

СОЦИОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

И. С. Чириков

ЖИЗНЬ ОРГАНИЗАЦИИ «С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДЕЙСТВУЮЩЕГО»: ПЕРСПЕКТИВА ТЕОРИИ ДОГОВОРНОГО ПОРЯДКА

Статья посвящена историко-социологической реконструкции и критическому рассмотрению теории договорного порядка, предложенной А. Строссом для исследования организаций. В работе проводится анализ центрального понятия данной перспективы — понятия «переговоров»; выделяются основные концептуальные связи с исследованиями символических интеракционистов; рассматриваются объяснительные возможности теории договорного порядка применительно к некоторым организационным феноменам; анализируются основные ограничения данного подхода для исследования организаций.

Ключевые слова: *договорной порядок, организации, символический интеракционизм, А. Стросс.*

Keywords: *negotiated order, organizations, symbolic interactionism, A. Strauss.*

Введение*

Доминирующие подходы в социологии организаций неизбежно связаны с представлением об организации как о системе (см. Scott 2003) и концентрируют свое внимание либо на структурных параметрах, либо на взаимодействии организации с внешней средой, ее функциях по от-

* Автор (аспирант факультета социологии ГУ-ВШЭ) выражает благодарность научному руководителю — д. с. н. И.Ф. Девятко за помощь и поддержку в проведении исследования, которое легло в основу данной статьи. 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.

ношению к более крупным системам. Таковы, например, теории организации в рамках функционализма (Parsons 1956; Blau 1956), популяционная экология (Hannan, Freeman 1977), новый институционализм (Meyer, Rowan 1977; DiMaggio, Powell 1983). Указанные подходы, несмотря на всю их очевидную плодотворность, упускают крайне важное измерение — индивидуальный опыт «жизни» человека в организации, анализ которого позволяет по новому взглянуть на природу организационных феноменов и понять, *как именно* они разворачиваются в той или иной ситуации. Организации, которые нас окружают, не существуют вне каждодневных усилий их членов: цели и структуры организаций, властные отношения формируются в процессе взаимодействия и до определенной степени открыты для пересмотра. Именно эти идеи были положены в основу одного из наиболее интересных подходов к исследованию организации «с точки зрения действующего» — теории договорного порядка*.

Исследователи организаций в русле теории договорного порядка подчеркивают, прежде всего, процессуальный, развертывающийся характер организационных феноменов, которые возникают, 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.

* Здесь стоит отметить достаточно парадоксальный факт: впервые термин «теория договорного порядка» (negotiated order theory) встречается в литературе, посвященной критике данного направления (см. Benson 1977; Day R., Day J. 1977 и др.). При этом авторы и сторонники указанного подхода сознательно избегали использования данного термина, предпочитая говорить о «перспективе договорного порядка» (negotiated order perspective) или «подходе договорного порядка» (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».

Представление о том, что организационные феномены имеют договорную природу, появилось в ходе целого ряда исследований медицинских учреждений, где основным предметом были различные социальные феномены, связанные с работой и профессией (см. например Strauss et al. 1963; Becker et al. 1961). Во время полевой работы обнаружили серьезные трудности интерпретации сложных взаимодействий между врачами, пациентами, обслуживающим персоналом больницы в терминах как рационально-бюрократической модели организации, так и теории профессий того времени. В силу этого возникла необходимость 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. 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 «Переговоры: виды, контексты, процессы и социальный порядок» (Strauss 1978), Дэвида Мэйнса (Maines 1977; Maines 1978), Питера Холла (Hall 1987) и др. Как уже говорилось, 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». «Мы наблюдали взаимодействие пациентов и персонала в двух психиатрических клиниках, и ни одна проблема не разрешалась без переговоров. ... Переговоры являлись одним из важных средств, чтобы “сделать дело” (“get things accomplished”）」 (Strauss 1978: 11). Вслед за больницами изучались суды, промышленные и страховые компании, а также различные государственные образования (Бенилюкс, Кения). Однако бум исследований договорного порядка в 60–70-е годы XX в. сменился периодом относительной стагнации: новые исследования уже не приносили существенного прироста 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.

