

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



КРИВОШЕЕВА-МЕДЯНЦЕВА ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА

**МЕХАНИЗМЫ, МОТИВЫ И СТИМУЛЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
ПОВЕДЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ
ИЗМЕНЕНИЙ**

08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ростов-на-Дону – 2020

Работа выполнена в Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Южный федеральный университет»

Научный руководитель Доктор экономических наук, профессор
Вольчик Вячеслав Витальевич

Официальные оппоненты: **Балацкий Евгений Всеволодович**
доктор экономических наук, профессор,
ФГБУН «Центральный экономико-математический институт РАН», Отделение теоретической экономики и математических исследований, Лаборатория математической экономики, главный научный сотрудник
Курбатова Маргарита Владимировна
доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», Институт экономики и управления, директор, кафедра экономической теории и государственного управления, заведующая

Защита состоится «18» декабря 2020 года в 11:00 на заседании диссертационного совета ЮФУ 08.02 на базе экономического факультета Южного федерального университета по адресу: 344006, г. Ростов-на-Дону, ул. Б. Садовая 105/42, к. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке Южного федерального университета по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 21ж и на сайте <http://hub.sfedu.ru/diss/>.

Автореферат разослан «___» октября 2020 г.

Отзыв на автореферат в 2-х экземплярах (с указанием даты, полностью ФИО, ученой степени со специальностью, звания, организации, подразделения, должности, адреса, телефона, e-mail), заверенный печатью организации, просим направлять по адресу: 344002, г. Ростов-на-Дону, ул. М. Горького, 88, а. 308 (кафедра экономической теории), ученому секретарю диссертационного совета ЮФУ08.02 Ипатовой А.В., а также в формате pdf на e-mail: avipatova@sfedu.ru.

Ученый секретарь

Диссертационного совета



Ипатова Анна Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Процесс институциональных изменений характеризуется сложностью и охватывает большое количество аспектов социально-экономических отношений. Для исследования динамических процессов с разных сторон, в общественных науках разработано множество теорий, концепций и подходов. Существование институтов обусловлено ограниченностью ресурсов, возникающая вследствие такого дефицита конкуренция принимает на себя роль основного стимула институциональных изменений. Именно благодаря конкуренции залогом выживания организаций становится необходимость постоянного инвестирования в инновации. Результат экономического выбора направлен, прежде всего, на снижение неопределенности в процессе достижения поставленных целей, а институциональные изменения, таким образом, представляют собой продуманный процесс, основывающийся на восприятиях акторами последствий их действий.

Организации и акторы взаимодействуют в условиях институциональной среды, сложившейся под влиянием формальных и неформальных ограничений, которые отражаются в языке, ценностях, убеждениях и действующих правилах. Сложившиеся в среде ограничения определяют характер и формы взаимодействия между акторами, влияют на качество институтов. Экономически эффективными считаются институты, которые обеспечивают доверие, эффективные стимулы и специфицируют права собственности, что позволяет осуществлять обмены и взаимодействия между индивидами и организациями с меньшими транзакционными издержками.

Проблема институциональной неэффективности может являться следствием инерции, эффекта колеи, экзаптации институтов. Институциональные инновации, как правило, внедряются с целью повышения эффективности уже существующих институтов. Последние могут

быть встроены в существующий институциональный каркас тогда, когда они не основаны на слабых или несуществующих институтах, изолированы от институтов, выполняющих функции, которые не подразумевались при их создании или импорте, или же максимально адаптированы к ним. Некомплементарность внедряемых институтов, норм и процедур затрудняет процесс адаптации к институциональным изменениям и, таким образом, замедляет процесс их принятия акторами.

Внедрение институциональных или организационных инноваций часто сопряжено с необходимостью трансформации привычных акторам укладов деятельности, рутин, моделей поведения и ценностей. Для того чтобы изменить убеждения, ценности и нормы, требуется длительный период обучения, который поддерживает процесс институциональных изменений. Образование, исследовательская деятельность и коммуникации ускоряют процесс адаптации к изменениям. В то же время зависимость от предшествующего пути развития, структурная инерция и укорененность определенных убеждений и ценностей объясняют, почему институты, успешно функционирующие в одних условиях, являются неэффективными в других.

Поскольку в течение последних лет реформы в сфере высшего образования происходили чрезвычайно быстрыми темпами, исследование механизмов экономического поведения и адаптации к изменениям, мотивов и стимулов акторов, работающих в вузах, представляется целесообразным и актуальным. Также, турбулентность экономической среды в России и мире побуждает коммерческие предприятия изменять бизнес-процессы, процедуры и внутриорганизационные правила. В данной диссертационной работе процесс организационной трансформации анализируется на примере изменений в филиале крупной российской телекоммуникационной компании федерального уровня.

Данное исследование проведено в методологических рамках школы традиционной институциональной экономики, с использованием концептов и

подходов, разработанных в работах неоинституционалистов. В контексте данной диссертационной работы исследование экономических явлений ведется с позиций оригинального (традиционного) институционализма. Такой подход представляется привлекательным, поскольку позволяет выйти за пределы чисто экономических методов анализа, что дает возможность обнаружить и проанализировать более широкий спектр вызовов, с которыми сталкиваются экономические субъекты разного уровня в ходе изменений.

Степень научной разработанности проблемы. Феномен институциональных изменений был исследован представителем школы традиционной (оригинальной) институциональной экономики Дж. Коммонсом, который в рамках своих работ оценивал влияние изменений в законах и других нормативных актах на экономические процессы. Теоретические основы исследования Дж. Коммонса описаны в книге «Правовые основания капитализма». Исследованиям институциональных изменений в контексте социальных ценностей посвящены работы Эйрса, Фостера, Тула и Буша.

Институциональным изменениям посвящен ряд работ неоинституционалиста Д. Норта, он разработал теорию институциональных изменений, основные принципы и суть которой он изложил в своих монографиях «Понимание процесса экономических изменений» и «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики». В рамках неоинституционального направления экономической теории, проблемы изменений исследовали также О. Уильямсона, М. Ширли, Э. Остром, Д. Асемоглу и Дж. Робинсона.

Подход к развитию экономических систем с позиций теории сложности, а также процесс принятия инноваций и влияние возрастающей отдачи на принятие институтов и технологий подробно исследовал Б. Артур. Дж. Ходжсон в своих работах развивал эволюционный подход к институциональным изменениям. Российские экономисты Полтерович В.М., Нуреев Р.М., Тамбовцев В.Л., Белокрылова О.С., Вольчик В.В. и др.

исследовали влияние институтов на функционирование и развитие экономики.

