

НОВЫЕ КНИГИ

Е. А. Гудова

Как организации существуют через говорение

Рецензия на книгу: Czarniawska B. 1997. *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*. Chicago: University of Chicago Press. 256 p.



ГУДОВА Елена Алексеевна — кандидат социологических наук, преподаватель кафедры экономической социологии, младший научный сотрудник Лаборатории экономико-социологических исследований Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». Адрес: 101000, Россия, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: egudova@hse.ru

Книга Барбары Чарнявской может показаться вызовом по нескольким причинам: излюбленное «растягивание границ» различных дисциплин автором требует немалой подготовки и доверия от читателя; за внешне простой идеей нарратива организационных изменений скрываются глубокие философские, социологические и филологические основания; эклектичность теоретического языка компенсируется мастерским обоснованием новых, эмпирически укоренённых и уже доказавших свою практическую полезность терминов. Чарнявска пишет историю реорганизации шведского государственного сектора с точностью академика и красноречием сказителя: институты не просто обретают очевидную фактичность в своей деятельности, они зиждутся на сетях действий (*action nets*) (более того, в каком-то смысле ими и являются). В связи с этим от читателя требуется не только внимание (умение «следить за словами»), но и воображение — автор выстраивает лёгкие, но прочные и убедительные конструкции из нарративов, которые открыты дальнейшему «переводу» (в герменевтическом и акторно-сетевом смысле).

Нарративное знание и его метафоры намного более продуктивно позволяют работать с неотъемлемой парадоксальностью организаций. Чарнявска указывает, что нарративный подход способен помочь новому институционализму отрефлексировать собственные ограничения и лучше разобраться в том, как происходит институциональное строительство. Уделяя внимание устной и письменной коммуникации, историям сотрудников, мы можем проследить, как формируются институционализированные структуры мышления (*institutionalized thought structures*), отвечающие за репертуар возможных действий и разделяемые представления участников организации.

Книга хорошо скроена и приятна для вдумчивого чтения как в теоретической, так и в эмпирической части. Рассказанные истории и сериалы о государственном секторе Швеции поднимают важные темы смены организационной формы собственности, внедрения технологий, переосмысления идентичности. На волне современного интереса к сторителлингу книга тоже может предложить интересные методологические ходы и объяснения того, почему и как истории «работают». Задача читателя — лишь открыть книгу, и уже этим он вступит в диалог и совместное нарративное творчество, к которому автор открыто приглашает.

Ключевые слова: институционализм; метафора; организационная драма; парадокс; сторителлинг; этнография.

Любое высказывание необходимо контекстуализировать, как учит нас герменевтическая традиция и непосредственно книга «Narrating the Organization...» («Рассказывая организацию...»). Поэтому прежде всего нужно обозначить то необычное место, которое занимают подход и предлагаемая Чарнявской исследовательская оптика в богатом и многообразном мире организационных исследований (*organization studies*).

Барбара Чарнявска является одним из достаточно ярких представителей «скандинавского институционализма», который с некоторой долей условности можно назвать конструктивистской институциональной теорией. В рамках скандинавского институционализма важна не только логика последовательности, но и логика соответствия, уместности. Внимание исследователей акцентируется на диффузных организационных процессах, два ключевых среди которых — «перевод» и «редактирование». «Перевод» показывает, что любые практики, структуры и идеи не просто копируются или подстраиваются под новые обстоятельства, они контекстуализируются¹. «Редактирование» же развивает дальше конструктивистскую метафору и подчёркивает активное участие людей на местах. Важными оказываются не только множественные и переменчивые логики участников², но и то, что сами эти участники и их действия суть продукты социального конструирования [Czarniawska, Sevón 1996].