Таким образом, после впечатляющей демонстрации слабости рационально-бюрократической модели формальной организации теория договорного порядка не смогла «переродиться» в самостоятельную область исследований и стать законченной теоретической альтернативой для

анализа организаций. В данной работе мы попытаемся понять причины подобного положения дел, выяснить преимущества и ограничения данного подхода для изучения организационных феноменов. Насколько нам известно, сами представители теории договорного порядка не предпринимали систематических попыток встроить данный подход в исследовательскую программу социологии организаций*, а потому мы лишь наметим основные проблемные положения для дальнейшего обсуждения.

Переговоры как основа и ресурс для изменения социального порядка

Вопрос об источниках социального порядка является центральным для представителей договорной теории. Почему люди продолжают приходить на работу к 9 утра, каким образом университет упорядочивает свою многообразную деятельность, что позволяет врачам справляться с нескончаемым потоком пациентов? Все эти вопросы отсылают нас к одному из центральных вопросов, поставленному в XVII в. еще Т. Гоббсом, — как возможен социальный порядок? Редкая социологическая теория оставляла его без внимания.

Однако что же понимается под социальным порядком в исследованиях представителей теории договорного порядка? 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 которых есть определенное место для переговоров с целью пересмотра установившегося порядка и разрешения проблемных ситуаций. По каким же 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 предполагаемого (Strauss 1978: 12) —

* В качестве исключения могла бы быть названа вышеупомянутая книга А. Стросса (Strauss 1978), однако она представляет собой скорее набор кейсов, чем развернутую теоретическую программу социологии организаций с использованием теории договорного порядка.

здесь уместно будет 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!»). 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 играют жесты и язык (как голосовые жесты), и здесь представители теории договорного порядка главным образом опираются на рассуждения Дж. Г. Мида о коммуникации с помощью жестов и значимых символов (Mead 1910; Mead 1934; подробнее см. Чириков 2009: 10–12). Социальный порядок, таким образом, предстает как 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» (Пирс 2000; Atkin 2006).

Основные черты понятия переговоров также, очевидно, сформировались под влиянием социальной философии прагматизма. 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 у Вебера), а проблемная ситуация, в рамках которой это действие осуществляется. Другими словами, принципиальной интенциональности социального действия противопоставляется его принципиальная ситуативность. В этой модели действия рациональность действующего не нормативна. Понятие «ситуации» указывает на тот факт, что действие очень зависимо от конкретных условий его реализации и протекания. Проблемная ситуация формирует условия определенного «напряжения» и создает возможность для целеполагания. Важное следствие ситуационного понимания оснований социального действия — способность действующего поступать в ситуации нестандартно и творчески: уникальные ситуации рождают 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).

Переговоры, по мысли представителей теории договорного порядка, 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. 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. Переговоры как «один из возможных способов “сделать дело”» не понимаются здесь в узком смысле — как специально организованное мероприятие — они осуществляются ежедневно, 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. придти к определенному соглашению, урегулированию, компромиссу, установить некоторый порядок (договорной порядок). Кроме того, для переговоров необходимы как минимум две переговаривающиеся 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 использования жесткой концептуальной

схемы для изучения различных, меняющихся социальных порядков — содержание понятия может уточняться в ходе исследования. Любой социальный порядок предполагает существование различных типов переговоров: они могут быть новые или повторяющиеся, единичные или связанные, продолжающиеся или оконченные, они могут быть сосредоточены на решении одной проблемы или нескольких и т. д. Важное влияние на характер переговоров оказывают так называемые «переговорные теории» (*actor's theories of negotiation*), которые имеются у участников переговоров. Если использовать терминологию Х. 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 контекста — это та социальная ситуация, в которой осуществляются переговоры, 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 «Контексты осознания и социальное взаимодействие» («*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, 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. Структурный контекст, в свою очередь, оказывает прямое влияние на переговорный контекст, который определяет непосредственные условия переговорного процесса.

Стоит также заметить, что представители теории договорного порядка прибегают к диалектическому взгляду на структуру и процесс, кото-

рые оказываются взаимозависимыми. «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.

Примеры исследования организационных феноменов

Далее рассмотрим, как возможно применить концептуальный аппарат теории договорного порядка к исследованиям различных организационных феноменов — власти и социализации.