Проблемами доверия и социального капитала посвящены работы таких ученых, как Ф. Фукуямы и А. Селигмена, также в рамках данной проблематики работают многие отечественные и зарубежные экономисты.

Особенности институциональной среды в сфере высшего образования и науки исследовали отечественные ученые: Вольчик В.В., Курбатова М.В., Малкина М.Ю., Балацкий Е.В., Белокрылова О.С. Применение методологии качественных исследований в экономической науке описано в научных работах Кирдиной С.Г., Курбатовой М.В., Ефимова В.М., Штейнберга И. и Квале С.

Явления структурной инерции и сопротивления изменениям в организации в ходе процесса институциональной трансформации проанализированы в работах зарубежных ученых: Вилла М., Ханнана М. и Фримана Дж., Боуи В. И Хида А.

Вместе с тем, не реализована возможность применения методологии оригинального институционализма в сочетании с концептами новой институциональной экономики, а также качественного анализа данных для исследования условий и закономерностей принятия институциональных инноваций в организации, а также механизмов адаптивного поведения акторов, вовлеченных в процесс организационных изменений.

В целом, исследование механизмов экономического поведения акторов в условиях активных институциональных преобразований в сфере высшего образования, а также на примере крупной коммерческой организации является актуальным, поскольку понимание механизмов принятия изменений в различных структурах позволяет избежать трансформационных проблем при проведении реформ в будущем, и, таким образом, повысить эффективность преобразований.

Объектом исследования выступают институциональная среда и ограничения, сформировавшиеся в сфере российского высшего образования

в процессе институциональных изменений; организационная среда коммерческого предприятия в ходе реализации радикальных институциональных и структурных преобразований.

В качестве **предмета исследования** рассматривается специфика механизмов адаптивного экономического поведения, а также мотивов и стимулов акторов, сформировавшихся под влиянием изменений, в контексте качественных исследований.

Цель и задачи диссертационного исследования. Цель диссертационной работы заключается в выявлении возможностей применения подхода традиционной институциональной экономической школы в сочетании с концептами неинституционализма и применением качественных методов анализа данных к исследованию механизмов экономического поведения акторов в контексте институциональных и организационных изменений.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- систематизировать различные подходы к проблеме институциональных изменений, сравнить их методологические, онтологические и эпистемологические основы;
- оценить возможности применения качественных методов в исследовании механизмов адаптивного экономического поведения акторов;
- обосновать возможности влияния возрастающей отдачи, организационной инерции, а также вовлеченности и укорененности акторов в организации на процесс принятия институциональных и организационных инноваций;
- проанализировать институциональные особенности функционирования системы высшего образования в России и выявить ключевые институты и ценности, релевантные для акторов в сфере высшего образования и оказывающие влияние на их поведение;

- идентифицировать ограничения, потенциально препятствующие принятию изменений в коммерческой организации, а также мотивы и стимулы акторов в процессе организационных изменений с учетом специфики методологии исследования динамических процессов в рамках институциональной экономической теории, оценить влияние характера доминирующего поведения в организации на трансформационные процессы.

Область исследования. Диссертационное исследование проведено в соответствии с пунктом 1 «Общая экономическая теория»: подпунктом 1.4. «Институциональная и эволюционная экономическая теория» паспорта специальности 08.00.01 – Экономическая теория.

Теоретико-методологическая основа. Теоретической основой диссертационной работы послужили российские и зарубежные монографические исследования, статьи и периодические издания, материалы по общей экономической теории, институциональной экономике, эволюционной экономике, экономике образования, размещенные в сети Интернет. Методологическую основу исследования составил институциональный подход, который предполагает исследование экономических явлений с учетом правовых, исторических, социальных и культурных ограничений, наличествующих в среде.

Инструментарно-методический аппарат исследования. В диссертации были реализованы общенаучные методы: обобщение, научная абстракция, анализ и синтез, индукция и дедукция, а также использовались компаративистский, историко-генетический, экономико-статистический, табличный и графический методы, методы качественного анализа данных (глубинное интервью, включенное наблюдение, анализ дискурсов), применялись приёмы группировки и типологизации. Совокупность данных методов позволила автору обеспечить достижение целевой установки диссертационной работы и обоснованность ее выводов.

Информационно-эмпирическая база диссертационной работы образована материалами периодических публикаций и монографических

исследований российских и зарубежных авторов, научных работ в области исследования институциональных и организационных изменений, сферы высшего образования в России и в мире, материалами Федеральной службы государственной статистики, Министерства высшего образования и науки Российской Федерации, Информационной системы анализа деятельности образовательных организаций высшего образования, данными статистической службы ОЭСР, информационно-правовой системы «Гарант», отчетами и статистическими исследованиями российских и международных организаций, а также результатами собственных исследований автора.

Рабочая гипотеза диссертационной работы состоит в обосновании предположения о том, что проведение институциональных и организационных реформ без учета механизмов регулирования, институтов, правил, стимулов, убеждений и ценностей, действующих в среде, приведет к сопротивлению акторов изменениям, что затормозит процесс принятия институциональных инноваций.

Научная новизна исследования состоит в том, что с помощью синтеза подходов оригинального и нового институционализма с использованием качественных методов анализа (включенное наблюдение, глубинное полуструктурированное интервью, анализ дискурсов) были исследованы механизмы, мотивы и стимулы экономического поведения акторов в процессе институциональных и организационных изменений. К числу положений, содержащих приращение научного знания, относятся следующие:

1. Аргументировано, что синтез подходов оригинального и нового институционализма, подразумевающий сочетание принципов методологического холизма и методологического индивидуализма, позволяет исследовать индивидуальное поведение акторов с учетом сложившихся специфических особенностей институциональной среды и коллектива, в рамках которых акторы функционируют и осуществляют экономический выбор, ассоциированный с избранием определенной модели поведения на

рабочем месте в контексте проводимых институциональных или организационных изменений. Использование синтетического институционального подхода предполагает использование качественных методов (включенное наблюдение и глубинное интервью), которые позволяют осуществить сбор достоверных эмпирических данных при исследовании проблем институциональных и организационных изменений.

2. На основе синтеза подходов оригинального и нового институционализма при исследовании адаптивного поведения акторов в процессе институциональных и организационных изменений, разработан и апробирован комплекс качественных методов, применение которых позволяет выявить причины сопротивления изменениям, а также мотивы и стимулы акторов в процессе адаптации к изменениям.

3. В развитие существующих подходов к исследованию институциональных изменений, разработана и апробирована синтетическая теория институциональных и организационных изменений, в рамках которой возможности принятия акторами институциональных и организационных инноваций определяются уровнем профессиональной вовлеченности и укорененности в организации.

