

Подражание как способ повышения конкурентоспособности организации

Максимов Арсений Андреевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: arsenii.maksimov@mail.ru

Организация как система существует во имя достижения цели (или целей). В [1] отмечается, что любую форму организации можно описать с точки зрения объективной целесообразности составляющих ее элементов и их взаимосвязей. Целесообразное устройство можно наблюдать в биологических, механических, политических, социальных культурных, экономических и других видах систем. Целесообразность в первую очередь связана с рациональностью устройства, то есть со стремлением системы максимально эффективно достигать поставленных целей и решать текущие задачи, минимизируя при этом затрачиваемые усилия.

Социально-экономические организации имеют в себе идею целесообразности, что определенным образом формирует их рациональную структуру. Если целью коммерческой организаций является получение максимально возможной прибыли, то все составляющие ее подразделения будут направлены на достижение этой цели.

Однако функционируют организации, как правило, в определенной среде, которая согласно мнению П. Димаджио и У.В. Пауэла [3], делает их изоморфными по отношению друг к другу. Исследователи вводят понятие организационного поля, составляющего идентифицируемую сферу институциональной жизни. На ранних стадиях жизненного цикла поля, наблюдается существенное разнообразие форм организационных структур, входящих в него организаций. Однако когда поле сформировано, в нём обнаруживается непреодолимая тяга к гомогенизации.

Процесс гомогенизации может быть наилучшим образом отражён при помощи понятия изоморфизм. А. Хоули [4] описывает изоморфизм как ограничивающий процесс, который вынуждает единицу популяции походить на другие единицы, существующие в условиях той же среды.

П. Димаджио и У.Пауэлл выделили 3 механизма институционального изоморфизма (т.е. изоморфизма, который опирается на утверждение о том, что организации конкурируют не только за ресурсы и покупателей, но и за политическую власть и институциональную легитимность, за социальное соответствие среде точно так же, как и за экономическое): принудительный, подражательный и нормативный. Под принудительным изоморфизмом понимается, что одна организация (как правило, государство) определяет структуру и образ действия других организаций, входящих в соответствующее поле. Нормативный изоморфизм связан с тем, что представители разных профессий в рамках организации демонстрируют значительное сходство с представителями аналогичных профессий в других организациях.

Подражательный изоморфизм определяется тем, что в условиях неопределенности

моделировать себя по образу и подобию других организаций. Модель служит для заимствующей организации удобным источником практик, которые та может использовать.

Особенно ярко подражательный изоморфизм среди организаций виден в процессе глобализации, процессе, в котором географические ограничения, налагаемые на социальные и культурные установления, отстают, и в ходе которого люди всё более осознают, что эти ограничения отстают. В российских компаниях все чаще появляются элементы западных управленческих систем.

Проектная модель ведения бизнеса, получившая сегодня в России широкое распространение является ярким примером подражательного изоморфизма. Эффективное применение данной модели в западных странах побуждает перенимать и использовать ее в российских условиях. Возникает необходимость ее адаптации, поскольку существует ряд немаловажных факторов, оказывающих существенное влияние на эффективность применения проектной модели в конкретных институциональных и национально-культурных условиях.

Существенное влияние здесь оказывает особенности национальных деловых культур, описанных Г. Ховштеде. В США, согласно предложенной им типологии деловая культура характеризуется невысокой дистанцией власти и высокой степенью индивидуализма, в то время как в России при высокой дистанции власти преобладает коллективизм. Отсюда вытекает одна из сложностей применения на практике модели проектного управления в российской деловой культуре.

В первую очередь это касается материальной ответственности за наносимый организации ущерб. Так, например, в США ответственность специалиста, входящего в проектную команду страхуется в самоуправляемых сообществах (юристов, врачей и т.д.). В случае нанесения этим специалистом ущерба организации, сообщество, в которое он входит, его возмещает, однако, специалист теряет членство в этом сообществе и возможность повторного страхования. В России нет такого механизма страхования ответственности, но, в то же время, специалисты, входящие в проектные команды в случае ошибки рискуют только потерять работу. Таким образом, можно предположить, что мотивация качественно выполнять работу у российских специалистов будет ниже.

Таким образом, можно сделать следующие выводы: во-первых, при копировании структуры и модели деятельности той или иной организации необходимо учитывать особенности ее институциональной и деловой среды. Во-вторых, подражание более успешным организациям не всегда приводит к ожидаемым результатам, даже в случае существования объективных предпосылок успеха. В-третьих, подражательный изоморфизм как неотъемлемая часть функционирования организаций в рамках одного поля в общем способствует повышению качества работы входящих в поле организаций.

Литература

1. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука. М.: Финансы, 2003
2. Мишин С.А. Проектный бизнес. Адаптированная модель для России . – М.:АСТ, 2006

3. П. Дж. Димаджио, У. В. Пауэлл Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях // Экономическая социология. Т. 11., 1, Январь 2010
4. Hawley E. W. 1966. The New Deal and the Problem of Monopoly: A Study in Economic Ambivalence. Princeton: Princeton University Press.