Существование властных отношений серьезно ограничивает, а чаще всего даже делает невозможным процесс переговоров, потому как тому, кто обладает меньшей властью, может заранее быть навязано понимание ситуации. М. Вебер полагал, что понятие власти (как осуществления своей воли даже вопреки сопротивлению) применительно к поддержанию социального порядка является социологически аморфным. Поэтому в рамках веберианского подхода это поддержание описывается с помощью понятия господства, понимаемого как «шанс встретить повиновение у определенных лиц по приказу известного содержания» (Вебер 2002: 137). Этот шанс тем выше, чем выше позиция, которую человек занимает во властной иерархии. Исследования представителей теории договорного порядка показали, что господство и власть в организации не распространяется на все виды ситуаций и существует масса примеров, когда в одной и той же организации в разных ситуациях два человека могут 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 конкретной ситуации ее реализации.

Зачастую власть в организации необходима для того, чтобы оперативно и эффективно разрешать возникающие проблемные и конф-

ликтные ситуации. Однако же способ, посредством которого медиатор намеревается урегулировать определенный конфликт, зависит от соотношения его власти с властью сторон, в него вовлеченных. Так, медиаторы, обладающие значительным объемом формальных властных полномочий (например, полиция), могут относительно легко навязать свое определение ситуации участникам спора, тогда как менее влиятельным медиаторам (родственникам, друзьям) необходимо полагаться на желание сторон придти к согласию (Fine 1984: 251).

В случае, если 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 издавна 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.

Далее рассмотрим примеры исследований организационной социализации. Во всех организациях 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 что пришедшим в организацию или находящимся в ней достаточно давно) ощущать себя ее полноправными членами и действовать в соответствии с разделяемыми правилами. Основными теоретическими ресурсами для анализа процессов внутриорганизационной социализации выступают мидовская концепция обобщенного другого (Mead 1934: 152–164). «Обобщенный другой» воплощает в себе применительно к данному социальному контексту определенный набор возможных действий или реакций на мои действия. Так, например, фирма или корпорация является «обобщенным другим» для его работников, т. к. она как организованный и упорядоченный процесс входит в личный опыт индивида — он начинает синхронизировать свой распорядок с распорядком, принятым в этой фирме, соответствовать корпоративному стилю и пр.

Однако что составляет сущность позиции «обобщенного другого» применительно к разного рода организациям? Здесь можно обратиться к предложенному Х. 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 что пациенты и обслуживающий персонал зачастую распознают профессионала по нетехническим признакам (*non-technical clues*) его действий (Haas, Shaffir 1982: 201–202). Новичкам необходимо учиться практическому осуществлению своих обязанностей — *как* это делается.

Ограничения теории договорного порядка

В заключение мы попытаемся проанализировать основные ограничения и «узкие места» теории договорного порядка как исследователь-

ской перспективы, а также обозначить ряд вопросов, которые требуют более детального обсуждения в дальнейшем. Исследовательская оптика, которая была предложена в рамках теории договорного порядка, позволила по-другому взглянуть на сущность организационных феноменов, увидеть то, как организация «делается» и создается посредством переговорных усилий ее членов. В 1960-е — 1970-е гг. был проведен целый 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 гг. на страницах журнала «The Sociological Quarterly» развернулась дискуссия об ограничениях и слабых местах теории договорного порядка (Benson 1977; Day R., Day J. 1977; Benson, Day 1976; Maines 1978). Основываясь на этой дискуссии, а также на реакции на нее А. Стросса (см. Strauss 1978: 247–259) и собственных соображениях, возникших в ходе 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, 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 упоминали ранее, интеракционисты и представители договорного порядка предприняли попытки анализа достаточно крупных структурных образований — рынков, межнациональных отношений и пр. Характеристики индивидуального социального действия — процессуальность, ситуативность, эмерджентность — сохраняются также и для различных коллективных действий и межорганизационных процессов (см., напр., Strauss 1982)

Практически все критики теории договорного порядка указывали на то, что не все социальные феномены являются договорными (Day R., Day J. 1977: 134; Benson, 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 перего-

воров для пересмотра установившегося порядка и разрешения проблемных ситуаций.

