

ИНТЕРВЬЮ

Интервью с Марком Мизраки: «На социологических департаментах почти не преподают теорию организаций»



МИЗРАКИ Марк (Mizruchi, Mark S.) — профессор социологии им. Роберта Кули Энджелла, профессор в области организационных исследований им. семьи Баргеров, профессор делового администрирования в Мичиганском университете. Адрес: США, 48109-1382, штат Мичиган, г. Энн-Арбор, Юг-Стейт-стрит, д. 500.

Email: mizruchi@umich.
Edu

Перевод с англ.
Александра Куракина

Интервью с профессором Мизраки провёл Игорь Чириков, старший научный сотрудник НИУ ВШЭ. Профессор Мизраки говорил об эволюции своих исследовательских интересов и об особенностях подхода к преподаванию организационной теории, а также о том, как впервые познакомился с социологией организаций. На протяжении своей извилистой карьеры — от статистического аналитика в медицинском колледже Альберта Эйнштейна до профессора социологии в Мичиганском университете — Марк Мизраки был свидетелем развития как организационной теории, так и социологии организаций и их последующего институционального обособления в различных исследовательских областях. Независимо от методологического значения такой фрагментации, она несомненно влияет на преподавание организационных теорий студентам и на будущее всего направления, потому что смещает исследовательский интерес с широких и теоретических вопросов к более узким и прикладным проблемам. Также профессор Мизраки объяснил основные идеи своей новой, отмеченной наградами книги «The Fracturing of the American Corporate Elite» («Фрагментация американской корпоративной элиты») и поделился подробностями возникновения и осуществления её замысла. В конце беседы профессор Мизраки рассказал о том, как появилась Междисциплинарная группа по исследованию организаций (Interdisciplinary Committee on Organizational Studies, ICOS), и какое влияние она оказывает на исследовательский и образовательный процессы в Мичиганском университете.

Ключевые слова: организационная теория; социология организаций; экономическая социология; социология политики; переплетённые директораты; сетевой анализ.

— *Российским читателям Вы больше всего известны благодаря исследованиям межорганизационных сетей и прежде всего переплетённых директоратов. Расскажите, пожалуйста, нашим читателям, как Вы заинтересовались этой темой, и каковы были основные сферы Ваших исследований?*

— Я начинал в области социологии политики и заинтересовался переплетёнными директоратами отчасти потому, что мой научный руководитель Майкл Шварц участвовал в крупном проекте по этой теме, а отчасти потому, что меня увлекали вопросы о том, кому принадлежит власть в развитых капиталистических странах, как она распределяется, какова степень сплочённости и способности к коллективному действию в среде крупных капиталистов. В начале своего обучения никакими организациями я не занимался, но в Университете Стоуни-Брук одним из ведущих профессоров был

Чарльз Перроу, который вёл курс по социологии организаций, а я записался на этот курс в первый год обучения. Лишь начав посещать лекции и позднее, во время подготовки к экзаменам, я стал понимать, как можно использовать теорию организаций для анализа отношений между компаниями. Вот так я заинтересовался организационной теорией в целом. А в то время (это был конец 1970-х гг.) не было даже такой области, которая называлась бы «экономическая социология». Однако в начале 1980-х гг. исследования переплетённых директоров стали настолько популярны, что некоторые почувствовали: этому направлению нужно своё название, и Марк Грановеттер отнёс нашу деятельность к экономической социологии. У Марка были более масштабные замыслы, касающиеся этой научной области, чем просто переплетённые директораты, но это название стало одним из терминов, которым описывали то, чем мы занимались. Теория организаций и экономическая социология очень сильно переплетены.

— *Из Вашего CV¹ я узнал, что у Вас есть несколько публикаций в медицинских журналах. Как так вышло?*

— На самом деле, это абсолютно не связано с моими исследованиями по переплетённым директоратам. Я окончил университет в 1980 г., а тогда в США для социологов была очень непростая ситуация на рынке труда. Дело осложнялось тем, что по личным причинам я мог выбирать работу лишь недалеко от Нью-Йорка, и вдобавок я был наивен. Наступал декабрь, когда я осознал: «Ого, надо устраиваться на работу!». Но было уже поздно. Так что, когда я защитил диссертацию, у меня было не слишком много возможностей. Я получил приглашение от маленького колледжа свободных искусств, но затем на меня просто свалилась должность статистического консультанта в медицинской школе. Это длинная история, которую я опущу. Скажу лишь, что то была серия случайностей, и для себя я решил: «Что же, это хорошая работа. Поработаю там год-два». Однако задержался там на семь лет. Был сотрудником в вычислительном центре медицинского колледжа Альберта Эйнштейна в Бронксе. Частью моей работы являлось участие в исследовательских проектах по биомедицине. Я должен был делать статистический анализ, помогать исследователям; иногда надо было писать небольшие тексты для статей, и меня включали в число соавторов. В итоге у меня набралось 23 публикации в биомедицинских журналах.