В то же время Чарнявска фактически определяет лицо «нарративного» поворота в организационных исследованиях. Зародившись вслед за «культурным» и «лингвистическим» поворотами ещё в 1970-е гг., «нарративный» поворот получил мощное развитие и признание в 1990-е гг., когда внимание исследователей переключилось с гранд-нарративов (таких как «мифы» [Mitroff, Kilmann 1975] или «сага» [Clark 1972]) и личных историй и идентичностей на процесс конструирования нарративов³ и значений. Но, как зачастую случается в социальных науках, единого понимания того, что есть история и нарратив, не сложилось⁴. Сама Чарнявска [Czarniawska 2012] выделяет нарратологию, рассматривающую нарратив в качестве формы коммуникации [Czarniawska 2004], и сторителлинг, в котором важно мастерство рассказывания (*narrative craft*), что делает его более близким к исследованиям фольклора (и здесь ключевой фигурой, безусловно, является Яннис Габриэль [Gabriel 2000]).

На метауровне можно говорить о реалистическом, интерпретативном и постструктуралистском подходах к нарративам в организации. В первом из этих подходов нарративы выступают репрезентациями феноменов и событий или непосредственно данными для их объяснения; во втором фокус смещается на интерпретации происходящего (как индивидуальные, так и надындивидуальные); а в третьем исследователи проблематизируют сложность и изменчивость нарративов через процессы их возникновения [Vaara, Sonenshein, Voje 2016]. Реалистическая традиция работает с нарративами в достаточно позитивистском ключе, а постструктуралистская привлекает сложные метафоры и работу с интертекстом⁵. Чарнявска же, наряду с Габриэлем, работает в интерпретативном ключе, и для неё основная интрига организационных нарративов в том, что они не только отражают действительность, но и являются ин-

¹ На что в классической институциональной теории есть термины «импорт» и «адаптация».

² Как, например, во французском институционализме Люка Болтански и Лорана Тевено.

³ «История» и «нарратив» будут использоваться нами в качестве синонимов для простоты и языкового разнообразия, хотя при более глубоком погружении в нарративный подход эти термины необходимо дифференцировать.

⁴ См., например, более детальный анализ и сравнение направлений нарративного подхода: [Гудова 2017].

⁵ См., например, работы Дэвида Боже: [Voje 1991; 1994; 1995].

струментами выстраивания организационных процессов (что, собственно, и представляет собой «ответ» институциональной теории)⁶.

Ещё один немаловажный аспект творчества Чарнявской связан с используемой ею методологией. Автор работает в русле этнографической традиции, исследуя «мир в песчинке» в нарративах своих информантов. Однако организации для неё — не совсем культуры, которые можно познать классическим методом включённого наблюдения. Во многих своих книгах Чарнявская деликатно указывает, что присутствующие этнографии полифония и мультивокальность не решают проблем перекоса голоса и интерпретаций в пользу наделённых властью в поле. То, что исследователем организаций может озвучиваться как не-менеджеральная точка зрения на события, отнюдь не добавляет этой точке зрения какого-либо веса. Так происходит, потому что, во-первых, голоса несводимы друг к другу, и любая попытка перевода все равно заканчивается редукцией смыслов (р. 198). А во-вторых, позиция исследователя организаций недостаточно дистанцирована, и не следует делать вид, что у него (неё) с информантами вообще когда-либо получится диалог на равных, ведь и статус исследователя, и полученное знание упираются в парадокс прагматизма сотрудников: «мы давно это всё знали» (р. 199–200).

Методологический ход Чарнявской — *эргонография*, от греч. *ergon* — работа, но также *organon* — инструмент. «Все, что делают исследователи организаций, — это читают (слушают) и пишут (говорят)» [Czarniawska 1997a]. Эргонография предоставляет исследователю возможность лавировать между фактами и выдумкой, менять стиль повествования и не бояться авторства. Литературный реализм не обязательно должен быть связан с реализмом философским. Нарратив может использоваться крайне широко: в качестве «истории поля» (*tales of the field*), приближенной к литературному произведению; как «полевые рассказы» (*tales from the field*), в которых истории служат исключительно эмпирикой; и даже в форме дисциплинарной рефлексии — литературной критики [Czarniawska 1997a; 1997b; 1999].