Еще одно замечание касалось того, что теория договорного порядка акцентирует внимание на кооперации, совместной деятельности, оставляя без внимания отношения власти, принуждения и конфликта (Day R., Day J. 1977: 131). Как мы уже отмечали, 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.

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. 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. Теоретики договорного порядка (см. Maines et al. 1983) 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 — ведь, по сути, точка отсчета для того, что мы считаем структурой, а что процессом (переговорами), выбирается произвольно, а потому в пределе 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 сложный момент состоит в том, что 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 исследовате-

лей или сознательной фальсификации — если принять диалектический взгляд на соотношение структуры и процесса, то это влияние действительно очень сложно выделить, потому что изменение происходит постоянно. Важно также отметить, что теоретики договорного порядка не в полной мере использовали потенциал прагматистской теории действия для построения собственной исследовательской программы социологии организаций. В частности, практически не уделяется внимания креативности действия и переговоров в организациях, не обсуждаются вопросы телесности и перформативности применительно к коллективным действиям. Для дальнейшего развития данного направления важно вновь обратиться к концепциям прагматистской теории действия.

Следующее замечание (особенно важное для использования теории договорного порядка в эмпирических исследованиях) состоит в том, 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 «субпроцессов переговоров» для обозначения различных переговорных процессов — торга, обсуждения, 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 неясным. Теория договорного порядка превращается в несколько тавтологичную теорию социального порядка, сформированного социальным взаимодействием. Вопрос, который возникает дальше, — 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, полагавших, 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 на-

блюдения, 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 гг. (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 каком-либо из проведенных исследований. Информация о переговорах зачастую собирается уже *ex-post* — в интерпретациях участников или наблюдателей этих переговоров. Различные социологические методики (например, интервью, анализ разговоров) не были осмыслены исходя из задачи исследования переговоров. Необходимость расширения набора используемых методик 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 что, возможно, именно она наделяет данный подход уникальными объяснительными способностями в тех случаях, где другие оказываются бессильны. В то же время становится очевидным, что для более плодотворных исследований и обсуждений данного подхода применительно к социологии организаций необходима его модификация и концептуальная доработка.

Литература

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.

Чуриков И. Метафора «договорного порядка» как исследовательская перспектива в социологии организаций: Препринт WP4/2009/02. М.: ГУ ВШЭ, 2009.

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

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

Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A. Boys in White: Student Culture in Medical School. Chicago: University of Chicago Press, 1961 (цит. по 4 переизданию, London: Transaction Publishers, 1992.).

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. New York, 1976.

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

Blau P. Bureaucracy in Modern Society. N. Y.: Random House, 1956.

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. Pp. 126–142.

DiMaggio P., Powell W. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields // American Sociological Review. 1983. Vol. 48. No. 2. Pp. 147–160.

Fine G. A. Negotiated Orders and Organizational Cultures // Annual Review of Sociology. 1984. Vol. 10. Pp. 239–262.

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

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

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

Hannan M., Freeman J. The Population Ecology of Organizations // American Journal of Sociology. 1977. Vol. 82 (5). Pp. 929–964.

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

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

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

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

Maines D., Sugrue N., Katovich M. The Sociological Import of G.H. Mead's Theory of the Past // American Sociological Review. 1983. Vol. 48. Pp. 151–173.

Mead G. H. Social Consciousness and the Consciousness of Meaning // Psychological Bulletin. 1910. Vol. 7. Pp. 397–405. [http://www.brocku.ca/MeadProject/Mead/pubs/Mead_1910a.html], 17.06.2008].

Meyer J., Rowan B. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony // American Journal of Sociology. 1977. Vol. 83. No 2. Pp. 340–363

Parsons T. Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations-I // Administrative Science Quarterly. 1956. Vol. 1. No. 1. Pp. 63–85.

Scott W.R. Organizations: rational, natural and open systems. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 2003.

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

Strauss A. Interorganizational Negotiation // Urban Life. 1982. Vol. 11. Pp. 350–367.

Strauss A., Fagerhaugh S., Suczek B., Wiener C. Social Organization of Medical Work. Chicago: University of Chicago Press, 1985.

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