыслены исходя из задачи исследования переговоров¹¹. Необходимость расширения методического арсенала подтверждается еще и тем, что в рамках включенного наблюдения исследователь старается фиксировать те определения ситуации, которые даются ее участниками. Это оправдано с той точки зрения, что так мы можем проследить создание в процессе переговоров интерпретативных рамок и схем, с помощью которых члены организации могут разрешать те проблемы, с которыми они сталкиваются в процессе своей повседневной деятельности. Однако указанная перспектива игнорирует возможные альтернативные и противоречивые объяснения тех же ситуаций и слабо использует их верификацию средствами анализа документов, записей и сравнения с результатами других исследований. Это одна из причин, ограничивающих возможность включения теории договорного порядка в общий корпус организационных исследований. Тем не менее вопрос отказа от методологической эксклюзивности является открытым, потому как, возможно, именно она наделяет данный подход уникальными объяснительными способностями в тех случаях, где другие оказываются бессильны. Другое дело, что та область рассмотрения, на которую претендует этот подход, в настоящее время является достаточно узкой и исследователям организаций сложно ждать от него каких-либо новых находок, кроме тех, что уже были сделаны в 1960-е и 1970-е годы.

Заключение

В данной работе была сделана попытка представить метафору «договорного порядка» как исследовательскую перспективу в социологии организаций. Отталкиваясь от этой метафоры, мы попытались создать развернутую концептуализацию понятия организации, которая может служить основой для исследования различных организационных феноменов.

В рамках историко-социологической реконструкции мы обозначили несколько важных линий влияния, которые прослеживаются при рассмотрении основных понятий теории договорного порядка — социального порядка и переговоров. Указанные понятия сформировались под влия-

¹¹ К слову, здесь возможен и обратный ход — применить переговорную метафору к социологическим методикам (например, осмыслить интервью как переговоры, а ситуацию интервью как процесс создания договорного порядка), что могло бы, в свою очередь, обогатить и социологическую методологию.

нием социальной философии прагматизма. Из прагматизма представители договорной теории и символического интеракционизма почерпнули процессуальное и ситуативное понимание социального, а также знаковую, семиотическую природу взаимодействия. Социальный порядок в прагматистской трактовке представляет собой общность категоризаций, разделяемых знаковых систем, создающихся и актуализирующихся в процессе символического взаимодействия. Переговоры, являющиеся одной из форм социального взаимодействия в процессе осуществления коллективного действия, в том числе организационного, обладают всеми основными чертами индивидуального социального действия, как оно понимается в прагматизме. Это ситуативность, творческий (креативный) характер и перформативность. Ситуативность предполагает, что действие зависимо от конкретных условий его реализации и протекания. Однако в рамках любой ситуации человек может поступать нестандартно, творчески: уникальные ситуации рожают уникальные способы реакции на них. Переговоры, таким образом, рассматриваются как интерактивный процесс подстройки индивидов к возникающим проблемным ситуациям.

Реконструкция предполагала, тем не менее, не только анализ теоретических оснований и интеллектуальных истоков, но также рассмотрение исследовательского контекста, в котором появилась метафора организации как договорного порядка. 1960-е — 1970-е годы были отмечены резкой критикой рационально-бюрократической модели, разработанной М. Вебером, в результате которой был предложен ряд новых подходов к исследованию организации. Этнометодологическая традиция рассматривала организацию как единство практических действий. Сущность организации в этнометодологической трактовке составляют методы практических обоснований и практических действий, используемые ее членами для выработки общего понимания социального порядка организации. Формальная структура и формальные правила организации являются некоторой «обобщенной формулой», которая служит точкой отсчета для решения практических проблем, возникающих в конкретных здесь-и-сейчас условиях. Здесь можно отметить близость этнометодологической трактовки «практических действий» и понятия конвенции у Беккера, которые воплощают в себе рутинизацию накопленного опыта и способа исполнения коллективных действий.