— *А потом Вы вернулись к социологии?*

— В эйнштейновском колледже я продолжал проводить собственные социологические исследования и благодаря этому не потерял связь с социологией. Моя первая статья, опубликованная в журнале «Administrative Science Quarterly», вышла в 1981 г., когда я работал в эйнштейновском колледже [Mizruchi, Bunting 1981]. Моя первая книга — в 1982 г. [Mizruchi 1982]. Во время работы там же я опубликовал серию статей, а в 1986 г. даже выиграл грант от Национального научного фонда (National Science Foundation) на проект по изучению поддержки политических партий корпорациями. Так что, когда я впервые получил место преподавателя социологии в Колумбийском университете, я уже кое-что опубликовал в области социологии. Все эти публикации по биомедицине и психиатрии были лишь частью моей работы.

— *Как Вы полагаете, те публикации как-либо повлияли на Ваше отношение к изучению организаций и к социологии организаций вообще?*

— Возможно, повлияли, но незначительно. В одном отношении эта работа была действительно полезна — она позволила мне улучшить навыки количественного анализа. Чтобы справляться с работой, мне было необходимо освоить разнообразные статистические методы, и я многому выучился сам. Это было по-настоящему полезно. К тому же было интересно наблюдать внутреннюю исследовательскую кухню в других областях. Я стал ещё больше уважать социологию за то, насколько хорошо она раз-

¹ CV — Curriculum vitae (лат.); дословно — ход жизни. Краткое описание жизни и профессиональных навыков. — *Примеч. ред.*

работана теоретически. Многие статьи по психиатрии не содержали разработанных концепций, даже если они неявно опирались на какие-то теории. Порой люди просто закидывали в модели кучу переменных, чтобы посмотреть, что получится. Так что я по-новому начал уважать социологию.

— *Сейчас как бы Вы описали свои научные интересы?*

— Обычно я представляюсь как специалист в области экономической социологии, социологии организаций и социологии политики и приверженец сетевого подхода. Полагаю, что такое описание вполне адекватно. Хотя мои интересы всегда были довольно обширны. Даже если не считать медицину, а взять только социологию, у меня довольно широкий круг интересов и публикаций.

— *Вы относите свои исследования к социологии организаций?*

— Любопытно, что лишь два года назад я впервые начал преподавать курс по социологии организаций. Преподавал экономическую социологию и разработал программу, которая сейчас читается в Мичиганском университете. Я вёл этот курс как у бакалавров, так и у магистров. Преподавал также социологию политики. Но ни разу не читал курс по социологии организаций до той поры, пока два года назад не стал директором программы в Мичиганском университете, которая называется «Исследования организаций». Программа рассчитана только на бакалавриат и читается с третьего курса. Мы читаем теорию организаций как на макроуровне, более социологически ориентированную, так и на микроуровне, более психологически ориентированную. Я вызвался преподавать макроуровень, и мне пришлось разрабатывать программу с нуля. Посмотрел учебные программы тех, кого знал (например, Фрэнка Доббина, Брюса Каррутерса и некоторых других, кто читал такой курс). Также использовал наработки моих коллег по Мичиганскому университету — Джейсона Оуэн-Смита и Виктории Джонсон. Наконец, я вспомнил, как меня самого учили этому в бакалавриате. Читать этот курс оказалось сложнее, чем экономическую социологию. Теорию организаций труднее объяснить бакалаврам, у которых нет достаточного опыта пребывания в организациях. Основная идея, которую я пытаюсь донести до них, состоит в том, что есть теория о том, как организации должны работать, но реальность крайне запутанна. Очень непросто передать это, дать студентам почувствовать, как трудно работать внутри организаций и управлять ими. На этот — уже третий — раз я гораздо чаще использую моделирование ситуаций и упражнения в классе, чтобы постараться дать студентам хоть какой-то опыт того, с чем сталкиваются организации. Обычные теоретические лекции не срабатывали.

— *Значит, Вы полагаете, что главная проблема бакалавров состоит в том, что у них нет опыта пребывания в организациях, или в том, что сами теории всё-таки довольно сложные?*

— Думаю, и то, и другое. Когда я начал учиться в магистратуре, я ничего не знал про теорию организаций. Записался на курс Перроу, потому что старшие студенты рекомендовали его. Но я был довольно бестолковым и первые несколько недель ничего не понимал из того, что он говорил на занятиях. Я читал кейс-стади, которые он нам давал, и книгу Мелвилла Далтона «Men Who Manage...» — «Люди, которые управляют...» [Dalton 1959], но по-настоящему я не понимал содержание предмета. Лишь спустя много времени после окончания курса я начал его ценить по достоинству.