4. С помощью дискурсивного анализа интервью с преподавателями и руководителями организаций высшего образования выявлены ценности и институты, оказывающие влияние на поведение акторов в высшей школе. Доказано, что проводимые институциональные изменения в сфере науки и высшего образования оказывают отрицательное влияние на профессиональную вовлеченность и укорененность акторов, что становится причиной сопротивления изменениям в форме пассивной поведенческой модели адаптации к нововведениям через послушание, которое в силу неблагоприятных условий институциональной среды может перерасти в оппортунистическое поведение.

5. Доказано, что в случае проведения институциональных и организационных изменений по принципу «сверху вниз», неполная

информированность сотрудников о целях и стратегии изменений, отсутствие возможностей проявлять автономию и давать обратную связь, а также дефицит программ обучения, направленных на разъяснение новых действующих правил, приводят к избранию сотрудниками пассивной модели адаптации к изменениям с элементами оппортунистического поведения, что замедляет принятие организационных инноваций, повышает транзакционные издержки внутри предприятия и отрицательно сказывается на экономической деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в разработке теоретических и методологических основ подхода, построенного на сочетании концептов традиционного институционализма и новой институциональной экономической теории при исследовании динамических процессов.

Практическая значимость диссертационной работы заключается в возможности использования ее результатов при разработке и реализации мер политики государства в сфере высшего образования, а также при разработке стратегий трансформации в коммерческих организациях. Основные положения могут также быть использованы в учебном процессе вуза при чтении курсов «Институциональная экономика», «Теория фирмы», «Экономика образования».

Апробация результатов диссертационной работы осуществлена в рамках Гранта № 15-32-01019 «Институциональные изменения структуры российской сферы образования и адаптивное экономическое поведение (на примере Ростовской области)». Основные результаты исследования изложены в докладах и выступлениях на научно-практических конференциях, конгрессах, форумах различного уровня, которые проводились в г. Москва, г. Санкт-Петербург, г. Сочи, г. Ростов-на-Дону.

Публикации. Результаты исследования отражены в 17 опубликованных печатных работах, общим объемом 25,8 п.л. (авторский вклад – 9 п.л.), в том числе монографии и тринадцати научных статьях в

журналах, включенных в перечень научных изданий, рецензируемых ВАК при Министерстве образования и науки РФ. Шесть статей автора проиндексированы в наукометрической базе Web of Science.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, девяти параграфов, объединенных в три главы, заключения, списка использованных источников, включающего 261 источник, и приложений. Работа изложена на 212 страницах, содержит 85 иллюстраций (31 рисунок, 17 таблиц, 37 блоков интервью).

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Во **введении** диссертационной работы обоснована актуальность выбранной темы исследования, раскрыта степень научной разработанности проблемы, сформулированы цели и задачи, объект и предмет исследования, охарактеризованы теоретико-методологическая и информационно-эмпирическая базы исследования, определена научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

1. Сложность и многогранность проблем, связанных с процессами осуществления организационных изменений, признание влияния на динамику экономических процессов таких явлений, как инерционное воздействие прежнего пути развития, важность и значимость сложившихся ценностей, убеждений, уровня доверия, требует изучения и комплексного применения различных институциональных подходов, существующих в экономической науке. Объединение подходов оригинального и нового институционализма позволяет проанализировать индивидуальное поведение акторов с учетом сложившихся специфических особенностей институциональной среды и коллектива, в рамках которых акторы функционируют и осуществляют экономический выбор.

На сегодняшний день разногласия между представителями двух направлений институциональной экономической теории не преодолены. Одним из основных противоречий выступает приверженность разным

методологическим принципам. Традиционно в рамках оригинального институционализма используется методологический холизм, в то время как неоинституционалисты, которые ближе к неоклассике, и, соответственно, к мейнстриму, руководствуются принципом индивидуализма. Козырь сторонников методологического индивидуализма – наличие формализованных математических моделей, которые так или иначе находят практическое применение. Вместе с тем, допущения и упрощения, которые неизбежно используются в моделях и искажают реальность, выступают причиной критики данного подхода приверженцами оригинального институционализма и эволюционной экономики, которых, в свою очередь критикуют за слабо формализованные схемы понимания экономической реальности.

Поскольку оба описанных выше подхода признаются не в полной мере удовлетворительными, целесообразно обратиться к поиску срединного решения. Это объясняется, прежде всего тем, что в реальности одновременно могут иметь место и восходящая, и нисходящая причинные связи. Поведение индивидов формируется не только под воздействием внутренних убеждений, привычек и ценностей, но и существующие институты влияют на экономическое поведение.

В рамках данной работы, проводится попытка осуществления синтеза подходов оригинального и нового институционализма, в том смысле, что индивидуальное поведение акторов анализируется с учетом сложившихся специфических особенностей институциональной среды и коллектива, в рамках которых акторы функционируют и осуществляют экономический выбор, ассоциированный с избранием определенной модели поведения на рабочем месте в контексте проводимых институциональных или организационных изменений. Использование качественных методов, а именно глубинного интервью и включенного наблюдения при исследовании проблем институциональных изменений, обусловлено тем, что иным образом невозможно получить достоверные данные о реакции акторов на изменения.



Рисунок 1. Синтез подходов оригинального и нового институционализма¹.

Исследование институциональной среды организации предполагает выявление действующих правил и институтов, релевантных для акторов, связанных с данной организацией. Поскольку акторы интерпретируют правила и институты через призму своих познавательных способностей и накопленного опыта, выявление реальных механизмов взаимодействия в рамках организации возможно посредством использования качественных методов – включенного наблюдения и интервью. Анализ дискурсов позволяет выявить распространенные поведенческие модели и неявные, имплицитные формы взаимодействия акторов.

¹ Составлено автором по результатам исследования.

