

ПОЛИТИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

DOI 10.35775/PSI.2025.117.5.007

УДК 32

А.В. ГОЛОФАСТ

кандидат политических наук, начальник
отдела координации научной деятельности
ОУП ВО «АТиСО», Россия, г. Москва
E-mail: golofast.anastasia@gmail.com

ПАТТЕРНЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ОБУСТРОЙСТВА

На протяжении человеческой истории сообщества боролись с избыточной сложностью и неопределенностью, упорядочивая взаимодействия. Этот процесс включал в себя создание и воспроизводство практик, позволяющих выживать и идти к процветанию, что обуславливает актуальность этой работы.

Целью исследования стала деконструкция закономерностей институционального обустройства при помощи категориального аппарата, который во многом дихотомичен и охватывает такие экстремумы, как прогресс-реверс, центробежность-центростремительность, конгруэнтность-разделительные линии. В результате холистской перспективы, возникает потенциал воссоздать внутреннюю логику институционального строительства при учете элементной составляющей, остающейся за пределами повестки арен публичного внимания, что приоритетно для стратегирования институционального развития.

Задачи исследования: проанализировать факторы-фасилитаторы и факторы, тормозящие институциональное строительство; отследить динамику институционального транзита; рассмотреть различия между паритетными и диспаритетными институтами; раскрыть закономерности функционирования институтов через понятия бытия и становления, структурную и энтропическую информацию; охарактеризовать центробежный и центростремительный паттерны институциональных взаимодействий; выделить принципы «хороших институтов» в сфере труда.

Применяя метод *process tracing*, можно получить макроперспективу, которая позволяет сохранить интенциональность институциональных преобразований через совмещение директивного управления и самоорганизации. Исход институционального обустройства зависит от соотношения между коалициями поддержки и противодействия переменам, если сохраняется рамочное пространство взаимодействия. Эволюционная устойчивость института приобретает новые смысловые грани через процесс «свободного сцепления», когда институт позволяет сосуществовать группам с различающимися интересами в пределах единого пространства ценностей.

Ключевые слова: институциональное предпринимательство, ценностная конгруэнтность, транзакционные издержки институционального транзита,

самоорганизация и директивное управление, центростремительность и центробежность, реципрокация и проблема первого альтруистического шага, «свободное сцепление», институциональный изоморфизм.

Введение. Изучение институциональных практик актуально, потому что цена ошибки в управленческих отношениях значительно возрастает по мере расширения возможностей масштабирования практик. Кроме того, институты создают магистральный трек поведенческой нормы, и дивергентные практики отходят на периферийный план. Сблaзн оставить их без внимания может обернуться аккумуляцией конфликтного потенциала, что в конечном итоге способно запустить процесс пересмотра институтов; особенно это касается ситуаций, когда опция «выхода» из домена не доступна.

Проблема «one size fits all» институциональных практик, т.е. стремление к унификации, встречается с плюрализацией институциональных выражений в трудовых отношениях, и в этом смысле в сфере труда мы можем наблюдать столкновение директивного управления и самоорганизации, что приводит к диверсификации и фрагментации трудовых отношений. Целью данной работы является деконструкция и аналитическая сборка паттернов институционального обустройства в динамической среде при учете частичной контекстной обусловленности.

Краткий обзор литературы. В пласте междисциплинарной литературы, посвященной институциональным практикам, можно выделить работы, позволяющие применять холистскую перспективу. Протоинституциональная ситуация обсуждается в текстах Кингдона о потоке проблем и его сопряжении с потоком решений [5]. Л. Козер в книге «Функции социального конфликта» осветил установление отношений в сферах, где они ранее отсутствовали, через конфликт в малой группе [2]. Особенности коллективного поведения рассматривал Т. Шеллинг в работах «Микромотивы и макроповедение» [13] и «Стратегия конфликта» [12]. О вопросах доверия как основы для повторяющихся взаимодействий писал Н. Луман [7. Р. 94-107]. Взаимно вложенные институты и факторы в основе институционального предпринимательства исследовал Дж. Цебелис [14. Р. 145-170], в вопрос институциональной инерции в формате тропы зависимости от предшествующего развития описан в работах Махони [8. Р. 507-548]. Формирующуюся в рамках управленческого домена центрo-периферийную полярность описал С. Роккан [10. Р. 17-50].