Чтобы более точно ответить на предыдущий вопрос, нужно сказать, что в социологии осталось совсем мало от теории организаций, или, по крайней мере, на социологических департаментах эту теорию почти не преподают. Почти все, кто занимался организационными исследованиями, перешли в бизнес-школы. То же самое произошло в психологии, даже ещё в большем масштабе. А то, что осталось в социологии организаций, превратилось во множество различных подотраслей вроде социологии труда, социологии профессий, влияния гендера на трудовой процесс (в этой отрасли особенно много

исследований). Сейчас я являюсь председателем секции «Организации, профессии и труд» (Section on Organizations, Occupations and Work) в Американской социологической ассоциации (ACA). То, что упомянутые три подотрасли объединены в одну секцию, само по себе примечательно. Мы недавно закончили формирование панелей для конференции в следующем году — оказалось крайне мало теории организаций. Сессии посвящены, как правило, труду и трудовому процессу. Это прекрасная, важная сфера исследований, но не та теория организаций, которую я когда-то изучал. Вероятно, что одна из причин того, почему теория организаций сейчас не на слуху в социологии, состоит в том, что теории, с которыми мы работаем, уже довольно старые. В Мичиганском университете есть группа, которая называется ICOS (*Interdisciplinary Committee on Organizational Studies* — Междисциплинарная группа по исследованию организаций). Три недели назад мы открывали ежегодную сессию, и я выступал с речью, в которой кратко осветил раннюю историю теории организаций, затем отметил, что в 1970-х гг. произошла революция, благодаря которой мы сейчас имеем все эти новые теоретические подходы, а потом обратил внимание на то, что теперь моя история должна была бы подойти к середине, но на самом деле я закончил. И всё потому, что после 1970-х гг. по большому счёту не возникло новой теории организаций. Есть сетевой анализ, но он уже был неплохо разработан в социологии в 1970-е гг. Так что мы по-прежнему при преподавании опираемся на довольно старый материал. Думаю, это ещё одна причина того, почему так непросто преподавать теорию организаций бакалаврам.

— *Как Вы думаете, почему не появилось новых теорий?*

— Есть целый ряд возможных причин. Одна из них состоит в том, что все эти теории — новый институционализм, популяционная экология, теория ресурсной зависимости и экономическая теория транзакционных издержек — были очень влиятельными и убедительными подходами. Одна из самых сильных сторон новой институциональной теории в том, что она очень аморфна и её можно применить почти ко всему на свете. Многозначность — это хорошее качество для любой теории, потому что тогда её можно по-разному интерпретировать и применять к множеству различных проблем. Другая причина устойчивости перечисленных теорий состоит во фрагментации академической жизни в целом, которая происходит и в сфере исследований организаций. Люди решают сравнительно узкие проблемы. Масштабными вопросами больше никто не занимается — ведь это трудно. Все озабочены карьерным продвижением, поэтому предпочитают сосредоточиться на какой-то узкой проблеме. Я не говорю о том, что нет никакого развития теории, но имеющиеся теоретические направления очень узко заточены и не обладают широким диапазоном применения. Такова одна из возможных интерпретаций... Другая позиция состоит в утверждении, что теория организаций как направление переживает кризис. Мир изменился, а мы за ним не поспеваем. Прошло 40 лет, и где же теория организаций, способная работать, например, с понятиями «глобализация» или «неолиберализм» (хотя это понятие я не люблю)? Все эти феномены так или иначе отражаются на организациях, и я не считаю, что адекватно мы это учитываем.

— *По Вашему мнению, социология ещё нуждается в исследованиях организаций как отдельном направлении? Или вполне достаточно исследований в рамках социологии труда, экономической социологии или тех, что проводятся бизнес-школами?*

— Полагаю, это направление нужно социологии. Одно из достоинств социологии организаций, особенно после революции 1970-х гг., состоит в её нацеленности на макроуровневые, социетальные проблемы. До этого теория организаций и была главным образом нацелена на внутриорганизационные процессы, а в 1970-е гг. социологи стали утверждать: «Недостаточно просто сказать, что окружающая среда влияет на организации. Нам нужно понять эту окружающую среду и изучать её как самостоятельный объект». В этом была главная сила социологии организаций после 1970-х гг. Проблема в том, что некоторые аспекты организаций можно понять только изнутри. В организациях существуют такие проблемы, которые, на мой взгляд, невозможно до конца понять с позиций новой институциональной

теории или даже сетевого подхода. Например, Дон Палмер написал очень важную книгу — «Normal Organizational Wrongdoing» («Нормальные ошибочные действия организаций») [Palmer 2012], которая основана на классической теории организаций. Он сделал попытку понять, почему организации «лажают». Почему, например, корпорация General Motors попала в такую ситуацию, когда ей пришлось отзывать свои автомобили. Частично это объясняется внешним давлением, в том числе конкуренцией, но по-прежнему важно и то, что происходит внутри организации. Изучая окружающую среду, этого не заметить. И я по-прежнему считаю, что социологии здесь отведена особая и важная роль. Например, Дон пытается показать, что ошибки организаций происходят не просто из-за каких-то плохих людей; нередко они совершаются людьми совершенно нормальными. Иными словами, любой из нас мог бы такое натворить. Внутри организации запускается цепочка процессов, которая заставляет кристально честных, достойных людей «срезать углы». Дон сейчас работает в бизнес-школе, но до сих пор считает себя социологом. Я думаю, что подобный подход не появился бы, не будь социологов.

