© 2017 г.

А.В. ЧЕРНЫШ

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ МОДЕЛЕЙ: ВЗГЛЯД НОВЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛИСТОВ

ЧЕРНЫШ Анна Всеволодовна – аспирант Национального исследовательского университета "Высшая школа экономики", Москва, исследователь Центра исследований госуправления Европейского университета в Санкт-Петербурге, Санкт-Петербург, Россия (annchernysh@gmail.com).

Аннотация. *Периодическое возникновение новых организационных моделей можно считать обыденным фактом. Однако их дальнейшая судьба чаще всего непредсказуема: одни из них не только выживают, но и триумфально распространяются, становясь неотъемлемой частью институционального ландшафта, другие постепенно мимикрируют под уже существующие модели, наконец, некоторые просто умирают. Как происходит и от чего зависит институционализация новых организационных моделей? Чтобы ответить на этот вопрос, в статье анализируются различные подходы к институционализации организационных отношений, предложенные социологическим направлением нового институционализма. Как правило, наиболее известные работы в этой области фокусируются либо на влиянии внешней институциональной среды, которая форматирует организации по своему подобию, либо на расширении влияния инновационных или уже институционализированных организационных практик, инициаторы которых борются за их легитимацию и более широкое применение. Для большего приближения к действительности автор предлагает рассматривать институционализацию как результат взаимного влияния внешней среды и организационных практик. В качестве примера теории, интегрирующей два подхода, дается краткий обзор теории полей стратегического действия Н. Флиготина и Д. Макадама.*

Ключевые слова: *институционализация • организационная модель • институты • теория полей стратегического действия*

Что такое институционализация? Термин "институционализация" неразрывно связан с понятием института. Анализируя суть институтов в рамках экономической социологии и организационной теории, социологи находятся в диалоге с приверженцами новой институциональной экономики. Из экономистов данного направления стоит выделить наиболее цитируемых авторов – Коуза, Уильямсона и Норта [Coase, 1937; Williamson, 1981; Норт, 1997]. При этом социологами "из экономической теории берутся основополагающие предположения об индивидуальном выборе, которым не хватало социологической мысли, а из социологии – представления о структуре ограничений индивидуального выбора, которым не находилось места в традиционных экономических рассуждениях. Следуя за новой институциональной экономической теорией, пытающейся осуществить синтез старого институционализма и традиционной неоклассики, новый институционализм в социологии пробует соединить достижения новой институциональной экономики и традиционной социологии" [Радаев, 2001: 112][1].

Однако среди новых институционалистов не существует консенсуса по поводу сути институтов. Экономическая социология определяет институты как реально существующие правила взаимодействия, которые осознаются индивидом и воспринимаются им

[1] Дискуссия об институтах как в экономике, так и в социологии имеет глубокую традицию. История вопроса, а также анализ теоретических заимствований между направлениями выходит за пределы тематики данной статьи. Для более подробного изучения см. например: В. Ни [Nee, 2005], В. Радаева [Радаев, 2001], И. Четверикову [Четверикова, 2012].

как собственные нормы и ценности. В такой трактовке у индивидов и групп существует больше свободы в следовании и изменении правил. В организационной теории институты превращаются в образцы поведения, воспроизводимые практически бессознательно. Индивиды оказываются заложниками усвоенных образцов, вынуждающих их действовать тем или иным образом [Четверикова, 2012].

Исходя из идей новой институциональной экономики, экономической социологии и организационной теории, институты могут возникать на базе трех основ: регулятивной – формальные правила; нормативной – социальные обязательства; культурно-когнитивной – смыслы, принятые всеми на веру [Scott, 2008].

Постепенное формирование социальных соглашений, цементирующих институт, приобретение ими устойчивого характера называется институционализацией. В этом случае институционализация понимается как процесс, обеспечивающий создание института. Наиболее распространенное завершение процесса институционализации – создание формальной организации. Не менее значимым и определяющим социальное поведение может быть формирование культурных ожиданий или возникновение режимов – авторитетных систем, не опирающихся на формальную организацию, но эксплицитно подразумевающих кодифицированную систему правил или санкций. Этот же термин "институционализация" может означать факт и степень "затвердевания" определенных социальных паттернов, то, в какой степени они рутинно воспроизводятся и воспринимаются окружающими как что-то естественное [Jepperson, 1991]. В конечном счете взгляд на институционализацию зависит от точки зрения исследователя относительно свободы индивидов и групп в следовании правилам и возможности сознательного конструирования институтов.