Для того чтобы понять основную проблематику и устройство категориального аппарата интеракционистов в отношении организаций, мы решили обратиться к рассмотрению исследований нескольких форм социальной организации — медицинских учреждений, рынков и сферы

искусства. Основные понятия, которые используются представителями символического интеракционизма при исследовании организаций, — это сети, коллективные действия, конвенции и переговоры. *Сети* понимаются как совокупность связей, отражающих действительные взаимодействия и отношения между индивидуальными или коллективными акторами. Понятие сети у интеракционистов согласуется с процессуальным пониманием социальной реальности — сеть подвижна, динамична и может меняться с изменением характера отношений между акторами. *Коллективные действия* рассматриваются как более или менее упорядоченная серия социальных действий, которые совершаются двумя или более индивидами по отношению к социальным объектам. При исследовании коллективных действий также важно обращать внимание на то, что люди «действительно делают», а не на то, что им полагается делать в соответствии с занимаемой позицией или должностью. *Конвенции*, как уже отмечалось, это рутинизированные, разделяемые, привычные и принимаемые на веру способы действия, коммуникации, понимания, разрешения ситуаций. И наконец, *переговоры* позволяют индивидам осуществлять коммуникативную пристройку друг к другу в проблемных ситуациях, определять, уточнять и творчески изменять существующие категоризации и конвенции. Переговоры в организации предполагают наличие проблемной ситуации, некоторой конвенции относительно того, как необходимо вести переговоры, и контекстов (структурного и переговорного), в которых эти переговоры осуществляются.

Использование указанных понятий для анализа различных организаций позволяет иначе взглянуть на сущность организационных феноменов, увидеть, как организация «делается» и создается посредством переговорных усилий ее членов. Текущее состояние структуры, норм, власти в организациях предстает как довольно хрупкий и подвижный результат разворачивающихся переговоров — «власть», «формальная структура», «социализация» становятся контекстуальными и ситуационными феноменами. У исследовательской перспективы, предложенной в рамках теории договорного порядка, есть ряд сильных сторон, которые могут быть использованы социологами организаций. Во-первых, она предлагает способ изучения организаций, чувствительный к взаимодействиям между акторами, переговорным процессам и следствиям этих взаимодействий для организации, — феноменам, которые ранее могли оставаться на периферии исследовательского внимания. Во-вторых, теория договорного порядка располагает средствами для анализа данных о переговорных процессах, которые есть практически у любого исследователя организаций, даже если он специально не занимался

изучением переговоров. В-третьих, данный подход может помочь исследователю понять, какие контекстуальные черты характерны для интересующей его организации. В-четвертых, внимание к переговорным процессам и их контекстам позволяет лучше понять, как будет развиваться та или иная организация, как она будет реагировать на изменения. В-пятых, становящиеся, экспериментальные, изменяющиеся организации наиболее адекватно могут быть осмыслены именно с позиций договорного порядка.

Тем не менее по ходу работы возник целый ряд вопросов и проблем, которые мы не затрагивали, однако они представляют безусловный интерес для дальнейшего развития перспективы «договорного порядка». Зафиксируем их здесь в общем виде. Один из основных вопросов касается дальнейшей разработки понятия переговоров: необходимо более четко обозначить роль проблемной ситуации как основания и контекста для переговорного процесса и, кроме того, проанализировать специфику переговоров как символического взаимодействия. Это позволит провести концептуальные границы и отличить процесс переговоров от других видов коммуникации. Необходимо также рассмотреть возможные взаимосвязи между ключевыми понятиями, с помощью которых интеракционисты описывают организационные феномены, — сетей, конвенций, коллективных действий и переговоров. Таким образом, в конкретном исследовании организаций будет существовать возможность более широкого выбора описательных и аналитических средств. Отдельный вопрос — разработка методологии исследования организации в интеракционистском ключе, и здесь в первую очередь необходимо обратиться к работам Стросса и Глэйзера, посвященным «обоснованной теории» (grounded theory). Подробное рассмотрение указанных проблем станет предметом наших дальнейших исследований.

Литература

Atkin A. Peirce's Theory of Signs // Stanford Encyclopedia of Philosophy. 2006. [Online] URL: <<http://plato.stanford.edu/entries/peirce-semiotics/>>, 20.07.2008

Becker H. Art as Collective Action // American Sociological Review. 1974. Vol. 39. P. 767–776.

Becker H. Art Worlds. Berkeley: University of California Press, 1982.

Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A. Boys in White: Student Culture in Medical School. Chicago: University of Chicago Press, 1961 [цитирование по 4 переизданию, London: Transaction Publishers, 1992. Код в библиотеке МВИШСЭН 610.739 ВЕС].

Benson J., Day R. On the Limits of Negotiation: A Critique of the Theory of Negotiated Order / Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, N. Y., 1976.