— *С того момента, как Вы стали председателем секции «Организации, профессии и труд» в АСА, Вы замечали какой-либо прогресс в социологии организаций? Да, направление, возможно, в кризисе. Новых теорий действительно немного. Но все-таки, есть какие-то свежие работы, которые Вас впечатлили?*

— Хороший вопрос. Кстати, на него можно ответить — Дик Скотт использовал этот приём, — просто сказав, что в социологии организаций нет никакого кризиса. Весь вопрос в том, как определять предметное поле. Если определять его широко, то можно назвать много самых разных великолепных исследований. Другими словами, есть работы, которые обычно не относят к теории организаций, но, в принципе, допустимо это сделать. Например, возьмём мою последнюю книгу. При желании её можно назвать теорией организаций: она про крупные корпорации и про тех, кто ими управляет. Там есть фрагменты в духе теории организаций, которые я назвал бы релевантными. Если бы мне пришлось выбрать только одну область, то я, скорее всего, отнёс бы её к социологии политики, но мои занятия находятся под влиянием множества работ в рамках теории организаций. Если говорить о том, какие недавние работы я считаю ключевыми в области теории организации, то многие из них также можно отнести к экономической социологии. Например, работа Эзры Цукермана и Хагги Рао по категоризации [Zuckerman, Rao 2004] — очень интересное направление исследований. Думаю, содержательно утверждение Эзры в его первой статье о том, что если вас — личность или организацию — нельзя легко классифицировать, то у вас проблема. Эта интереснейшая мысль породила множество важных работ.

Также интересны исследования по идентичности, которые проводят ряд бывших популяционных экологов. Существенный вклад вносят представители школы нового институционализма. Ещё одним хорошим примером является недавно изданная книга Патрисии Торнтон, Вилли Окасио и Майка Лоунсбери [Thornton, Ocasio, Lounsbury 2012]. Они направили неоинституциональную теорию в довольно многообещающую сторону и поняли, что легитимность — это процесс, который таит в себе конфликт, и в него вовлечена политика. Так что даже в рамках широких подходов, существовавших уже долгое время, есть много достижений.

— *А что можно сказать про сетевой анализ?*

— Сетевой анализ организаций развивается уже по меньшей мере три десятилетия. Например, концепция структурных пустот [Burt 1992] породила множество исследований и дала нам целый ряд важных идей. Сейчас сетевой анализ стал популярен, распространился в другие академические дисциплины, был подхвачен физиками и представителями прочих точных наук. Должен сказать, что я настроен не-много скептически ко всему этому. Меня поразил их методологический прогресс. В 1970-х гг. я зани-

мался сетевым анализом, и тогда все вокруг думали, что мы делаем какие-то сложные вещи, однако по сравнению с тем, что происходит сейчас, это был просто детский лепет. В этом отношении они сильно продвинулись. Но в некоторых отношениях они воссоздают те же самые проблемы, с которыми сталкивались мы. Одна из наших проблем заключалась в следующем: «Это просто замечательно, что вы можете показать эти прекрасные картинки сетевых структур! Но что дальше? Вы можете показать нам, что эти структуры приводят к реальным последствиям?» И, в конце концов, нам приходилось отвечать на это. Кое-кто из нас начал искать эти последствия, занявшись главным образом политическими, экономическими и стратегическими результатами сетевых связей. Сейчас уже довольно хорошо известно, что существуют последствия самого разного рода. Когда я вижу некоторые из тех презентаций, что показывают в ходе публичных выступлений и конференций (многие из них содержат действительно элегантное описание сетевых свойств), я часто себя спрашиваю: «Ну и что из этого?» Я вовсе не хочу говорить так обо всех, но таков мой личный опыт. Такое же отношение у меня и к повальному сейчас увлечению большими массивами данных. Я видел несколько примеров действительно великолепного и творческого применения таких данных для решения конкретных вопросов. Но меня по-прежнему никто не убедил, что само по себе наличие больших массивов поможет нам ответить на ключевые теоретические и содержательные вопросы.