Теоретические подходы к вопросу институционализации организационных отношений. Хотя не существует единого определения "организации", исследователи подчеркивают, что у организаций есть координирующая роль, наличие цели и относительно безличная основа внутренних взаимодействий (см., например: [Норт, 1997: 97]). Институционализация организационных отношений отражает постепенный процесс формирования легитимных рабочих практик (как формальных, так и неформальных), позволяющих производить результат, ради которого была создана организация. Организационная модель считается в данной статье итогом институционализации. Далее будет рассмотрено, что влияет на институционализацию с точки зрения различных теорий нового институционализма социологического толка.

Влияние институциональной среды на новые организационные модели. Начнем с рассмотрения изменения организационных моделей под давлением внешней среды. Под ней понимается институциональная среда и непосредственное окружение агентов, которое значимо для деятельности организации. Совместно они составляют организационное поле – "идентифицируемую сферу институциональной жизни" [Димаджио, Пауэлл, 2010: 37]. Организации внутри поля приобретают сходства по мере его формирования. Они становятся все более и более похожими на окружающую среду и функционально сходные организации. Это связано с приобретением как большей эффективности, так и большей легитимности [Димаджио, Пауэлл, 2010].

Через вопросы, связанные с легитимностью, новые институционалисты полемизируют со сторонниками адаптационной теории и популяционной экологии. Адаптационная теория, распространенная в менеджменте и социологии, изучает, как менеджеры через практику принятия осознанных и стратегических решений реагируют на вызовы внешней среды и приспосабливаются к ним, меняя организационные структуры. В рамках этого подхода исследователи не ставили под сомнение способность организации меняться. Однако эмпирические факты показывали обратное – целый ряд внутренних и внешних ограничений не дает организациям приспосабливаться к изменениям среды одинаково успешно. Для описания этого явления было введено понятие "структурная инерция" [Щербина, 2015а]. Конкурентный изоморфизм стал одним из ответов на вопрос об отборе организационных форм. Под ним

стали понимать естественный отбор организаций, когда менее приспособленные к вызовам внешней среды и рыночной конкуренции отсеиваются и перестают работать. При этом приверженцы конкурентного изоморфизма фокусируются на отсеве организаций за счет конкуренции, рассматривая их не обособленно, а в рамках популяции. Для этого анализируется степень неопределенности среды и ее текстура, а также размер организации и стадия жизненного цикла [Hannan, Freeman, 1984; Хэннан, Фримен, 2013; Щербина, 2015b][2]. Таким образом, организационная экология утверждает две причины изоморфизма: "либо вследствие того, что неоптимальные формы выбраковываются из сообщества организаций, либо из-за того, что лица, принимающие решения в организациях, узнают, какая реакция является оптимальной, и соответствующим образом приспосабливают поведение организации" [Хэннан и Фримен, 2013: 51].

В отличие от конкурентного, институциональный изоморфизм, предложенный новыми институционалистами, предлагает другую точку зрения на причины гомогенизации организационных моделей. Димаджио и Пауэлл подчеркивают: организации конкурируют не только экономически, но и борются за политическую власть и большую легитимность в социальной среде. Вследствие этого их адаптация не является в полном смысле слова рациональной, решения, принимаемые менеджерами, исходят скорее из внешних предпосылок, а не стратегического выбора. Борьба за легитимность вынуждает организации формировать формальную структуру, которая соответствует рационализированным представлениям об институционализированной среде, где они работают [Мейер, Роуэн, 2011]. В реальности это может не отражаться на экономической эффективности организаций или даже идти ей в ущерб, однако повышает шансы на выживаемость, так как делает организации более понятными и легитимными с точки зрения внешних наблюдателей, контрагентов и инвесторов. В итоге организациям приходится искать баланс между технологическими процессами и достаточной церемониальностью, а также соотносить разрозненные мифы-требования, исходящие из внешней среды.