Benson K. Innovation and Crisis in Organizational Analysis // The Sociological Quarterly. 1977. Vol. 18. P. 3–16.

Bittner E. The Concept of Organization // Social Research. 1965. Vol. 32. P. 230–255.

Bucher R., Schatzman L. Negotiating a Division of Labor Among Professionals in State Mental Hospital // Psychiatry. 1964. Vol. 27. P. 266–277.

Bucher R., Strauss A. Professions in Process // American Journal of Sociology. 1961. Vol. 66. P. 325–334.

Day R., Day J. A Review of the Current State of Negotiated Order Theory: an Appreciation and a Critique // The Sociological Quarterly. 1977. Vol. 18. P. 126–142.

Denzin N. Notes on the Criminogenic Hypothesis: a Case Study of the American Liquor Industry // American Sociological Review. 1977. Vol. 42. P. 905–920.

Farberman H. A Criminogenic Market Structure: the Automobile Industry // The Sociological Quarterly. 1975. Vol. 16. P. 438–457.

Faulkner R. Music on Demand. New Brunswick, NJ: Transaction, 1983.

Garfinkel H. Studies in Ethnomethodology. Cambridge: Polity Press, 1990. [Оригинальное издание *Garfinkel H.* Studies in Ethnomethodology. New Jersey: Prentice-Hall, 1967].

Glaser B., Strauss A. Awareness Contexts and Social Interaction // American Sociological Review. 1964. Vol. 29. No. 5. P. 669–679.

Haas J., Shaffir W. Taking the Role of Doctor: A Dramaturgical Analysis of Professionalisation // Symbolic Interaction. 1982. Vol. 5. P. 187–203.

Hall P. Interactionism and the Study of Social Organization // The Sociological Quarterly. 1987. Vol. 28. No. 1. P. 1–22.

Hamilton W. et al. Price and Price Policies. New York: McGraw-Hill, 1938.

Kleinman S. Actors' Conflicting Theories of Negotiation: the Case of a Holistic Health Center // Urban Life. 1982. Vol. 11. P. 312–327.

Livingston E. Making Sense of Ethnomethodology. London: Routledge, 1987.

Maines D. Social Organization and Social Structure in Symbolic Interactionist Thought // Annual Review of Sociology. 1977. Vol. 3. P. 235–259.

Maines D. Structural Parameters and Negotiated Orders – Comment on Benson and Day and Day // The Sociological Quarterly. 1978. Vol. 19. No. 3. P. 491–496.

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

Morgan D. Autonomy and Negotiation in an Industrial Setting // Sociology of Work and Occupations. 1975. Vol. 2. P. 203–226.

Stebbins R. A Theory of the Definition of the Situation // The Canadian Review of Sociology and Anthropology. 1967. Vol. 4.

Strauss A. Negotiations: Varieties, Contexts, Processes and Social Order. San-Francisco: Josey-Bass, 1978.

Strauss A., Fagerhaugh S., Suczek B., Wiener C. Social Organization of Medical Work. Chicago: University of Chicago Press, 1985. [Код в библиотеке МВИШСЭН 362.1 STR].

Strauss A., Schatzman L., Ehrlich D., Bucher R., Sabshin M. The Hospital and its Negotiated Order // The Hospital in Modern Society / E. Freidson (ed.). N. Y.: Free Press, 1963.

Surgue N. Emotions as property and context for negotiation // Urban Life. 1982. Vol. 11. P. 280–292.

Вебер М. Основные социологические понятия / пер. с нем. А. Ф. Филиппова // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. / пер. с англ., фр., нем., ит. Сост. и общ. ред. С. П. Баньковской. М.: Книжный дом «Университет», 2002. Ч. 1.

Деятко И. Ф. Социологические теории деятельности и практической рациональности. М.: Аванти плюс, 2004.

Пирс Ч. Избранные философские произведения / пер. с англ. К. Голубович и др. М.: Логос, 2000.

Препринт WP4/2009/02
Серия WP4
Социология рынков

И.С. Чириков

**Метафора «договорного порядка» как исследовательская
перспектива в социологии организаций**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Отпечатано в типографии ГУ ВШЭ с представленного оригинал-макета.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 2,7.
Усл. печ. л. 2,55. Заказ № . Изд. № 894.

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73