— *Давайте вернёмся к Вашей последней книге «The Fracturing of the American Corporate Elite» («Фрагментация американской корпоративной элиты») [Mizruchi 2013a]. Расскажите, пожалуйста, как Вам в голову пришла идея написать эту книгу и как проводились исследования? Нашим читателям была бы интересна предыстория.*

— Как это происходит со многими идеями, у меня тоже уже достаточно давно появились какие-то обрывки мыслей, которые я не мог чётко сформулировать. Наверное, лет 20 назад я стал размышлять над такими вопросами: «Возможно ли, что у самих элит ложное сознание? Разве они не понимают, что в их же собственных интересах было бы развивать, например, промышленную политику? И действительно ли они знают, что их дела при демократах идут лучше, хотя сами они демократов не любят?» Я начал разрабатывать свои соображения, но лишь в 2004 г. мои размышления стали приобретать внятные очертания. Я был на мероприятии, организованном Деловым круглым столом (*Business Roundtable*) — главной организацией директоров крупнейших американских предприятий. Тогдашний президент ассоциации, Джон Кастеллани, собирался произносить речь на заседании Детройтского экономического клуба. Организаторы круглого стола связались с несколькими местными учёными, которым, по их мнению, могло быть интересно это мероприятие, и пригласили нас на деловой завтрак. И вот Кастеллани встаёт и произносит речь об аутсорсинге: как это здорово... мы все должны поддерживать это... Само по себе это выступление и его тема были интересны, поскольку в зале сидели представители многих профсоюзов, — это же Детройт! Речь была просто прекрасной. Кастеллани чётко формулировал свои мысли, был энергичен и весел, в общем, слушать его было одно удовольствие. Но с какого-то момента речь потускнела, и оратор стал жаловаться на нехватку финансовых средств. Это был 2004 г., Джордж Буш только что существенно сократил налоги и получил рекордный дефицит бюджета. Кастеллани всё говорил и говорил о дефиците, о том, как он ужасен, и о том, что с этим нужно срочно что-то делать, но не сказал ни слова о сокращении налогов как о его причине. Тогда я вспомнил, что 20 лет назад Рейган сделал почти то же самое: он сильно урезал налоги и тут же получил громадный дефицит. Отличие состояло в том, что в 1983 г. Деловой круглый стол сказал: «Нужно увеличить налоги», — и Рейган поддержал это лично. Теперь же ситуация повторялась, но глава организации, которая 20 лет назад настояла на увеличении налогов, не говорит об этом ни слова. Что же это было? Моя первая гипотеза состояла в том, что в этот раз участники круглого стола не хотели «лезть поперёк батьки в пекло» и занимать трудную, непопулярную позицию, как они поступили в прошлый раз. Потом я стал размышлять об аргументах, о 1960-х и о 1970-х гг., о корпоративном либерализме и о том, что главы крупных корпораций занимали в 1960–1970-х гг. относительно умеренные политические позиции, тогда как

мелкий бизнес чаще был «правым». Я точно не знал, что именно показывают данные, но всегда полагал, что какая-то правда в размышлениях такого рода есть. А затем я сравнил обе ситуации: похоже, что крупный бизнес вообще потерял всякое чувство ответственности и не желает занимать непопулярную позицию. Видимо, всё изменилось. Я начал это обдумывать, и чем больше думал, тем больше убеждался: я что-то нащупал. Вот так я решил написать об этом книгу. Я занимаюсь количественными исследованиями — провожу сетевой анализ, строю регрессионные модели, преподаю многомерные статистические методы — и знаю, как это делать. Но задуманная книга должна была содержать исторические повествования, и я не знал, как об этом писать, поэтому забуксовал примерно на пару лет. Стоило мне заговорить о своём замысле, как я слышал: «Какая классная идея!» Но я не прикасался к бумаге. Наконец, я поговорил с Майком Аронсоном, который издал мою предыдущую книгу. Он убедил меня делать книгу для того же издательства и сказал: «Просто сядь и напиши её». Проблема была в том, что на тот момент я проделал лишь небольшую часть исследовательской работы. Но, в конце концов, я просто сел и стал писать. Я реализовывал исследования и описывал их результаты — главу за главой. Первую главу я написал относительно поздно, но, начав со второй главы, я читал всё, что можно; у меня были студенты, которые «рыли» для меня материал. Я работал с двумя мониторами — на одном страницу за страницей писал заметки, а на другом — текст. Закончив черновой вариант одной из глав, переходил к исследованиям для следующей главы. С самого начала я знал, какой должна быть структура всей книги, но я не знал, как именно распределится полученный материал по главам. Вначале меня сдерживало то, что в глубине души я сомневался в своей правоте. Но чем больше я работал, чем больше фактов собирал, тем больше убеждался, что прав: действительно произошли изменения. Это меня подпитывало... На самом деле я написал всю книгу за полтора года. Однако, чтобы приступить к ней, мне понадобились шесть или семь лет.