Все эти аспекты творчества Чарнявской ставят нарративный анализ несколько особняком. Для неё организации, следуя заданной К. Вейком и его соавторами логике, «существуют через говорение» («Organizations are talked into existence») [Weick, Sutcliffe, Obstfeld 2005: 409], что вполне созвучно с процессуальным подходом в *organization studies*. В то же время для Барбары Чарнявской важно играть на поле нового институционализма, в котором организации всё-таки являются статичными сущностями и с ними что-то постоянно происходит, и показать, как драма и литература способны помочь институциональной теории отрефлексировать собственные метафоры (р. 186). Именно поэтому лучшим актёром является бюрократ, действия в организациях ритуальны, а парадокс становится главной силой и объяснительной моделью организационной жизни.

Книга «Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity» («Рассказывая организацию: драмы институциональной идентичности») написана почти 20 лет назад и недвусмысленно демонстрирует читателю означенные теоретические и методологические вкусы автора. Во введении описывается, почему таким сложным феноменам, как организации, вообще нужны метафоры и, в частности, нарративы (потому что мейнстримное понимание организации как открытой системы⁷ с границами и окружающей средой сформировалось в 1960-е гг. и видело именно последнюю в качестве источника всех бед, в то время как проблемы порождают сами организации). Далее, в трёх частях, последовательно рассматриваются предпосылки и возможности использования драмы и нарративов, четыре истории организаций государственного сектора и теоретическая рефлексия над материалом — что это может дать организационным исследованиям.

⁶ Для Я. Габриэля (как последователя психоанализа и организационной психологии) истории и нарративы становятся способом включить в анализ эмоциональную компоненту, этакой терапевтической версией «третьего пути» между бегством и конформизмом.

⁷ См. подробнее: [Scott 2003].

Художественно об институционализме

*Если наука — это разговор,
то научные тексты — голоса в нем (р. 7).*

В первой части книги, состоящей из трёх глав, Чарнявска сразу объясняет читателю, что новый описательный язык она заимствует в антропологии, литературной теории и институционализме. Истоки и развитие институтов современной жизни рассматриваются через призму нарративной формы производимого знания, а антропология служит в качестве морального императива (р. 6).

Действия людей в целом и разговоры в частности являются исполняемыми, вводимыми в действие (*enacted*) нарративами, что и позволяет говорить о «драме» (р. 13)⁸. Это ставит сразу несколько проблем: как возможен переход к надындивидуальным нарративам и концептам? Как возможна интерпретация? Что делать с тотальной непредсказуемостью нарративов? Для их решения автор предлагает смотреть на нарративы как на способы познания и способы коммуникации. Коммуникация более-менее однозначно позволяет актерам увязывать нарративы в единую конструкцию благодаря *нарративной рациональности*, а нарративное знание (следующее конструктивистской традиции) противопоставляется строгому научному (или логически обусловленному, позитивистскому). И оно, конечно же, выигрывает в этом сравнении: нарративы позволяют уйти от жёсткости причинно-следственных связей, а также акцентируют внимание на темпоральной последовательности, а не на правдоподобии событий (р. 18–19).

На теоретическом уровне Чарнявска по-разному использует организационные нарративы, обращаясь к концептам драмы, которая служит для понимания организационной жизни и собственно институтов, и к автобиографии, которая необходима для анализа идентичности. «Драма» объединяет драматургию Ирвина Гофмана (со всеми чертами театральности) и драматизм Кеннета Берка⁹ (ритуальность и изначальный трагизм событий): истории становятся одновременно отражениями действительности и инструментами выстраивания организационных процессов. В государственном секторе и политике драма возникает, поскольку драматизируется происходящее — события всегда имеют отношение к жизненно важным сферам и благам. А также всегда есть элементы саспенса, эмоционального катарсиса и структура из трёх актов: в первом «сгущаются тучи» и возрастает напряжение, во втором «на сцену» выходит лидер, в третьем ситуация разрешается победой или поражением. Фигура выходящего на сцену лидера также крайне значима: его (её) задача в том, чтобы поддерживать перед зрителями и труппой иллюзию контроля. Именно поэтому лучшим в своём роде актёром является эффективный бюрократ (р. 38–39), и одним из вопросов книги становятся коллективные усилия по поддержке иллюзии контроля в ситуации распределённой ответственности.