Теория фреймов, которая представляет первую фазу деятельности в рамках институционального предпринимательства, раскрыта в основополагающей работе И. Гоффмана «Анализ фреймов. Эссе об организации повседневного опыта» [4]. Г.-Й. Лауту принадлежит теоретическое разграничение между формальными и неформальными институтами, а также вариации их сосуществования в рамках одной системы [6]. Закономерности коалиционного строительства освещает в своих работах П. Сабатьер [6]. Причины устойчивости рудиментарных институтов можно найти в работе Ф. Фукуямы [6]. В синтетическом жанре

эволюционной морфологии работает Вернер Патцельт [9. Р. 56-71]. Асемоглу и Робинсон создали модель операционализации институциональных трансформаций, описывающую условия, при которых экономические результаты будут инвариантны изменениям в политических институтах, что приведет к сохранению экономических институтов во времени [1. Р. 267-293].

Контекстные факторы институционального обустройства. Выделяют факторы фасилитации институционального строительства и факторы, тормозящие этот процесс. К факторам-фасилитаторам относится разрешительная регуляторная среда и финансовая целесообразность института, наряду с ценностной конгруэнтностью в отношении действующих политических институтов. Облегчающее формирование институтов значение имеет культура коммуникаций между индивидуальными субъектами и коммуникативное поле, культивирующее практики институционального предпринимательства в смежных сферах. К факторам, тормозящим институциональное обустройство, относится рестриктивная регуляторная среда, сужающая коридор возможностей институционального строительства. Препятствием к закреплению института может стать отсутствие потенциала экономической самодостаточности и низкая ценностная конгруэнтность с действующими политическими институтами. Сложности при институциональном обустройстве могут возникнуть, когда не создана культура коммуникаций между индивидуальными субъектами или преобладает коммуникативное поле, подавляющее институциональное предпринимательство.

При институциональном транзите возможно временное ухудшение качества управления, связанное с эндогенным контекстом движения в сторону хаоса на шкале хаос-порядок. Снижение предсказуемости поведенческих реакций приводит к смещению ожиданий в область волюнтаристского поведения, что повышает воспринимаемые транзакционные издержки от взаимодействия, провоцируя некооперативное поведение. Это, в свою очередь, тормозит институциональный переход и повышает вероятность застревания в «серой зоне» субоптимального регулирования. Однако снижение качества институционального оформления домена в процессе реформирования касается в большей мере процедур, связанных с директивным управлением по логике «сверху вниз»; в то же самое время в домене действуют процессы на почве самоорганизации.

Институциональные модусы и паттерны. Институт можно рассматривать как процесс, разворачивающийся в системе координат-параметров порядка. Эту процессуальность можно дробить на дискретные «слежки» в моменте, чтобы анализировать комплайенс и подотчетность в институциональных практиках на конкретном историческом этапе. Институты также представляют собой системы делегирования в логике принципал-агент с присущей проблемой инфомационных асимметрий. Устойчивость институциональных практик зависит от способности ключевых субъектов различать между контролированием и контролем, где контроль обозначает доступ к тому, чтобы привести паттерн поведения в искомое состояние, а контролирование подразумевает регуляцию

через микроменеджмент, что способно привести к дефициту институционального доверия. В институтах зафиксированы относительно статичные ожидания субъектов управленческой системы в отношении поведения друг друга и параметров контекста, в котором разворачивается взаимодействие. В рутинных отношениях ожидания корректируются инкрементально, в кризисной ситуации возможен каскад шоковых трансформаций. О каскаде можно говорить, когда отношения разворачиваются во взаимозависимой системе паттернов.