— *А что члены корпораций думают о Вашей идее? Они согласны?*

— Я не получил массовой реакции от деловых кругов, но кое-что имеется. Одна из организаций, которую я обсуждаю в книге, — это Комитет по экономическому развитию, который в 1940–1970-х гг. был очень влиятельным. Как-то мне позвонил бывший глава этого комитета и рассказал, насколько ему понравилась моя книга. Мы прекрасно пообщались примерно полчаса. В другой раз, после публикации статьи в «Harvard Business Review Online» [Mizguchi 2013b], я получил критический комментарий от представителя Делового круглого стола, занимающегося связями с общественностью, который сказал мне, что мой взгляд на Деловой круглый стол «абсолютно не обоснован», группа делает много полезного для разрешения политического тупика в Вашингтоне, а я должен приехать и поближе познакомиться с их деятельностью. Подумав, что это хорошая возможность, которую не стоит упускать, я написал примирительный ответ такого содержания: «Спасибо за комментарий. Я с радостью приехал бы...». Мы начали переписываться. Я послал им экземпляр книги, и они пропали. Несколько месяцев спустя я снова написал им, спрашивая, получили ли они книгу, а они попросили меня послать ещё один экземпляр. Больше от них ничего не было... Это хороший пример для теории организаций. Одно возможное объяснение состоит в том, что кто-то был огорчён этой книгой, и они не захотели иметь со мной дело. Но другое возможное объяснение (вероятно, более правдоподобное) состоит в том, что они загружены, у них много дел и нет времени, чтобы разбираться со всем, что приходит на их электронную почту, и поэтому упустили эту дискуссию из виду. Что касается отзывов на книгу, которые можно найти в Интернете, то они преимущественно позитивные. Некоторые люди, даже из бизнеса, говорили: «Да, так всё и было». Я обсуждал книгу в Гарвардской школе бизнеса. Тамошние старожилы, похоже, считали, что деловой мир изменился так, как я это описал.

— *Они согласны с утверждением, что корпоративная элита стала более фрагментированной?*

— Те, с кем я разговаривал и кто долгое время наблюдал весь этот процесс, по-моему, соглашаются. Для своей книги я проводил интервью с несколькими бизнесменами, сохранив их анонимность. Один

из них, например, был знаком с Реджинальдом Джонсом, главой General Electric до Джека Уэлча, которого он тоже знал. И он сказал мне, что совершенно случайно так вышло, что главы крупных корпораций перестали быть сплочённой группой, как раньше, и они даже не знают друг друга. Другие люди говорили мне похожие вещи. Данные это отражают. Один из наших выпускников, Джоан Чу, который сейчас начинает работать в Чикагском университете, построил великолепный график, где показал на данных фондового индекса S&P²-500 за 1997 и 2010 гг. динамику компаний с переплетёнными директоратами, и по ней прекрасно видно, как сеть просто рассыпается [Chu, Davis 2013]. Так что есть факты, подтверждающие мой тезис.

— *Есть ли в мире какие-то признаки того, что то же самое происходит в других странах? Например, в Европе?*

— Безусловно, есть. В Нидерландах, например. Эльке Хеескерк написал блестящую книгу о Нидерландах «Decline of the Corporate Community» («Закат корпоративного сообщества») [Heemskerk 2007]. Есть сведения по Швейцарии, которые собрали Томас Дэвид с коллегами; есть публикации по Великобритании. В Германии всё не так однозначно: одни утверждают, что там происходят похожие процессы, а другие с этим не согласны. В целом имеются признаки, показывающие: что-то похожее происходит, по крайней мере, в Западной Европе.

— *А что насчёт Азии? Я всегда считал, что Япония идёт в противоположном направлении.*

— Это любопытно. Мы привыкли анализировать Восточную Азию, особенно Южную Корею и Японию, позднее — Китай как прототипы для теории организации, потому что многие американские теории, которые не очень хорошо работали в наших собственных компаниях, прекрасно работали в этих восточноазиатских странах. Примерно так: «Если бы только у нас были кейрецу!» Но я не знаю, прошло ли достаточно времени, чтобы анализировать эти страны и посмотреть, есть ли там что-то похожее. Они исторически находятся на различных стадиях развития, поэтому меня не особо удивит, если мы там не увидим похожей фрагментации. Хотя было бы интересно это выяснить.

— *У меня остался последний блок вопросов. Они про ICOS. Когда я разговаривал с Диком Скоттом, он мне рассказывал, как социология организаций развивалась в Стэнфорде, как там формировались основные подходы: ресурсная зависимость, новый институционализм, популяционная экология. Он довольно скептически оценивает то, что сейчас происходит в Стэнфорде. Тогда я спросил его, где же то место, в котором разрабатываются новые теории. Он ответил, что новым Стэнфордом для социологии организаций стал Мичиганский университет. Что же такого особенного есть в институциональных условиях Мичиганского университета? Что позволило Диду Скотту назвать его новым Стэнфордом для социологии организаций?*