Идентичность нарративна, поскольку задаётся сценариями социального взаимодействия с его коммуникацией и физическими действиями. Это относится не только к индивидам, но и к организациям — они выступают в качестве суперперсон (*super-person*), так как нами же наделяются антропоморфными чертами (чего стоят только один функционализм и представление об организации как об «открытой системе»). И здесь возникает вторая метафора — «автобиографии». Для организации она становится важной в качестве рефлексии над собственной историей, желательной успешной. Но автобиография — это не только история успеха (*success story*), которая в этом смысле уподобляется кларковской «сэге»;

⁸ Для подобного утверждения Чарнявска опирается на литературную герменевтику в лице П. Рикёра, феноменологию А. Шюца и американский прагматизм, представленный символическим интеракционизмом Г. Беккера и этнометодологией Г. Гарфинкеля.

⁹ Также у Берка Чарнявска заимствует «пентаду» — описание происходящего через акт, сцену, агента, действие и цель.

это письменное высказывание об идентичности организации, в котором не менее важно, почему повествование следует именно за описанными событиями и героями, по каким причинам так вышло. Это высказывание подвержено изменениям и достаточно пластично, ведь разговор (в организационном поле) всегда продолжается (р. 51–53).

Нарративы для Чарнявской интересны не только в качестве готовых конструктов, рассказывающих об идентичности и социальной реальности организаций, но и как элементы становления этой реальности¹⁰. Они отражают институционализированные структуры мышления (*institutionalized thought structures*) (р. 67–68), которые отвечают за базовые аксиомы, репертуар действий и разделяемые участниками нормы и правила в организации¹¹.

Одной из теоретических задач автора становится сопоставление организационных нарративов с оглядкой на характерные для них структуры мышления. Эти нарративы сравниваются, перекрывают друг друга и отражают те сети действий, в которых они появляются. Эти же нарративы могут сравниваться с нарративами академической науки — теорией, которая в текстах пытается осмыслить изменения в организационном поле, изоморфизм и парадоксы. Чарнявска умело балансирует между рассказыванием своей версии и диалогом с читателем: в конце концов, приглашение к дискуссии мы получаем практически сразу, как принимаем для себя решение, что знание нарративно.

Ещё один крайне важный для текста, да и в целом для автора, концепт — «сеть действия» (*action net*) — связан с используемым в книге методологическим ходом. Как в любой хорошей организационной (и не только) этнографии, концептуальный аппарат, методология и эмпирика в книге органично переплетены. Вместо классического *case study* автор предлагает метод «временного окна» (*window study*). Если в кейсах события всегда темпорально упорядочены (ретроспективно в случае генезиса или перспективно в случае интереса к непосредственному становлению феномена или событий), то «окно» представляет собой временной срез, констелляцию происходящего в поле, центральных событий, участников и повседневных рутин (р. 63–66).

Делая такой временной срез, Чарнявска по-своему решает одну из базовых проблем социальных наук — взаимоотношение структуры и действия. В отличие от классической сети, которая формируется акторами и распадается или пересобирается в случае ухода или смены участников, предлагаемая ею «сеть действия» наделяет участника идентичностью (а не зависит от кого-то конкретного). Действие первично для выстраивания связей и отношений, и если кто-то не может встроиться, быстро находится замена. Это, однако, не должно навести читателя на мысль о функциональном детерминизме, поскольку формирование новой сети действий зачастую может говорить об институциональных сдвигах. Изменения внутренних процессов управления и оказания услуг населению в каждой сети действий повлекли за собой изменения в составе участников и переосмысление организационной идентичности, что явно отражает институциональные изменения (р. 67–68).