Отношения в институционализированном домене могут быть паритетными и диспаратетными. Стабильность, понимаемая как воспроизводство, может иметь место при обоих типах конфигураций. Воспроизводство паритетного паттерна происходит, когда темпоритмы горизонтальных взаимодействий между участниками интенционально повторяются длительное время, что делает их самоподдерживающимися. Паритетный паттерн также не должен входить в противоречие с макропроцессами в среде, у него больше шансов закрепиться, если он изоморфен средовой институциональной логике. Диспаратетный, иерархический паттерн требует воспроизводства асимметрий между участниками; для этого нужно а) воспроизводство поляризующей среды; б) постоянство эндогенной динамики субъектности участников.

Выделяется два модуса функционирования института:

I модус бытия предполагает этап, когда институт носит характер самовоспроизводства, отличается последовательностью и отсутствием разрывов, наблюдается средний уровень комплаенса. Такой институт является составной частью ритуализированных событий в рамках своего управленческого домена;

II модус становления подразумевает этап, когда практическое воплощение институциональной логики прерывистое, могут возникать «слепые пятна», поскольку институт имеет ограниченную зону действия в своем управленческом домене, наблюдается низкий уровень комплаенса. Такой институт не включен в ритуализированные события в домене.

Институты действуют в рамках пространственно-временной оси координат. Несмотря на растущую виртуализацию, они укоренены в пространстве и во многом испытывают на себе эффекты глокализации. Качественные параметры локусов институциональной концентрации обуславливают трудности переноса действенных практик с одной почвы на другую. Являясь контекстным фильтром и барьером в отношении информации, эти параметры порядка содержат структурную информацию, определяющую, как субъект осуществляет рутинные операции. Энтропическая информация о поведении в кризисных ситуациях иногда бывает недоступна даже самому субъекту. Институты влияют на операциональную деятельность организации как ограничители, либо выступают фасилитаторами. Они либо тормозят, либо ускоряют конкретные типы нововведений, определяя характер, скорость и время преобразований. Воздействуя на доступ к разным типам ресурсов в организационной системе и то, как происходит их взаимная конвертация в доменах разных уровней, институты регламентируют

взаимное расположение субъектов в организационной системе, частотность взаимодействий и соотношение объема полномочий.

Институционализация ритуализированных коллективных практик создает фреймы, в которых осуществляется взаимодействие. Фрейм определяет: 1) ролевые установки, функционал и возможности участников; 2) кто и в каком объеме обладает доступом к повестке на аренах публичного внимания; 3) соотношение ресурсных потенциалов; 4) конфигурацию отношений между участниками. Перемена фреймов случается зачастую в кризисных ситуациях посредством институционального предпринимательства.

Институционализированные организационные мифы закрепляются и воспроизводятся в формате ритуализированных коллективных практик, которые относительно статичны, но могут подвергаться переформатированию. Новые форматы появляются через процессы *organizational learning* (организационного обучения) и *organizational unlearning* (организационного разуучивания). В комбинации и на стыке этих логик создается институциональный баланс. Он прогрессивен, когда функционал организации расширяется через новые смыслы существования, и реверсивен, когда организация теряет способность переопределять себя и свою ключевую цель.

Институты делятся на формальные (официальные процедуры) и неформальные («психологический контракт», традиции организаций). Когда неформальные практики отличаются от формальных процедур, не происходит конвергенция ожиданий, и возникают разрывы в ткани организационных отношений.

Можно выделить центробежный и центростремительный паттерн институционального обустройства.

1. Центростремительный паттерн отображает строительство институтов, основанных на ценности солидаризации. Этот принцип подразумевает, что субъекты находятся в общем контуре в концентрических кругах приверженности ценностям по М. Эмерсону. Центростремительный паттерн является драйвером обобществления достижений и проблемных аспектов объединения. При попытках распространить его на новые категории субъектов происходит выход за контур и плюрализация коалиций. Организация может получить зонтичную природу, и от нее может отколоться кто-то из предшествующих участников.

