НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)

**Материалы
VII Международной научной конференции**

Томск, 21–23 октября 2021 г.

Ответственный редактор М.В. Чиков

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

ских способностей, «интеллектов» и «скиллов») участие обернулись *патосом* – неупорядоченным, аффективным, деструктивным, непредсказуемым поведением.

Проблема координации перестает быть проблемой осуществления оптимального сочетания известных интересов, она превращается в проблему самой возможности существования какого-либо коллективного действия в условиях, когда «оппортунизм» перестает быть отклонением от нормы. Он сам нормализуется в поведении креативных постфордистских акторов, подкрепляясь их новыми «обобщенно-социальными» качествами, необходимыми для свободного оперирования в сетевой, мультипроектной, детерриторизированной среде когнитивного капитализма, такими, как «цинизм», «нигилизм», «любопытство» и «болтовня» (П. Вирно). Эти «дурные качества» позволяют субъектам экономики знания формировать изменчивые смыслы своего участия в ней. Не составляют исключения и «простые» работники: для них это означает воссоединение в самом процессе производства со своей интерпретативной способностью, которая в условиях классического капитализма отчуждалась от них и выступала привилегией предпринимателя, создававшего смыслы деятельности и обеспечивавшего ее включение в сеть народно-хозяйственных связей.

Однако усматриваемой в этом тенденции к всеобщей *антрепренеризации* не суждено реализоваться без постоянного экспериментирования с формированием нового *этоса*, или характера, занятости постиндустриальных людей, делающего возможным их ответственное поведение. Основными субъектами такого экспериментирования являются: владельцы технологических платформ; структуры «нового средневековья» («гильдии», опосредующие контакт креативных работников с клиентами); государство как институт *респонсибилизации* предприимчивости индивидов. В ответ на административно и аппаратно формируемые правила акторы отвечают экспериментированием с «правилами исполнения правил», которые формируют разнообразие стабильных в течение некоторого времени режимов занятости.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00300).

УДК 334.01

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-17

Е.В. Бачерикова

*Институт экономики, управления и природопользования
Сибирского федерального университета*

СОЦИАЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНА КАК ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ ВНУТРИФИРМЕННЫХ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ СТРУКТУР

Ключевые слова: процессное управление, институциональная среда, бюрократия, коллегиальность

Совершенствование внутрифирменного взаимодействия с целью повышения качества и эффективности деятельности предприятия предполагает переход к такой модели, в рамках которой, с одной стороны, возможно обеспечить его гибкость как ключевую характеристику в условиях высокой неопределенности внешней среды, а с другой стороны, полноценное (адекватное интересам) включение каждого субъекта во все элементы внутрифирменных отношений. По нашему мнению, такого рода модель возникает при переходе от функциональной ориентации управления предприятием к процессной ориентации.

Институциональная интерпретация базовой категории процессного подхода к управлению – «бизнес-процесса» – раскрывает многогранность данной сущности, которая включает в себя не только структурно-технологический, но и информационный, и ценностный аспект. Вместе с тем, внутрифирменная институциональная среда демонстрирует набор правил

функционирования системы бизнес-процессов посредством нормативной базы управления, которая включает локальные нормативные акты руководства по отдельным системам менеджмента и стандарты организации.

Исследовательский интерес вызывает проблема соотношения организационных структур и бизнес-процессов фирм. Поскольку сам бизнес-процесс в большей степени рассматривается исследователями как элемент функционального устройства фирмы, возникает проблема построения эффективных организационных практик, обеспечивающих вовлеченность акторов в коллективные взаимодействия.

В условиях организации участие агентов в стандартных коллективных действиях – например, для коллективного производства, регулирования деятельности или обеспечения контроля – требует индивидуального сотрудничества с другими. Это сотрудничество выражается в персонализированной передаче или обмене различными видами ресурсов, а также в соблюдении обязательств «партнерского обмена». С организационной точки зрения это означает, что конкретные локальные подструктуры социальных связей должны быть сформированы таким образом, чтобы участники сети смогли сотрудничать и обмениваться друг с другом на постоянной основе [1, с. 384]. Очевидно, что такое сотрудничество должно быть основано не только на соблюдении установленных формальных правил, но и на моральных принципах, на личных взаимозависимостях.

Перспективным решением данной задачи является создание форм «социальной дисциплины», которую акторы считали бы легитимной, направленной на стимуляцию социальной рациональности, без которой фундаментальные социальные процессы, способствующие отлаживанию коллективных действий, урегулированию конфликтов и решению дилемм, бессмысленны для вовлеченных членов.

Социальная дисциплина является собой как индивидуальный, так и коллективный уровень агентства. С точки зрения отдельного индивида, социальная дисциплина – это способность акторов ограничивать себя в ходе их переговоров с другими, в определении их собственных индивидуальных интересов и объемов своих притязаний, а также в осуществлении своих личных властных полномочий – особенно способности эксплуатировать. С позиции коллектива социальная дисциплина представляет собой набор координационных механизмов, которые помогают участникам управлять дилеммами своих коллективных действий в организации.

Ключевая проблема создания социальной дисциплины на уровне организации заключается в выборе пути, по которому она будет распространяться среди акторов. В качестве «стандартного» способа формирования координационных механизмов между членами различных групп обычно используется бюрократизация, т.е. управление основанное на рутинности задач (в том числе в технологических процессах), иерархии, оценке безличных рабочих взаимоотношений. Вместе с тем легитимность социальной дисциплины обеспечивается посредством коллегиальности в принятии решений.

Литература

1. Lazega E. Appropriateness and structure in organizations: Secondary socialization through dynamics of advice networks and weak culture // Volume on Contemporary perspectives on organizational social networks. Vol. 40. P. 381–402.