

УДК 330.01

Причина О.С., д-р экон. наук, профессор кафедры экономики и управления на предприятии Белгородского государственного университета

Сладков А.В., канд. техн. наук, доцент кафедры организации и управления Белгородской государственной сельскохозяйственной академии

Коротченков В.А., управляющий Яковлевского отделения Сбербанка России

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ИЗОМОРФИЗМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

В статье раскрывается «институциональный изоморфизм» корпоративной культуры организаций как результат одновременного и «внешнего», и «внутреннего» селекционного давления, которое приводит к тому, что организации одной институциональной области со временем становятся похожи друг на друга.

Представители институциональной экономической теории часто отводят экономии транзакционных издержек роль чуть ли не универсального критерия и всеобщего измерителя эффективности экономических институтов как на макроуровне, так и на уровне корпоративного предприятия. Однако *виды транзакционных издержек* многообразны, они могут быть связаны как с рыночными (формальными) институциональными нормами (например, уплатой государственных пошлин), так и нерыночными (неформальными) институциональными нормами. Они могут выступать как дополнительные некупаемые расходы, а могут и экономить совокупные издержки. Но и на локальном уровне использование критерия экономии транзакционных издержек затруднено ввиду принципиальной разнородности их состава. Дело в том, что этот состав был сформулирован «по остаточному принципу» – к транзакционным отнесли все то, что не включалось в трансформационные (производственные) издержки. Поэтому приходится складывать, скажем, затраты на приобретение лицензии, маркетинговые исследования, оплату охраняемых структур и многие другие; транзакционные издержки и вовсе превраща-

ются во что-то рыхлое и безразмерное, а значит, необходима более тщательная работа по структурированию транзакционных издержек, выделению в их составе нескольких относительно однородных статей расходов. Существуют трудности и с операционализацией и измерением отдельных элементов транзакционных издержек. Весомая часть таких издержек имеет неформальный характер, не фиксируется в договорах и отчетах, имеет «теневую», «нерыночную» составляющую, которая скрыта и не подлежит учету. Но даже в тех случаях, когда транзакционные издержки фиксируются в официальной бухгалтерской отчетности, их очень часто невозможно отделить от «производственных» издержек [1].

Наконец, проблемы поджидают исследователя и в процессе интерпретации динамики транзакционных издержек. Дело в том, что одна и та же деловая стратегия может приводить к снижению одних и росту других издержек. Например, установление неформальных связей с представителями органов государственной власти вызывает дополнительные расходы, но экономит средства при решении бюрократических вопросов. К тому же снижение определенных элементов тран-

сакционных издержек (например, расходов на информацию или обучение персонала) далеко не всегда является желаемой целью. Дополнительные издержки (скажем, расходы на рекламу) могут принести и немалые дополнительные выгоды – в ближайшей или отдаленной перспективе. Вдобавок, мотивы, которыми руководствуются хозяйственные акторы, выходят за рамки экономии издержек. Таким образом, применяя формальный критерий экономии транзакционных издержек, не следует его фетишизировать и приписывать ему слишком широкие функции.

Главное заключается в том, что понятие *эффективности экономических институтов* выходит далеко за пределы нейтральной и «объективной» калькуляции транзакционных издержек. Многие ее важные параметры связаны с тем, как сами экономические субъекты расценивают существующие правила с точки зрения своей практической деятельности. Попробуем суммировать те элементы, из которых складывается оценка эффективности правил деятельности с точки зрения экономических субъектов в указанном более широком смысле. В их число входят:

- выгодность/затратность выполнения правила – велики ли относительные транзакционные издержки его соблюдения или несоблюдения;
- степень формализации правила – степень детализации, с которой прописаны и утверждены условия его соблюдения;
- прозрачность правила – насколько оно непротиворечиво и понятно хозяйственным агентам;
- сложность соблюдения правила – велики ли необходимые для этого организационные ресурсы;
- соответствие правила долгосрочным интересам хозяйственного агента;
- степень всеобщности/специфичности правила – в какой степени оно контекстуально, легко ли переносится из одного рыночного сегмента в другой;
- эффективность поддержания правила – насколько сильны и регулярны формальные и неформальные санкции при его несоблюдении;

– укорененность правила – высока ли степень его соответствия привычным, устоявшимся практикам деятельности в данном сегменте рынка;

– справедливость правила – насколько оно удовлетворяет хозяйственных экономических субъектов с точки зрения моральных оценок.

Таким образом, дело не только в том, что определенные элементы транзакционных издержек неизмеримы в принципе или несоизмеримы между собой. Это означает, что для анализа эффективности институциональных образований нам нужен более широкий и более сложный набор инструментов. Наряду с калькуляцией издержек и выгод требуется анализ совокупности оценок и установок, выработанных корпоративными субъектами по отношению к этим правилам. Модель «институционального изоморфизма» опирается на эволюционный подход к организационным изменениям, описываемым в терминах институционализма и менеджмента [2]. Согласно Ди Маджио и Пауэлу, «институциональный изоморфизм» является основной причиной, по которой корпорации принимают те или иные организационно-институциональные формы корпоративной культуры. Их анализ основывается на предположении, что корпорации существуют в институциональных «полях» других, сходных с ними корпораций. Ди Маджио и Пауэл приводят три причины селекционного давления внешней среды хозяйствования, приводящие к институциональному изоморфизму корпоративной культуры: во-первых, со стороны внешней среды действуют принудительные силы (правительственные постановления и культурные предпосылки «поощряют» стандартизацию организаций); во-вторых, организации подражают друг другу или моделируют друг друга, особенно в условиях, когда организации сталкиваются с трудностями и ищут выходы из этих сложных ситуаций теми же способами, которыми искали их другие организации, сталкиваясь со сходными трудностями; в-третьих, «внутреннее» нормативное давление двигает организации в сторону изоморфизма, когда выс-

шее руководство становится более профессиональным, поскольку руководящий персонал в организациях одной и той же институциональной области мало отличается друг от друга.

Менеджеры пытаются «копировать» и воспроизводить прошлые события и тем самым делать предсказуемыми и контролируемыми будущие события. Они действуют так, как будто существует некая объективная логика, предопределяющая события, хотя последствия и отрицаются. Но именно действуя таким образом, они делают события взаимосвязанными и упорядоченными. Управление через корпоративную культуру приводит к ситуации «навязывания» определенного порядка. Именно «неопределенность» является условием, предопределяющим способность организации к изоморфности. Главным в культуре корпорации является то, что она способна уменьшить степень коллективной неопределенности, внести ясность в то, что ожидает членов коллектива, обеспечить целостность за счет ключевых ценностей и норм, воспринимаемых членами коллектива как вечные и передаваемые из поколения в поколение, создать неотделимость от коллектива и преданность общему делу и освещать перспективу развития корпорации, давая тем

самым заряд энергии для движения вперед. Постоянная неопределенность заставляет организацию модифицировать структуру и ориентироваться на отказ от механических структур и поиск более гибких, подвижных, органических форм.

Таким образом, с точки зрения «институционального изоморфизма» корпоративная культура организаций рассматривается как результат одновременного и «внешнего», и «внутреннего» селекционного давления, которое приводит к тому, что организации одной институциональной области со временем становятся похожи друг на друга.

Список литературы

1. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Начала, 1997. — С. 93.
2. *DiMaggio, Paul J.* «Interest and Agency in Institutional Theory», in *Institutional Patterns and Organizations*. — Cambridge, MA: Ballinger, 1988; *Meyer J. W., Rowan B.* Institutionalized Organizations Formal Structure as Myth and Ceremony // *American Journal of Sociology*. — 1977. — № 2. — P. 83.