2. *Вследствие неопределенности экономические агенты предпочитают пользоваться уже проверенной технологией или институтом, которые успели стать популярными из-за возрастающей отдачи от их использования на первоначальных этапах развития, несмотря на то, что новая и гораздо более эффективная технология уже появилась (или был создан новый, более совершенный институт). В этом случае следствием возрастающей отдачи становятся эффекты зависимости от предшествующего пути развития (path-dependence) и блокировки (lock-in effect), порождающие сопротивление инновациям и, таким образом, препятствующие принятию изменений.*

В контексте институционально-эволюционной научной парадигмы, и институты, и технологии признаются факторами, обуславливающими результаты экономической деятельности. На основе работ представителей институциональной и эволюционной экономической теории, среди которых М. Ханнан, Дж. Фриман, Б. Артур, Д. Декеш, Р. Нельсон, Р.М. Нуреев, Ю.В. Латов и др., обосновывается тезис о двойственном влиянии феномена возрастающей отдачи на принятие технологических и институциональных инноваций. Развитие институтов и технологий в ходе динамических процессов не всегда выражается в эффективности или прогрессе. Инновации технического или социального характера могут не прижиться вследствие того, что использование прежних технологий и институтов характеризуется возрастающей отдачей. Наличие возрастающей отдачи от принятия института, с одной стороны, позволяет большему числу акторов принять институт, таким образом, снизить транзакционные издержки и сделать обмены более выгодными с экономической точки зрения, с другой стороны, постоянное использование одних и тех же практик становится причиной «застывания», которое проявляется в том, что наличествующие институты, правила и механизмы регулирования воспринимаются акторами как нечто нерушимое и вечное. В этом случае институциональная среда характеризуется жесткостью, то есть любые новшества и изменения могут

быть реализованы только с очень высокими издержками, при этом они воспринимаются большинством акторов как негативные. Степень комплементарности новшеств тем технологиям, процедурам и правилам, которые уже действуют в среде будет определять возможности осуществления изменений. Инерционность является одним из свойств организации, отрицание ее присутствия в организации - это игнорирование наиболее очевидного проявления ее функционирования.

В широком смысле, экономическое поведение - это акт осуществления экономическими агентами выбора различных институтов и форм реализации обмена. При этом в своем экономическом поведении акторы постоянно выбирают его определенные институциональные формы. В результате реализации акторами экономического выбора, одни институты «побеждают» и продолжают свое существование, получив массовое распространение, другие же наоборот перестают работать. Поведенческие механизмы акторов формируют их ответную реакцию на действия властей, руководства организации и, таким образом, оказывают влияние на успешность институциональной или технологической инновации (рис. 2, рис.3). На применимость и принятие акторами институциональных инноваций влияет то, в каком порядке эти институциональные инновации осуществлялись. Директивный импорт институтов «сверху», через политический рынок, часто оказывается менее эффективным, так как встречает значительное сопротивление акторов.

Оппортунизм, сопротивление и послушание – это механизмы адаптивного поведения акторов в ответ на изменения. Подобные поведенческие проявления могут влиять на процесс внедрения изменений, тормозить ход реформ, затруднять имплементацию новшеств и вызывать рост трансакционных издержек в организации. Вместе с тем утверждение о том, что существование инерции, эпизодов оппортунистического поведения и пассивности акторов является однозначно отрицательным явлением, не вполне правильно. Подобные поведенческие механизмы могут проявиться в

случае, когда институциональные или организационные изменения экономически неэффективны, и это очевидно акторам, которые являются непосредственными участниками изменений.

Механизм реализации институциональных изменений	Механизм принуждения к исполнению нового правила	Возможность обучения и постепенной адаптации	Характер механизмов адаптивного поведения, избираемых акторами
Быстрые директивы «сверху-вниз»	Централизованное принуждение, санкции, штрафы	Нет	Контрпродуктивные или нейтральные
Поэтапное введение новых правил с учетом экспертного мнения и вовлеченных акторов	Формирование общественного мнения, разъяснение необходимости изменений	Да	Нейтральные
Эволюция действующих правил, движение «снизу-вверх», автономия, возможность принятия решений «на местах»	Добровольное следование правилу в силу снижения транзакционных и других издержек при его применении	Да	Продуктивные

Рисунок 2. Механизмы реализации институциональных изменений и характер адаптивного поведения²

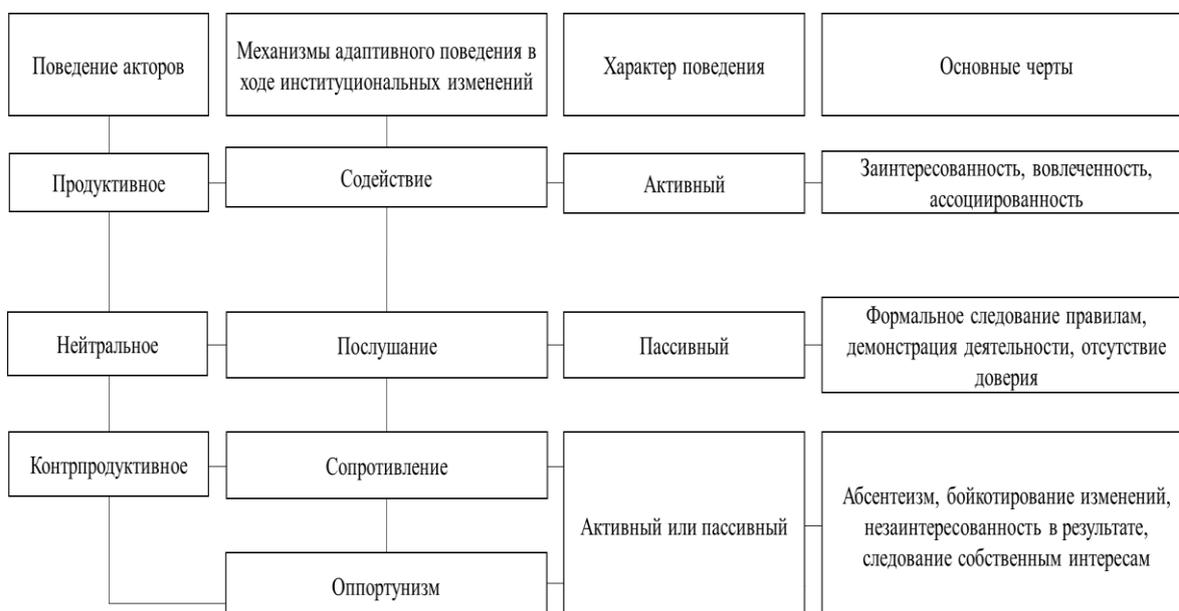


Рисунок 3. Механизмы адаптивного поведения в ходе институциональных изменений³

² Составлено автором по результатам исследования.

³ Составлено автором по результатам исследования.

Реакция в форме сопротивления, саботажа или явного оппортунистического поведения может служить для организаторов институциональных изменений индикатором, свидетельствующим о том, что ход реформ требует коррекции.

3. Включение концептов профессиональной вовлеченности и укорененности в теорию институциональных изменений позволят разработать синтетический подход, в рамках которого возможности принятия акторами институциональных и организационных инноваций определяются уровнем профессиональной вовлеченности и укорененности в организации.