— Дик организовал общеуниверситетскую группу в Стэнфорде и руководил ею многие годы. Группа была очень успешной, но потом распалась. В Мичигане история организационной теории довольно длительна. Школа человеческих отношений развивалась и процветала в Мичигане в 1940-х, 1950-х и 1960-х гг. Её центр был в Институте социальных исследований (Institute for Social Research, ISR). А потом она словно вымерла. Я думаю, что этот подход просто исчерпал себя. Если говорить о теории организаций, то к началу 1980-х гг. Мичиганский университет отошёл на второй план. Но уже в конце этого десятилетия — ещё до моего приезда — группа исследователей в кампусе, где ключевыми фигурами были Мейер Залд, Майкл Коэн, Рик Прайс и Боб Кан, решили, что Мичиганскому университету нужно возрождение теории организаций, и выступили с идеей организовать то, что они назвали Междисци-

² Полное наименование международного рейтингового агентства — Standard & Poor's Financial Services LLC. — *Примеч. ред.*

плинарной группой по исследованию организаций (ICOS). Им удалось убедить многие структуры в кампусе выделить финансирование для этого, и они превратили комитет в серию еженедельных семинаров с внешними выступающими, как правило. Одна из причин успеха состояла в том, что Мичиганский университет был очень междисциплинарным и прежде, начиная с ISR, что благоприятствовало появлению Комитета. Организаторы ICOS никогда не осознавали этого; Комитет просто органично вырос из самой природы университета. Затем, несколько лет спустя, они поняли, что это прекрасный коммерческий ход: нужно всячески демонстрировать свою междисциплинарность, и сейчас они все время говорят об этом. Думаю, произошло следующее: в кампусе были люди, которые так или иначе занимались изучением организаций, и ICOS привлёк их к себе. Мы повсюду обнаруживали людей, которые заняты интересными вещами, а затем стали приглашать внешних докладчиков. Они приходили пообщаться с нашей группой, а в аудитории были все эти легендарные люди, и они возвращались домой, впечатлёнными тем, насколько увлекательна и динамична здесь среда. Всё развивалось очень быстро, примерно так же, как сворачивалась программа в Стэнфорде. Дик является одним из самых больших наших сторонников. Он постоянно говорит, как Вы только что сказали, что Мичиган — это новый центр теории организаций. Это было простое совпадение. Не было конкурентов, поэтому мы просто развивались. А потом приняли в штат отличных учёных. В бизнес-школе была действительно сильная группа исследователей организаций: Джейн Даттон, Джим Уолш, Сью Эшфорд. Мы наняли Уэйна Бейкера, а затем Джерри Дэвиса. Главную роль сыграли Мейер (Залд) и Майкл Коэн. Оба они умерли несколько лет назад. Они были гигантами! Не просто великолепными учёными, но и отличными администраторами, они знали, как управлять организацией. Они смогли получить действительно хорошее финансирование, которое сохранилось и сейчас, и за 25 лет нет никаких признаков его исчезновения. Сейчас мы институционализировались. Я думаю, это комбинация сильных личностей с прекрасными предпринимательскими и административными качествами, благоприятная ниша в окружающей среде и то, что в кампусе уже был потенциал, который нужно было просто раскрыть.

— *Каковы основные темы семинаров?*

— Всё, что угодно! Это их сильная сторона. Например, Джерри (Дэвис) заинтересовался предпринимательством, особенно нестандартными стартапами. Он всегда интересуется Детройтом, где много интересных предпринимательских решений. Один из его студентов, Сунтае Ким, писал диссертацию по нескольким инкубаторам, мастерским (*workshops*), где несколько предпринимателей пытались организовать предприятие по разным бизнес-моделям. Он употреблял термин «антиизоморфизм», так как они сознательно хотели отличаться от принятых норм организации новой компании. Джерри очень заинтересовался все этим и собрал людей буквально отовсюду. О некоторых людях я вообще ничего не слышал ранее, некоторые сами являются предпринимателями и делают интересные вещи.

— *Получается, что участвуют не только учёные?*

— Иногда, от случая к случаю... Почти всегда это исследователи, но ICOS, например, привлёк Билла Маккиббена, когда в прошлом году была секция по энвайронментализму. Иногда Джерри отыскивает сотрудника факультета и говорит ему: «Тебе нужно организовать серию семинаров в этом семестре, и ты можешь пригласить четырёх человек». Так что всё зависит от того, что интересует людей. Джерри, помимо прочего, интересуется большими массивами данных, поэтому приглашает соответствующих специалистов. Иногда мы приглашаем учёных из-за рубежа — из Италии, Скандинавии, других регионов.