2. Центробежный паттерн связан со строительством институтов в рамках конфликтных отношений между субъектами, находящимися в разных контурах в концентрических кругах приверженности ценностям. При данном паттерне происходит центр-периферийный торг в отношении формата взаимодействия. В ходе этого торга субъекты, расположенные дальше от ядра ценностей, используют свой потенциальный «выход» из институциональной системы в качестве последнего аргумента.

По Хиршману, действуя в институциональной системе координат, субъекты могут проявлять себя через лояльность, «голос» и «выход». Возможность проявить «голос» предотвращает «выход», однако для того, чтобы ей пользоваться,

на арене публичного внимания должна быть предоставлена возможность артикуляции проблем данной группой.

Индивидуальные субъекты могут задействовать институты в качестве рычага для достижения общественных результатов. Новый паттерн, возникающий в ходе такого проявления субъектности, распространяется на других индивидуальных субъектов. Как и в других ситуациях, где речь идет о коллективном благе, возникает а) проблема первого, индивидуально затратного альтруистического шага; б) «проблема безбилетника», когда результатами индивидуального вклада пользуются субъекты, которые не сделали своего вклада.

Значение институтов для трудовых отношений. Институты выполняют функцию «буфера», потому что опосредуют влияние экзогенных факторов (в том числе технологических) на рынок труда. Значение институтов тем более выражено, что они определяют тип занятости, гибкость рабочего времени и диапазон заработной платы. Отдельно выделяется институциональная детерминация организации работы фирм и квалификационных требований к рабочей силе. Играя роль «фильтра» новых экономических условий, институты обеспечивают переход к новым формам занятости. «Хорошие» институты в сфере труда означают распространение социальных гарантий на все категории работников, стимулирование и защиту формальной занятости, а также сглаживание различий между различными типами контрактов.

Институты в трудовых отношениях дают возможность использовать дробление доверия в рамочных соглашениях о взаимодействии, что способствует инкрементальному налаживанию связей. Так создаются реципрокные практики, которые на первый план выдвигают приоритетность долгосрочных коммуникаций. Слабые институциональные связи приводят к регуляторному зазору: в кризисных ситуациях благодаря этому возможны стратегии институционального предпринимательства.

Труд можно рассматривать как *praxis* в рамочных обстоятельствах институтов как макрокультурных смысловых схемах. В этих фреймах происходит процесс связывания (*coupling*), от качества институтов зависит, будет ли это обустройством слабых связей или жестким механистическим сцеплением.

Внутренние характеристики организаций определяются «логикой доверия» или «логикой избегания», определяющими организационные процессы. Ячейки трудовых организаций могут быть рассмотрены как оживленные институты («inhabited institutions»), эффективность которых зависит от уровня доверия к организационным элементам. Качество трудовых отношений отчасти определяется инклюзивным/экстрактивным качеством институтов. Институциональное строительство включает в себя совместное редактирование форм, которое реализуется не линейно, а через противоречия.

Выделяются следующие принципы хороших институтов в сфере труда:

1) принцип изоморфизма: институты должны по модели своего устройства не противоречить средовым институтам, а лучше воспроизводить структуру средовых институтов;

2) учет зависимости от предшествующего развития. Внутри институтов наблюдается динамика, которая может приводить к кумулятивному запросу на изменения. Однако при формировании ожиданий от институциональных изменений нужно учитывать, что из-за высокой инерционности институциональных процессов возможен временной лаг;

3) конвергенция ожиданий. Хорошие институты приводят к повышению процессуальной предсказуемости, и при этом избегают ригидности, которая исключает нововведения. Например, институционально обрамленная культура организации обеспечивает функциональную предсказуемость, сужая степени поведенческой свободы, но ее ценностная составляющая должна позволять сосуществовать в рамках организации людям с различными интересами.