Поскольку изменения влекут за собой необходимость менять или даже заменять устоявшиеся рутины, актерам приходится адаптировать свое поведение с тем, чтобы приспособиться к новшествам. Низкая вовлеченность является одним из факторов, негативно влияющих на процесс принятия институциональных и организационных инноваций. Реформы могут повлиять отрицательно и на уровень укорененности в организации в случае, если, по мнению вовлеченных акторов, новшества сказываются отрицательно на условиях труда, заработной плате и интенсивности работы. В обоих случаях, изменения встретят сопротивление сотрудников и реализация институциональных или организационных инноваций может оказаться под угрозой (рис 4.).

Рост вовлеченности, в свою очередь, способствует росту производительности труда, а заинтересованность акторов в результате будет способствовать формированию правил и институтов, увеличивающих скорость принятия решений и снижающих транзакционные издержки, что положительно скажется на экономических результатах организации.



Рисунок 4. Вовлеченность, укорененность сотрудников в организации и процесс реализации изменений: двусторонняя связь⁴

Применение количественных показателей и всевозможных метрик для оценки производительности труда не всегда эффективно, особенно если речь идет об оценке работников умственного труда. Креативность и инновационность на рабочем месте невозможно измерить. Вовлеченность и укорененность также представляют собой феномены, количественное измерение которых вызывает определенные сложности. В этой связи использование качественных методов при анализе вовлеченности и

⁴ Составлено автором по результатам исследования.

укорененности в организации представляется целесообразным. С помощью анализа дискурсов вовлеченных в изменения акторов, можно подтвердить или опровергнуть факт снижения вовлеченности и укорененности. Здесь исследователя волнует не то, насколько объективно акторы оценивают изменения, а то, как индивидуальные субъективные оценки индивидов могут (или не могут) в результате повлиять на процесс реализации изменений и, в свою очередь, как изменения трансформируют поведенческие модели акторов.

4. Проводимые институциональные изменения в сфере науки и высшего образования, направленные на усиление роли количественных показателей при оценке профессиональной деятельности сотрудников вузов, приводят к формализации преподавательской и научно-исследовательской деятельности, усилению административной нагрузки на персонал организаций высшего образования, размыванию академических свобод. Вследствие этого реформы часто воспринимаются сотрудниками вузов негативно и оказывают отрицательное влияние на профессиональную вовлеченность и укорененность акторов, что становится причиной сопротивления изменениям в форме пассивной поведенческой модели адаптации к нововведениям через послушание, которое в силу неблагоприятных условий институциональной среды может перерасти в оппортунистическое поведение.

В результате реформ последних лет сфера высшего образования и науки сжималась довольно быстрыми темпами. Произошло снижение основных количественных показателей, отражающих положение дел в высшем образовании. Так, снизилось общее количество образовательных организаций высшего образования, произошло сокращение численности студентов и профессорско-преподавательского состава (рис. 5).

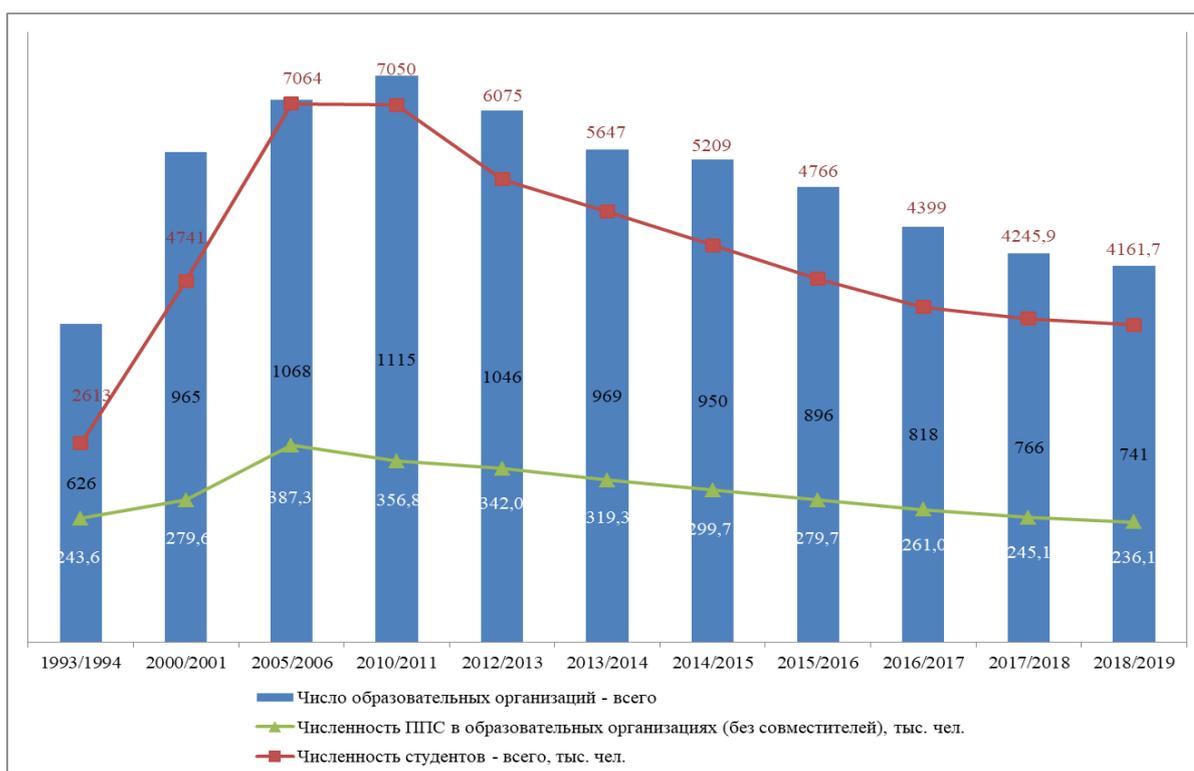


Рисунок 5. Ключевые показатели, характеризующие размеры сферы высшего образования⁵

Анализ интервью сотрудников вузов позволил выявить ряд изменений, значимых для системы высшего образования (таблица 1).

Изменения, представленные выше, оказывают влияние на образовательный процесс и ведение научной деятельности в вузах. Поскольку институты и модели поведения в российской академической среде формировались в течение многих десятков лет, трансформировать их стремительно не представляется возможным. Вследствие институциональной инерции, в российской академической среде распространена поведенческая модель, основанная на послушании (в трактовке О. Уильямсона). В процессе исследования выявлено четыре возможных сценария реализации изменений (таблица 2).

⁵ Составлено автором по данным: Российский статистический ежегодник. 2019: Стат.сб./Росстат. М.: Росстат, 2019.