Димаджио и Пауэлл [Димаджио, Пауэлл, 2010] систематизируют отклик организаций на давление внешней среды в виде трех типов изоморфизма: принудительного, подражательного и нормативного. Принудительный изоморфизм возникает в условиях властного дисбаланса, выражаемого как напрямую через существование формальных правил, под которые подпадает работа организаций, так и опосредованно через любые зависимости от поставщиков или культурных ожиданий. Подражательный изоморфизм является откликом на неопределенность среды. В этом случае акторы ориентируются на более успешные образцы, подсмотренные у соседей по организационному полю. Моделирование по образцу достаточно распространенная практика, так как новые организации всегда опираются на управленческий опыт своих предшественников, а менеджеры сознательно ищут готовые модели, которые можно позаимствовать. В связи с этим организационные структуры всегда имеют некоторую схожесть. Наконец, нормативный изоморфизм – это признак высокой степени профессионализации, существующей в поле. Он происходит благодаря двум обстоятельствам – формированию единого ценностного и когнитивного пространства профессии в ходе получения образования и наличию профессиональных сетей. Первое обеспечивает сходные представления о профессиональном поведении, должностных требованиях и уровне образования работников. Второе – передачу организационных инноваций через ротацию кадров внутри сетей. На российском эмпирическом материале предпосылки и последствия институционального изоморфизма можно увидеть применительно к новым организационным формам

[2] Примеры использования логики организационной экологии в советских, а затем российских условиях см., например, в работе [Щербина, 2015b].

негосударственных вузов [Неуважаева, 2012] или отклике компаний розничной торговли на приход транснациональных сетей [Радаев, 2003].

Другая важная причина мимикрии новых организационных моделей под внешнюю институциональную среду – зависимость от ранее выбранной траектории (path dependence). В этом случае любые инновации оказываются невыгодными из-за механизмов возрастающей доходности. Так, в истории распространения клавиатуры QWERTY институционализация произошла благодаря действию эффекта экономии от масштаба. Первоначально на рынке появилась печатная машинка с клавиатурой QWERTY, и большая часть машинисток обучилась печати именно на этой раскладке. В конечном итоге, появление новых более эффективных раскладок было заблокировано – переобучение машинисток стало бы слишком дорогой задачей [David, 1985].

Влияние организационных практик на возникновение новых организационных моделей. Перейдем к вопросу, как сами организации пытаются изменить институты и сделать их более выгодными для себя. В этом случае они влияют на модели других организаций опосредованно – через попытки изменения общепринятых правил поведения и способов поддержания этих правил в той области, где ведется деятельность. Чтобы достигнуть этого, организации, стремящиеся к лидерству, приводят институциональную среду в соответствие с собственными уже выработанными практиками работы, пытаясь сформировать на их основе организационное поле. При удачном исходе это гарантирует, что другие организации, работающие в этом же поле, будут пытаться соответствовать предложенным правилам, воспринимая их как внешние объективные рамки деятельности. Таким образом, организационные модели внутри поля будут стремиться ко все большей унификации, начнет действовать принцип давления внешней среды, описанный ранее.

Процесс структурации организационного поля исторически и логически предшествует институциональному изоморфизму [DiMaggio, 1991]. В связи с этим действия организаций, направленные на изменение институтов, влияют на институционализацию организационных отношений внутри поля в долгосрочной перспективе. Чаще всего изменение институциональной основы организационного поля происходит за счет коллективного действия организаций со сходной структурой и стратегиями работы, которые объединяются в коалицию [Ingram, 1998].

Давление организаций на институциональную среду может проходить в двух плоскостях: инновационная деятельность по формированию новых организационных полей и форм и завоевание лидерства на уже существующих полях. По мнению Ингрема, значимое изменение институтов могут предложить только новые компании, остальные погружены в имеющиеся сети отношений и подвержены организационной инерции. Новые организации, наоборот, пытаются переопределить границы и правила игры, которые будут действовать внутри существующих или возникающих полей. Борьба может разворачиваться вокруг способов профессионализации, которые в дальнейшем станут основой нормативного изоморфизма. Так, в США зарождающиеся сетевые отели добились формирования университетских программ, подстроенных под их нужды – подготовку гостиничных менеджеров, что сказалось на подготовке кадров для всей отрасли [Ingram, 1998].