На пути к хорошим институтам в сфере труда могут возникать следующие препятствия:

1) действие неформальных практик в качестве замещающих или конкурентных по отношению к формальным;

2) неравенство в доступе к механизмам институциональной защиты, которое делает институты хрупкими;

3) слабая проводимость каналов коммуникации при осуществлении трудовых взаимодействий; наличие слепых пятен в учете обратной связи в трудовых практиках.

Стабильность и динамика институциональных практик. Институциональное воспроизводство зависит от траекторий поведения индивидуальных субъектов и не происходит автоматически. Воспроизводство института является плодом конвенции или временного «социального контракта», который подлежит пересмотру, в зависимости от контекста. Перемены в институциональных практиках не могут превосходить по скорости порог наблюдаемости. Поддержание рамочной статичности возможно, поскольку институты носят взаимно вложенный характер: есть относительно устойчивые макропаттерны, которые выступают ограничителями для скорости трансформаций. Часто в институтах заложен конфликтный потенциал, и относительная стабильность статуса-кво обеспечивается наличием «защитных клапанов» для вымещения возможного недовольства со стороны субъектов, чьи проблемы не были учтены на арене публичного внимания. Институциональная инерция укрепляет тенденцию на сохранение статуса-кво.

Вместе с тем, действуя в меняющейся среде, институты испытывают необходимость равновесных перемен для соблюдения принципа изоморфизма, учитывая взаимную институциональную вложенность. Время от времени возникают внезапные трансформативные события, перемены в этих условиях являются маркером институциональной жизнеспособности. Динамика в институциональном обустройстве также связана с тем, что *raison d'être* институтов является динамической категорией и требует переопределения сообразно со средовыми изменениями. Понимание институтов как достаточно подвижных позволяет

осуществлять навигацию в неопределенной среде, наполняя смыслом паттерны, которые ранее считались разумеющимися сами по себе.

Эволюционная составляющая институционального обустройства может быть представлена через сопоставление двух паттернов макропроцессов: прогресса и реверса. Паттерн прогресса включает в себя создание институциональной сети, которая покрывает управленческий домен, оставляя зазор для институционального предпринимательства. При паттерне прогресса ролевые установки носят базовый характер, есть пространство выстраивания коммуникаций между субъектами в институциональной сети, что приводит к динамической конвергенции ожиданий. При паттерне прогресса может наблюдаться экстенсивное распространение практик, заложенных в институты, но экстенсивный прогресс не столь важен, как интенсификация взаимодействия.

Паттерн реверса обозначает деконструкцию институтов с фрагментацией институционального поля. На начальной стадии процесса институт становится ригидным, и в нем теряется пространство для институционального предпринимательства. Ролевые паттерны становятся всепоглощающими в той мере, которая не позволяет формировать коалиции ввиду предельного сужения пространства для маневра. Сфера распространения институциональных практик сужается, и институциональное взаимодействие становится «плоским», процессы теряют содержательное наполнение.

Временной лаг, проходящий между началом инкорпорирования институциональной практики и периодом, когда она становится самоподдерживающейся, достаточно продолжительный, чтобы в процессе реформирования институт попал в зону промежуточной имплементации или чтобы в переменах наступила фаза реверса. Период, когда прошлые практики прекращают действовать, а новые не вступили в самоподдерживающуюся фазу, формирует «окно возможностей» для институционального предпринимательства. В это время посредством фрейминга можно приблизиться к разрешению как отдельных кризисных ситуаций, так и каскадов ситуационных реакций, приводящих к накоплению проблем.