— *Спасибо за то, что поделились своими мыслями о социологии организаций, и за увлекательную беседу!*

**Интервью провёл Игорь Чириков
Бёркли, 29 сентября 2014 г.**

Литература

- Burt R. S. 1992. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chu J. S. G., Davis G. F. 2013. *Who Killed the Inner Circle? The Collapse of the American Corporate Interlock Network (September 11)*. URL: <http://ssrn.com/abstract=2061113> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2061113>
- Dalton M. 1959. *Men who Manage. Fusions of Feeling and Theory in Administration*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Heemskerk E. M. 2007. *Decline of the Corporate Community. Network Dynamics of the Dutch Business Elite*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Mizruchi M. S. 1982. *The American Corporate Network, 1904–1974*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Mizruchi M. S. 2013a. *The Fracturing of the American Corporate Elite*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mizruchi M. S. 2013b. Why the Decline in Corporate Statesmanship? *Harvard Business Review Online* (April 24). URL: <https://hbr.org/2013/04/why-the-decline-in-corporate-s>
- Mizruchi M. S., Bunting D. 1981. Influence in Corporate Networks: An Examination of Four Measures. *Administrative Science Quarterly*. 26: 475–489.
- Palmer D. 2012. *Normal Organizational Wrongdoing*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Thornton P. H., Ocasio W., Lounsbury M. 2012. *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Zuckerman E. W., Rao H. 2004. Shrewd, Crude or Simply Deluded? Comovement and the Internet Stock Phenomenon. *Industrial and Corporate Change*. 13 (1): 171–212.

INTERVIEWS

Conversation with Mark Mizruchi: “There is Very Little Organizational Theory Left in Sociology Departments”

Interviewed by Igor Chirikov

Abstract¹

MIZRUCHI, Mark S. — Robert Cooley Angell Collegiate Professor of Sociology, Barger Family Professor of Organizational Studies, and Professor of Business Administration, University of Michigan. Address: 500 S. State Street, Ann Arbor, Michigan 48109-1382, United States.

Email: mizruchi@umich.edu

Prof. Mizruchi was interviewed by Igor Chirikov, senior research fellow at the National Research University Higher School of Economics in Moscow. In the interview, Prof. Mizruchi was asked about the evolution of his research interests and peculiarities of his approach to teaching organizational theory. Prof. Mizruchi also described how he became acquainted with organizational sociology. Within his winding career trajectory from Statistical Analyst at Albert Einstein College of Medicine to Professor of Sociology at the University of Michigan, Mark Mizruchi has witnessed the development of both organizational theory and sociology of organizations and their division into institutionally separate subfields. Whether such fragmentation is methodologically important, it certainly affects the teaching process of organizational theories to students and the future of the whole field by shifting its research focus from broad and theoretical issues to more narrow and applied problems. In addition,

Prof. Mizruchi shared the main ideas of his recent award-winning book (*The Fracturing of the American Corporate Elite*) and details of the creative writing process. In the final part of the conversation, Prof. Mizruchi told the story of how the Interdisciplinary Committee on Organizational Studies (ICOS) was established and how it influences research and teaching processes at the University of Michigan.

Keywords: organizational theory; sociology of organizations; economic sociology; political sociology; corporate interlocks; social network analysis.

References

- Burt R. S. (1992) *Structural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Chu J. S. G., Davis G. F. (2013) *Who Killed the Inner Circle? The Collapse of the American Corporate Interlock Network (September 11)*. Available at: <http://ssrn.com/abstract=2061113> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2061113> (accessed 19 March 2015).
- Dalton M. (1959) *Men who Manage. Fusions of Feeling and Theory in Administration*, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Heemskerk E. M. (2007) *Decline of the Corporate Community. Network Dynamics of the Dutch Business Elite*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

¹ This abstract is a copy of the abstract from the previous issue (2015, vol. 16, no 2, pp. 110–118). The entire English language text is available in the previous issue.

- Mizruchi M. S. (1982) *The American Corporate Network, 1904–1974*, Beverly Hills: Sage Publications.
- Mizruchi M. S. (2013a) *The Fracturing of the American Corporate Elite*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Mizruchi M. S. (2013b) Why the Decline in Corporate Statesmanship? *Harvard Business Review Online* (April 24). Available at: <https://hbr.org/2013/04/why-the-decline-in-corporate-s> (accessed 19 March 2015).
- Mizruchi M. S., Bunting D. (1981) Influence in Corporate Networks: An Examination of Four Measures. *Administrative Science Quarterly*, no 26, pp. 475–489.
- Palmer D. (2012) *Normal Organizational Wrongdoing*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Thornton P. H., Ocasio W., Lounsbury M. (2012) *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Zuckerman E. W., Rao H. (2004) Shrewd, Crude or Simply Deluded? Comovement and the Internet Stock Phenomenon. *Industrial and Corporate Change*, vol. 13, no 1, pp. 171–212.

Received: January 19, 2015.

Citation: Interv'yu s Mark Mizruchi: "Na sotsiologicheskikh departamentakh pochni ne prepodayut teoriyu organizatsiy" [Conversation with Mark Mizruchi: "There is Very Little Organizational Theory Left in Sociology Departments"]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 16, no 3, pp. 14–25. Available at: <http://ecsoc.hse.ru/en/2015-16-3.htm> (in Russian)