Однако в некоторых случаях борьба переходит на более высокий идеологический уровень. Как именно будет определяться предмет, вокруг которого формируется поле? Какие формы работы, цели и миссии организаций будут легитимны в этой сфере деятельности? Димаджио на примере структурации организационного поля американских музеев изобразительного искусства демонстрирует, как игроки переопределяют само понятие “музей”, тем самым придавая разным типам организационных структур большую или меньшую легитимность [DiMaggio, 1991]. Сходный процесс происходил в российском лесном секторе, где заинтересованные игроки меняли отраслевые стандарты в пользу более экологичного и социально-ответственного производства [Тысячнюк и др., 2008; Тулаева, 2009].

Влиятельные организации завоевывают лидерство на существующих полях через принуждение партнеров встраиваться в предложенные сети отношений (как в уже упомянутом случае прихода на российский рынок транснациональных розничных сетей [Радаев, 2003]), а также через прямое навязывание всему обществу своих целей и механизмов работы как институциональных правил, например в качестве стандартов общественного мнения [Хэннан и Фримен, 2013] или глобальных отраслевых стандартов. Последнее особенно характерно для развивающихся стран, в том числе и России [Тысячнюк, 2008].

Теория SAF как пример синтетического подхода. С точки зрения эмпирического анализа наибольший интерес представляют теории, учитывающие взаимное влияние институциональной среды и организационных практик на возникновение новых организационных моделей, например, теория SAF [Fligsein, McAdam, 2012]. Она предполагает, что организационные поля из-за своей зависимости от соседних полей постоянно находятся в нестабильном состоянии. В связи с этим инкумбенты и акторы, заинтересованные в изменениях, всегда имеют шанс изменить ситуацию в свою пользу – либо закрепить лидерство существующих моделей, либо предложить новые. Они делают это не благодаря наличию власти или материальных ресурсов, а благодаря социальным навыкам (social skill) – способности договариваться и стимулировать других к коллективному действию через создание общих смыслов и идентичностей. Из-за того, что взгляд исследователей смещается на стратегии агентов, теория учитывает возможности институционального предпринимательства. При этом актуальным остается и аргумент о давлении институциональной среды. С одной стороны, по причине того, что организационные поля (а значит и организации внутри них) сильно погружены в окружающий институциональный контекст. С другой стороны, сами социальные навыки – продукт понимания этой самой среды, способность манипулировать ею.

Иллюстрацией может быть изменение организационных моделей банков в сфере ипотечного кредитования в США [Fligsein, McAdam, 2012: 140–163]. Описывая стадии развития рынка, авторы показывают, как от доминирующей кредитной модели, распространенной в ссудо-сберегательных банках, отрасль перешла к "индустриальной" модели, когда банки получают основную прибыль от различного рода экономических транзакций, связанных с ипотечными ценными бумагами. Инициатором такой организационной модели стал банк Countrywide Financial, однако модель заняла лидирующие позиции благодаря сочетанию институциональных условий и коллективного действия со стороны банковского сообщества. Первые выразились наличием особого государственного регулирования, возникшего из-за общественных представлений американцев о ценности покупки собственного дома. Второе – в совместной борьбе банков за изменение законодательства, предписывающего банковскую специализацию, а также в расширении кредитной линейки и ее доступности. Таким образом, была закреплена новая организационная форма.

Заключение. Институционализация организационных отношений обычно рассматривается либо в структуралистском, либо в конструктивистском ключе. В первом случае новые организационные модели возникают под давлением внешней институциональной среды, во втором – из-за влияния новых или уже институционализированных организационных практик, стремящихся к большей легитимации и распространению. Наиболее известные работы по этому вопросу рассматривают различные типы изоморфизма, зависимость институционализации от ранее выбранной траектории, распространение новых организационных моделей или институциональное строительство, направленное на упрочение положения существующих моделей. Вычленение единственного тренда упрощает анализируемые связи, однако не отражает всей полноты и сложности эмпирически наблюдаемых процессов. В силу этого важно искать возможности интеграции теоретических подходов. Теория SAF – одна из попыток подобной интеграции. Ее преимущество в том, что, оставляя за основными агентами

способность к коллективному действию для распространения новых организационных практик, данная теория не упускает из вида и более широкий институциональный контекст. Внешняя среда порождает кризисы в организационных полях и стимулирует агентов к действию. Их социальные навыки – способность организовать коллективное действие – являются производными от понимания окружающих институтов. Благодаря содержательному анализу взаимозависимости давления внешней среды и воспроизводства организационных практик достигается более полное понимание процессов институционализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Димаджио П., Пауэлл У. Новый взгляд на "железную клетку": институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Экономическая социология. 2010. Т. 11. № 1. С. 34–56.