**Изменения в сфере высшего образования, значимые для
интервьюируемых⁶**

Изменения в сфере высшего образования	Количество упоминаний изменения в дискурсах интервьюируемых
Двухуровневое образование «бакалавр-магистр»	18
Бюрократизация, формализация образовательных процессов	15
Внедрение балльно-рейтинговой система оценки знаний	14
Введение рейтингов, мониторингов	10
Изменения в заработной плате	6
Переход на эффективные контракты	6
Увеличение нагрузки на преподавателей	6
Сокращение часов аудиторной работы	5
Изменения ФГОС	4
Сокращение ППС	4
Объединение вузов, создание федеральных университетов	3
Выделение аспирантуры в отдельный образовательный уровень	3
Рост использования информационно-коммуникационных технологий	3
Усиление роли грантового финансирования	3
Улучшение материально-технической базы	2
Введение кредитно-модульной системы	1
Проверка работ на "Антипагиат"	1
Сокращение бюджетных мест	1

Согласно результатам проведенного исследования, среди опрошенных сотрудников вузов самой часто встречающейся моделью адаптивного поведения выступает послушание. При этом послушание может оказаться скрытой формой оппортунистического поведения, которая под воздействием реформирования сложившихся институтов, высокой неопределенности и изменения экономических условий может превратиться в сопротивление. Под предлогом нарочитого послушания в одних случаях, преподаватель может игнорировать выполнение иных обязательств, которые ему неприятны. В условиях хронического недофинансирования вузов, высокой

⁶ Составлено автором по результатам исследования.

забюрократизованности образовательных организаций и увеличивающейся административной нагрузки происходит размывание академических свобод, что приводит к снижению уровня вовлеченности в академической среде и укорененности в вузах. Адаптивная реакция на усиление нагрузки и ужесточение контроля в академической среде может проявляться в форме оппортунистического поведения сотрудников университетов, когда реальная научно-исследовательская деятельность только имитируется.

Таблица 2

Поведенческие механизмы (сценарии) адаптации к институциональным изменениям⁷

Поведенческий механизм	Характеристика
Содействие изменениям, принятие	Новые действующие правила признаются акторами правильными и справедливыми, осознается необходимость институциональной трансформации. Акторы выступают пионерами изменений, занимают активную позицию и работают над внедрением инноваций среди остальных вовлеченных лиц.
Послушание – формальное принятие	Внутренние убеждения и ценности акторов идут в разрез с теми, которые лежат в основе институциональных преобразований. Цель изменений непонятна или размыта. Новшества принимаются формально, требования выполняются, чтобы избежать увольнения, санкций, общественного осуждения.
Пассивное сопротивление	В ситуации, когда внедряемые институциональные инновации некомплементарны наличествующим в среде нормам, институтам и ценностям или же новшества не могут быть приняты в связи с неготовностью среды, изменения отвергаются. Барьерами могут служить причины материального характера (недофинансирование), бюрократические процедуры, технические или технологические сложности, а также информационные пробелы, проявляющиеся в недоступности или нехватке информации и знаний. В этом случае происходит «застывание» реформ, так как акторы их саботируют под различными, часто официальными предлогами.
Активное сопротивление (может перерасти в оппортунистическое поведение)	Сценарий характеризуется наличием открытого конфликта между стороной, реализующей изменения, и акторами, которых эти изменения касаются. Происходит открытое противостояние, изменения блокируются различными способами. Сопротивление может выражаться в форме открытого протеста, например, посредством петиций, открытых писем, привлечения СМИ, требования общественного обсуждения изменений. Крайняя ситуация - это «выход» акторов из системы, увольнение. Сопротивление также может перерасти в оппортунистическое поведение, происходит подмена стимулов, и деятельность работников превращается в имитацию деятельности, а для того, чтобы удержаться на рабочем месте, акторы вынуждены прибегать к обманным, мошенническим действиям.

⁷ Составлено автором по результатам исследования.

Результаты дискурсивного анализа интервью с преподавателями и руководителями организаций высшего образования доказывают, что проводимые институциональные изменения в сфере науки и высшего образования оказывают отрицательное влияние на профессиональную вовлеченность и укорененность акторов, в то же время, низкая вовлеченность и укорененность становятся причиной сопротивления изменениям в форме пассивной поведенческой модели адаптации к нововведениям через послушание, которое в силу неблагоприятных условий институциональной среды может перерасти в оппортунистическое поведение (рис. 6).



Рисунок 6 . Факторы, оказывающие отрицательное воздействие на вовлеченность и укорененность сотрудников в вузах⁸

5. При реализации изменений в коммерческой организации дефицит у сотрудников информации о целях и стратегии изменений, отсутствие возможностей проявлять автономию и давать обратную связь, а также нехватка программ обучения, направленных на разъяснение новых

⁸ Составлено автором по результатам исследования.

действующих правил, приводят к избранию сотрудниками пассивной модели адаптации к изменениям с элементами оппортунистического поведения, что замедляет принятие организационных инноваций, повышает транзакционные издержки внутри предприятия и отрицательно сказывается на экономической деятельности.

Исследование механизмов адаптивного поведения работников коммерческой организации проводилось на базе крупной инфраструктурной компании – оператора связи. В период с 2014 г. по 2017 г. данная организация подверглась значительной трансформации, в результате которой произошли изменения организационного, структурного и качественного характера, которые серьезно повлияли и на неформальную сторону деятельности предприятия. Посредством проведения тридцати глубинных полуструктурированных интервью выборки сотрудников данной организации, которые были очевидцами и непосредственными участниками происходящих реформ, исследовались особенности их поведения в ходе адаптации к внедряемым изменениям. Более половины интервьюируемых считают изменения «хаотичными» или «беспорядочными» (рис. 7).



Рисунок 7 . Восприятие характера изменений, чел.⁹

⁹ Составлено автором по результатам исследования.