Заключение. Функционирование института обеспечивается воспроизводством несколькими «поколениями» индивидуальных субъектов, а также артикуляцией нормативной составляющей, трансляцией понимания института как источника коллективного блага. В конечном итоге, институт является воплощением суждения о должном и не должном на поведенческом уровне. Он отсекает то, что представляется в качестве не нужного в системном ценностном фрейме управленческого домена. Институты являются средством артикуляции ценностных систем, поскольку в конечном итоге институционализированное распределение ресурсов отображает стратегический выбор. Акт выбора в пространстве неопределенности означает отказ от альтернатив. Таким образом, институциональный выбор формирует и поддерживает конфигурацию ценно-периферийной полярности, характерную для конкретного управленческого домена.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. **Acemoglu D., Robinson J.** Persistence of Power, Elites and Institutions // American Economic Review. 2008. № 98:1.
2. **Coser L.** The Functions of Social Conflict. New York: Free Press, 1956.
3. **Fukuyama F.** The Origins of Political Order: From Prehuman Times to the French Revolution. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2012.
4. **Goffman E.** Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience. Boston: Northeastern University Press, 1986.
5. **Kingdon J.** Agendas, Alternatives and Public Policies. Colchester: TBS, 1984.
6. **Lauth H.-J.** Formal and informal institutions // Routledge Handbook of Comparative Political Institutions / ed. By Gandhi J, Ruiz-Rufino R. Abingdon: Routledge, 2015.
7. **Luhmann N.** Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives // Gambetta D. «Trust: Making and Breaking Cooperative Relations». University of Oxford, 2000. Chapter 6.
8. **Mahoney J.** Path Dependence in Historical Sociology // Theory and Society. 2000. Vol. 29. No. 4.
9. **Patzelt W.** Morphology and Casuality // Polis. Political Studies. 2015. No. 3.
10. **Rokkan S.** The center-periphery polarity // Center-periphery structures in Europe: an ISSC workbook in comparative analysis. 1987.
11. **Sabatier P.** Knowledge, Policy-Oriented Learning, and Policy Change: An Advocacy Coalition Framework // Science Communication. 1987. Vol. 8. Issue 4.
12. **Schelling Th.** The strategy of conflict. Cambridge: Harvard University Press, 1981.
13. **Schelling Th.** Micromotives and macrobehaviour. New York: Norton & Company, 2006.
14. **Tsebelis G.** Nested Games: The Cohesion of French Electoral Coalitions // British Journal of Political Science. 1988. Vol. 18. No. 2.

A.V. GOLOFAST

PhD in Political Science, Head of the Department
for Coordination of Scientific Activity, Academy of Labour
and Social Relations, Moscow, Russia

PATTERNS OF INSTITUTION BUILDING

Throughout human history, communities have struggled with excess complexity and uncertainty by ordering interactions. This process has involved the creation and reproduction of practices to survive and thrive, which makes this research theme relevant.

The aim of the study is to deconstruct the regularities of institution building using a categorical apparatus that is largely dichotomous and encompasses such extrema as progress-reverse, centrifugality-centripetiveness, congruence-cleavage lines. As a result of the holistic perspective, there is a potential to reconstruct the internal logic of institution building while taking into account the elemental component that remains outside the agenda of the public attention arena, which is a priority for strategizing institutional development.

Research objectives are to analyze the facilitators and inhibitors of institution building; to trace the dynamics of institutional transit; to consider the differences between parity and disparity institutions; to reveal the regularities of functioning of institutions through the concepts of being and becoming, structural and entropic information; to characterize the centrifugal and centripetal patterns of institutional interactions; to identify the principles of «good institutions» in the sphere of labour.

By applying the process tracing method, it is possible to obtain a macro perspective, which allows us to preserve the intensiveness of institutional change through the combination of directive governance and self-organization. The outcome of institutionalization depends on the ratio between the coalitions of support and opposition to change, if the framework space of interaction remains intact. The evolutionary stability of the institution acquires new semantic facets through the process of «loose coupling», when the institution allows groups with different interests to coexist within a single space of values.

Key words: *institutional entrepreneurship, value congruence, transaction costs of institutional transition, self-organization and directive governance, centripetalism and centrifugality, reciprocity and the problem of the first altruistic step, «loose coupling», institutional isomorphism.*