Мейер Дж., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 1. С. 43–67.

Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги "НАЧАЛА", 1997.

Неуважаева М. Институциональные условия формирования негосударственных вузов в России // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. С. 102–128.

Радаев В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. 4. № 3. С. 109–130.

Радаев В. Социология рынков: к формированию нового направления. М.: ГУ-ВШЭ, 2003.

Тулаева С. Российский лесной сектор под воздействием социально-экологических инноваций // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 90–99.

Тысячнюк М. Адаптация бизнеса транснациональных корпораций к российскому контексту: на примере компании "Стора Энсо" // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 4. С. 56–72.

Тысячнюк М., Тулаева С., Кулясов И. Сценарии экологической модернизации целлюлозно-бумажных комбинатов // Социологические исследования. 2008. № 9. С. 68–78.

Хэннан М., Фримен Д. Популяционная экология организаций // Экономическая социология. 2013. Т. 14. № 2. С. 42–72.

Четверикова И. Дискуссия об институтах: эволюция идей // Социологические исследования. 2012. № 12. С. 106–114.

Щербина В. Популяционно-селекционная модель организационного развития: содержание, сфера и перспективы применения (статья 1) // Социологические исследования. 2015a. № 6. С. 78–86.

Щербина В. Популяционно-селекционная модель организационного развития: содержание, сфера и перспективы применения (статья 2) // Социологические исследования. 2015b. № 8. С. 100–108.

Coase R. The Nature of the Firm // Economica. 1937. № 16(4). P. 386–405.

David P. Clio and the Economics of QWERTY // American Economic Review. 1985. № 75(2). P. 332–337.

DiMaggio P. Constructing an Organizational Field as a Professional Project U.S. Art Museums, 1920–1940 // The New Institutionalism in Organizational Theory / Ed. by *W. Powell, P. DiMaggio*. Chicago, Il.: University of Chicago Press, 1991. P. 267–292.

Fligsein N., McAdam D. A Theory of Fields. New York: Oxford University Press, 2012.

Hannan M., Freeman J. Structural Inertia and Organizational Change // American Sociological Review. 1984. № 49(2). P. 149–164.

Ingram P. Changing the Rules: Interests, Organizations, and Institutional Change in the U.S. Hospitality Industry // The New Institutionalism in Sociology / Ed. by *M.C. Brinton, V. Nee*. N.Y.: Russel Sage Foundation, 1998. P. 258–276.

Jepperson R. Institutions, institutional effects, and institutionalization // The New Institutionalism in Organizational Theory / Ed. by *W. Powell, P. DiMaggio*. Chicago, Il.: University of Chicago Press, 1991. P. 143–163.

Scott W. Institutions and Organizations: Ideas and Interests, 3rd ed. Los Angeles; London; New Delhi: Sage Publications, 2008.

Williamson O. The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach // The American Journal of Sociology. 1981. № 87 (3). P. 548–577.

Статья поступила: 17.03.16; финальная версия: 02.11.16. Принята к печати: 15.11.16.

THE EMERGENCE OF ORGANIZATIONAL MODELS: NEW INSTITUTIONALISM PERSPECTIVE

CHERNYSH A.V.

National Research University Higher School of Economics, The European University at St. Petersburg, Russia

*Anna V. CHERNYSH, PhD student, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia, Research fellow, Center for Governance and Public Policy, The European University at St. Petersburg, St. Petersburg, Russia (*annchernysh@gmail.com)

Abstract. The article analyzes the problem of organizational models emergence. The author considers it from the new institutionalism perspective connected with the question of institutionalization of organizational relations. Typically, this issue is examined in two ways: either the pressure of institutions that have arisen earlier and now are forming the organizational environment or the organizational practices, the initiators of which are fighting for their legitimacy and wider application. The most well-known theoretical works on the subject describe the different types of isomorphism, path dependence, the spread of new organizational models and institutional building aimed at strengthening the existing models. The enlightenment of a single trend simplifies the analysis, but does not grab the complexity of empirical reality. Therefore the author defends the synthetic approach that claims the institutionalization of new organizational models to be the result of mutual influence of the existing institutions and organizational practices. The author describes theory of strategic action fields, created by N. Fligstein and D. McAdam as an explanation of this synthetic approach. The advantage of the theory of strategic action fields is that it does not lose the broad institutional context and at the same time enables main agents with capacity for collective actions thanks to social skills.