**Модели адаптивного поведения в ходе организационных изменений:
анализ дискурсов респондентов¹⁰**

Адаптация действием	Пассивная адаптация
«Мы стараемся перестроить новых сотрудников. Я пытаюсь наладить контакт с теми, кто <u>приходит</u> , не в грубой форме, конечно, например, с помощью документов. Показываю, что вот у нас есть документ, в рамках которого мы работаем» (муж., 45 лет., отд. продаж, в организации 8 лет).	«Я для себя решила, что если я на <u>ситуацию повлияю</u> не могу, я принимаю все как есть. Если я не смогу принять какие-то изменения, то просто уволюсь тихонечко и все. Никаких революций я делать не хочу (жен., 38 лет, отд. финансов, в организации 9 лет).
«Если возникают трудности, я <u>иду к более компетентным сотрудникам</u> , прошу помощи, как-то вопросы решаю» (жен., 28 лет, отд. расчетов, в организации 5 лет).	«Адаптируюсь спокойно, не принимаю близко к сердцу. <u>От меня ничего не зависит</u> (жен., 50 лет, адм. отд., в организации 9 лет)
«[Адаптируюсь]медленно, но верно. Не все, конечно, я принимаю. Бывает, <u>с руководителем обсуждаем перераспределение работы</u> , пытаюсь, по крайней мере, договориться о перераспределении задач» (муж., 36 лет, IT отдел, в организации 7 лет).	«Даже если есть какой-то негатив, можно <u>привыкнуть, смириться или обойти</u> . Надо относиться философски» (жен., 37 лет, отд. маркетинга, в организации 15 лет).
«Стараюсь решать этот вопрос, <u>эскалирую проблему на руководство</u> . Отклик есть, решения есть, но не такие, какие хотелось бы получить» (муж., 30 лет., отд. продаж, в организации 6 лет).	«У нас организация работает по принципу «я начальник - ты дурак», поэтому здесь нет никаких вариантов. <u>Тебе дают, ты выполняешь</u> » (муж., 43 года, отд. продаж, в организации 10 лет).
«Моя работа нацелена на результат, сидеть и прозябать я не могу. Переключать бумажки тоже. У меня есть задачи, поставленные моими клиентами, и хочу я или нет, могу я или нет, я <u>должна искать какие-то пути для того, чтобы поставленные задачи решить</u> . Это как бег с препятствиями» (жен., 35 лет, отд. продаж, в организации 10 лет).	«Как говорит начальник, так и будем работать. Выхода нет, поэтому будем работать и с увеличением нагрузки, выкручиваться для того, чтобы исполнить задание, которое дает руководство (жен., 40 лет, отд. расчетов, в организации 5 лет).
«Обсуждаем новые правила игры со своим непосредственным начальством, высказываем свое мнение и все-таки пытаемся гнуть свою линию там, где это возможно» (муж., 38 лет, отд. продаж, в организации 9 лет).	«Я стараюсь посмотреть, как можно <u>перенастроиться с наименьшими трудозатратами</u> » (жен., 38 лет, отд. расчетов, в организации 12 лет).

В анализируемом предприятии формальные изменения, ассоциированные с реорганизацией, повлекшей смену статуса организации с самостоятельного закрытого акционерного общества на полностью подчиняющийся головной компании филиал, стали, по мнению работающих сотрудников, причиной целого ряда проблем и негативных явлений в функционировании организации, которые отразились не только на сотрудниках, но и на результатах экономической деятельности предприятия. Фактически, просуществовавшая пятнадцать лет на рынке компания,

¹⁰ Составлено автором по результатам исследования.

имеющая жесткую структуру, начала заново переживать процесс институционализации, что при недостаточной подготовке не могло не сказаться на результатах преобразований.

Анализ текста интервью сотрудников организации на вопрос о том, как они приспосабливаются к отрицательным изменениям, позволяет выделить следующие паттерны адаптивного поведения в организации: адаптация действием и пассивная адаптация.

Адаптация действием: столкнувшись с изменениями, которые вызывают трудности в работе, работник стремится найти выход из сложившейся ситуации, изменить ее, идет на контакт с другими сотрудниками, взаимодействует с руководством. Такая форма адаптивного поведения является открытой, это означает, что если сотрудника не устраивают изменения, сопротивление будет проявляться явно.

Пассивная адаптация: сотрудники, делающие выбор в пользу подобной поведенческой модели, «плывут по течению», не начинают активно взаимодействовать в интересах организации, не разделяют точку зрения руководства на изменения, путем жесткого разграничения формально возложенных трудовых функций и фактических поручений, рабочего и свободного времени, пытаются прийти к приемлемому для себя балансу труда и отдыха. Здесь речь не идет об открытом сопротивлении, но уже видны проявления латентного саботажа, свидетельствующем о дефиците доверия, отторжении изменений, пассивной адаптивной позиции.

Отрывки из интервью, представленные в таблице 3, характеризуют каждую из моделей адаптивного поведения.

Анализ текстов интервью позволяет сделать вывод о доминировании в организации пассивной модели адаптивного поведения, при которой подавляющее большинство опрошенных не пытаются сотрудничать, переживают реформы, надеются отсидеться с наименьшими потерями, не пытаются активно адаптироваться в новой обстановке. Часть опрошенных в

процессе исследования сотрудников сообщали, что к изменениям адаптироваться невозможно.

Для того чтобы проанализировать уровень укорененности сотрудников в организации, им было предложено ответить на вопрос «Задумывались ли Вы о смене работы, ходили ли на собеседования в другие организации?». Почти половина опрошенных сотрудников занимает пассивную позицию, предпочитая «сидеть» на занимаемой должности, даже если изменения, происходящие в организации, не устраивают. Полученные результаты подтверждают преобладание в организации пассивной адаптивной модели (рис. 8).

Доминирование в организации пассивной модели адаптивного поведения сотрудников напрямую связано с наличествующей системой стимулов. В ходе исследования было выявлено, что у большинства сотрудников премия никак не зависела от результатов работы. Сами интервьюируемые отмечали, что это с одной стороны хорошо, поскольку присутствует определенная стабильность, с другой стороны, отсутствие материальных стимулов определенным образом сказывается на эффективности труда.



Рисунок 8. Уровень укорененности сотрудников организации, чел.¹¹

¹¹ Составлено автором по результатам исследования.

Так как радикальные организационные изменения требуют внушительных финансовых вложений, руководство анализируемой организации избрало на время трансформаций «оптимизационный режим», который выразился в сокращении затрат на выплаты рядовому персоналу: премии, оплату командировок, сверхурочных работ, расходов на проведение корпоративных мероприятий, в том числе обучения. Такое некомпенсированное давление на персонал получило негативную реакцию и даже молчаливое сопротивление.

Полученные результаты позволяют выявить ряд проблем трансформационного периода в анализируемой организации. Одним из наиболее острых вопросов стало разрушение существующих ранее бизнес-процессов, взаимосвязей между подразделениями внутри организации. Руководство предприятия производило массовые сокращения персонала и одновременно принимало на работу новых людей, при этом постоянно изменяя штатную структуру и функционал как отдельных работников, так и целых отделов. В результате большая часть сотрудников организации не знала, чем занимаются их коллеги, соответственно, все процессы стали занимать гораздо больше времени. Не раз интервьюируемые отмечали, что все кадровые перестановки часто производились без участия и учета мнения задействованных сотрудников, то есть о том, что у работника произошли изменения в функционале или его перевели в другое подразделение, он часто узнавал уже после того, как решение было принято. Незнание и непонимание функционала коллег негативно отражалось и на эффективности труда.