Keywords: institutionalization, organizational model, institutions, theory of strategic action fields

REFERENCES

Chetverikova I. (2012) Diskussiya ob institutah: evolyutsiya idey [Debate about the institutions: the evolution of ideas]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya [Sociological Studies].* No. 12: 106–114. (In Russ.)

Coase R. (1937) The Nature of the Firm. *Economica.* Vol. 16. No. 4: 386–405.

David P. (1985) Clio and the Economics of QWERTY. *American Economic Review.* Vol. 75. No. 2: 332–337.

DiMaggio P. (1991) Constructing an Organizational Field as a Professional Project U.S. Art Museums, 1920–1940. In: Powell W., DiMaggio P. (eds) *The New Institutionalism in Organizational Theory.* Chicago, Il.: University of Chicago Press: 267–292.

DiMaggio P., Powell W. (2010) The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. Vol. 11. No. 1: 34–56. (In Russ.)

Fligsein N., McAdam D. (2012) *A Theory of Fields.* New York: Oxford University Press.

Hannan M., Freeman J. (1984) Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review.* Vol. 49. No. 2: 149–164.

Hannan M., Freeman J. (2013) The Population Ecology of Organizations. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. Vol. 14. No. 2: 42–72. (In Russ.)

Ingram P. (1998) Changing the Rules: Interests, Organizations, and Institutional Change in the U.S. Hospitality Industry. In: Brinton M.C., Nee V. (eds) *New Institutionalism in Sociology.* New York: Russel Sage Foundation: 258–276.

Jepperson R. (1991) Institutions, institutional effects, and institutionalization. *The New Institutionalism in Organizational Theory.* In: Powell W., DiMaggio P. (eds) *The New Institutionalism in Organizational Theory.* Chicago, Illinois: University of Chicago Press: 143–163.

Meyer J., Rowan B. (2011) Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. Vol. 12. No. 1: 43–67. (In Russ.)

Neuvazhaeva M. (2012) Institutsionalniyye usloviya formirovaniya negosudarstvennyh vuzov v Rossii [Institutional Frameworks of the Development of Non-Government Universities in Russia]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. Vol. 13 No. 5: 102–128. (In Russ.)

North D. (1997) *Institutions, Institutional Change and Economic Performance.* Moscow: Fond ekonomicheskoy knigi 'Nachala'. (In Russ.)

Radaev V. (2001) Novyiy institutsionalnyiy podhod: postroenie issledovatelskoy shemyi [Perspective of the New Institutionalism: Constructing an Analytical Scheme]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology]. Vol. 4. No. 3: 109–130. (In Russ.)

Radaev V. (2003) *Sotsiologiya rynkov: k formirovaniyu novogo napravleniya* [Sociology of Markets: the Formation of a New School]. Moscow: GU-VSHE. (In Russ.)

Scott W. (2008) *Institutions and Organizations: Ideas and Interests,* 3rd ed. Los Angeles; London; New Delhi: Sage Publications.

Shcherbina V.V. (2015a) Population-selectivity model of organization development: essence, sphere and prospect for application (part 1). *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 78–86. (In Russ.)

Shcherbina V.V. (2015b) Population-selectivity model of organization development: essence, sphere and prospect for application (part 2). *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8: 100–108. (In Russ.)

Tulaeva S. (2009) Russia's forestry under impact of socio-ecological innovations. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No.12: 90–99. (In Russ.)

Tysyachnyuk M. (2008) Adaptatsiya biznesa transnatsionalnyh korporatsiy k rossiyskomu kontekstu: na primere kompanii 'Stora Enso' [Business Adaptation Of Transnational Corporations To Russian Context: Example Of "STORA ENSO" Company]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology]. Vol. 9 No. 4: 56–72. (In Russ.)

Tysyachnyuk M., Tulaeva S., Kulyasov I. (2008) Ecological modernization scripts of pulp and paper mills. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9: 68–78. (In Russ.)

Williamson O. (1981) The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach. *The American Journal of Sociology.* Vol. 87. No. 3: 548–577.

Received: 17.03.16; final version: 02.11.16. Accepted: 15.11.16.