После изменения структуры и юридического статуса исследуемой организации в процессе филиализации произошло нарушение существующих ранее процедур и бизнес-процессов, возросло количество контрольных процедур и проверок со стороны головной организации. Сети взаимодействий внутри организации разрушились вследствие ухода ключевых сотрудников, также у многих значительно изменился функционал.

Все это привело к росту транзакционных издержек, увеличилось время, которое сотрудники затрачивали на выполнение своих обязанностей.

Отдельно стоит остановиться на процессах обучения и развития персонала. Оценка сотрудниками перспектив своего развития в ходе выполнения должностных обязанностей также изучалась в процессе исследования. Только 40 % опрошенных удовлетворены тем, как на работе раскрываются их способности. Среди причин, препятствующих самореализации, чаще всего упоминаются рутины, несоответствующая уровню компетенции зона ответственности, отсутствие возможности проявить способности к лидерству и решению нестандартных задач, нежелание работодателя выделять время и вкладывать средства в обучение. Все интервьюируемые отметили, что на предприятии отсутствует система обучения сотрудников, а в последние годы из-за кризиса и изменений в руководстве организации затраты на персонал сведены к минимуму.

Внедренные в ходе изменений бизнес-процессы и процедуры не характеризовались преемственностью и не учитывали уже существующие в организации правила и порядки. Вместе с тем, поскольку по существу функции и виды деятельности в организации, их исполнители остались прежними, а только формально поменялась иерархия бизнес-процессов и структура соподчиненности, понизив статус практически всех акторов в общей системе организации, адаптация заняла длительное время (в данной организации около трех лет). Причинами стали пассивное сопротивление и территориальная удаленность от центра принятия решений, в результате длительное время не складывалась посттрансформационная институционализация, прежняя структура институтов обесценена и не признается, а новая не сформировалась.

Отказ хотя бы на уровне рутин учесть действующие прежде правила и бизнес-процессы в сочетании с активной, а порой и агрессивной трансформационной политикой, основанной на недоверии к поглощаемым организациям, спровоцировал наступление неблагоприятных последствий в

функционировании и экономике предприятия. Нерациональное усиление системы контроля и верификации решений всех уровней, включая административные процедуры, неоправданно увеличило транзакционные издержки. В обычной хозяйственной деятельности организации возникли операционные и организационные препятствия, не позволяющие своевременно выполнять даже необходимые типовые операции, такие как подключение клиентов и устранение аварийных ситуаций, из-за несвоевременного согласования инвестиционных проектов, последние утрачивали актуальность и теряли экономический смысл. Как следствие, снизилась производительность труда, стали нарушаться договорные обязательства, так как рынок связи перенасыщен, начался отток клиентов, все это повлекло снижение выручки и увеличение себестоимости оказываемых услуг.

ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ СЛЕДУЮЩИЕ РАБОТЫ

Статьи, проиндексированные в Web of Science:

1. Вольчик В. В., Фурса Е. В., Оганесян А. А., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Адаптивное поведение и институты в организации учебного процесса //Terra Economicus. – 2016. – Т. 14. – №. 4. – С. 119-141.
2. Вольчик В. В., Филоненко Ю. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Адаптивная рациональность, адаптивное поведение и институты //Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2015. – Т. 7. – №. 4. – С. 138-155.
3. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Исследование институциональной структуры сферы образования: основные концепты и теоретические рамки //Terra Economicus. – 2015. – Т. 13. – №. 2. – С. 131-142.
4. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Институты, технологии и возрастающая отдача //Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2015. – Т. 7. – №. 1. - С. 45-58.

5. Кривошеева-Медянцева Д. Д. Доверие как фактор экономического развития: исследования с позиций институциональной экономической теории //Terra economicus. – 2013. – Т. 11. – №. 2-2. – С. 15-20.

6. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Институциональные условия инновационного развития российской экономики //Terra Economicus. – 2013. – Т. 11. – №. 4-3. – С. 18-26.

**Статьи в периодических изданиях, указанных в Перечне
рецензируемых научных изданий ЮФУ:**

7. Кривошеева-Медянцева Д. Д. Сопротивление изменениям в организации в контексте качественного эмпирического исследования //Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2018. – Т. 9. – №. 2. – С. 84-103.

8. Вольчик В. В., Фурса Е. В., Филоненко Ю. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Специфика адаптивных стратегий в сфере дополнительного профессионального образования: барьеры и рентоориентированное поведение //Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2017. – Т. 8. – №. 3. – С. 103-119.

9. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Реформы в сфере высшего образования: роль институтов и социального капитала //Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2016. – Т. 8. – №. 2. – С. 87-104.

10. Вольчик В. В., Зотова, Т. А., Филоненко Ю. В., Фурса Е. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Идентификация направлений институциональных изменений в сфере российского высшего образования // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2015. – Т. 6. – №. 2. – С. 114-131.

11. Малкина М. Ю., Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Влияние институциональной среды на функционирование и развитие национальной инновационной системы //Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2014. – Т. 5. – №. 4. – С. 26-43.

12. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Институты, ресурсы и национальная инновационная система или почему не получается инновационный суп //Journal of Institutional Studies (Журнал институциональных исследований). – 2014. – Т. 6. – №. 4. – С. 54-64.

13. Кривошеева Д. Д. Формализованный и интенциональный подходы к пониманию процессов институциональных изменений и функционирования административных барьеров в рамках институциональной экономической теории //Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). – 2012. – Т. 3. – №. 2. – С. 23-33.

Монографии и статьи в периодических изданиях, сборниках материалов конференций и сборниках научных трудов:

14. Вольчик В.В., Фурса Е.В., Филоненко Ю.В., Зотова Т.А., Кот В.В., Кривошеева-Медянцева Д.Д., Ширяев И.М., Аверкиева Е.С., Устинов Д.Ю. Институциональные изменения структуры российской сферы образования и адаптивное экономическое поведение (на примере Ростовской области). – Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования Южный федеральный университет, 2017.

15. Кривошеева Д. Д., Вольчик В. В. Отрицательные стимулы и оппортунизм как следствия реформ в российском высшем образовании // Междисциплинарность в современном социально- гуманитарном знании– 2017. Академический мир в междисциплинарных практиках. – 2017. – С. 116-126.

16. Вольчик В. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Реформы в сфере российского высшего образования и адаптивное поведение //Россия в глобальной экономике: вызовы и институты развития. – 2016. – С. 51-57.

17. Вольчик В. В., Филоненко Ю. В., Кривошеева-Медянцева Д. Д. Адаптивная рациональность в процессе формирования и изменения институтов //Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее. – 2016. – №. 3-1. – С. 26-33.