Подобное прочтение (или рассказывание) институционализма осуществляется автором через широкое использование литературной теории и её инструментов. Во второй части книги, состоящей из четырёх глав, Чарнявска раскрывает потенциал метафор художественного произведения для анализа государственного сектора, и это, безусловно, самая завораживающая часть книги.

¹⁰ Здесь уместными представляются вариации на тему «слово — не воробей...».

¹¹ Не следует путать их с институционализированными мифами Дж. Мейера и Б. Роуэна, хотя в обоих случаях речь идет о социологии знания и институционализме. Для Мейера и Роуэна «мифы» важны в качестве источника организационной легитимности [Мейер, Роуэн 2011]. «Структуры мышления» у Чарнявской, скорее, близки интерпретативным схемам происходящего или «схематам», если использовать широко применяемую терминологию Дж. Бартунека [Bartunek 1984] (см. также: [Pavlyutkin 2014]), которые внутри организации часто распространяются и закрепляются как раз через различные истории, мифы и метафоры [Bartunek, Moch 1987: 485–486].

Литературные метафоры в государственном секторе Швеции

Слепое заимствование метафор из других дисциплин заводит исследователя в тупик (р. 95).

Фразой, вынесенной в эпиграф к этому разделу, Чарнявска критикует достаточно распространённое на тот момент использование физических метафор для анализа власти, влияния и изменений в организации (например, «диффузия инноваций»). Подобный ход может быть интеллектуально продуктивным, но относится к идеям, как к объектам, чьё столкновение вызывает «трения» (*frictions*). Дальше трения начинают рассматриваться в качестве структурных проблем и причин сопротивления изменениям и быстро приобретают политический характер. Чарнявска не отказывается от властных отношений в своих построениях, но акцентирует внимание читателя на необходимости интерпретировать все трения на языке поля. Большую свободу для этого предоставляют литературная теория и семиотика.

В организационном поле шведского государственного сектора Чарнявскую интересуют две сети действий — муниципальная администрация и социальное страхование. В первой центральное место занимает Шведская ассоциация муниципальных властей¹², во второй — Национальный совет по вопросам социального страхования и Ассоциация отделений социального страхования¹³. В огромном количестве собранного полевого материала (беседы с сотрудниками, полевые записи и официальные документы) автор выделяет, пользуясь концептуальным аппаратом когнитивного психолога Дж. М. Мандле, истории, темы и сериалы (*stories, themes and serials*), что отлично сочетается с нарративной традицией.

Истории являются базовыми «единицами» в нарративном подходе, и для автора они определяются в первую очередь наличием ясной структуры в виде начала, развития и завершения (*beginning — middle — end*, ВМЕ). Структура может задаваться и темпорально («сначала, потом...»), и каузально, без отсылки к хронологии, она основывается на сюжете. Темы объединяют различные эпизоды организационной жизни через общие смысловые категории (например, связанные с персоналом). Происходящие события, связанные какой-либо темой, демонстрируют, как выстраивается коммуникация и рутинизируются взаимодействия участников. Их хронология опять же может быть любой. В сериалах же, наоборот, эпизоды темпорально упорядочены, но при этом отсутствует внятная развязка, а сюжет видоизменяется и подстраивается под организационные процессы и вкусы аудитории (р. 78–79).

Рассматривая истории изменений в системе бюджетирования, налоговую реформу и введение программы реабилитации в социальном страховании, Чарнявска развивает идею парадокса, в котором бюрократия должна быть максимально бездушной, чтобы стать максимально эффективной. Но интересуют её не столько кафкианские дисфункции бюрократии, сколько неотъемлемая парадоксальность организаций государственного сектора. Например, подобные организации должны дифференцировать клиентов, чтобы обеспечивать их равенство, или проводить децентрализацию подразделений, чтобы удерживать власть. Это вовсе не исключительная особенность шведских государственных организаций, мы (с определённой оговоркой на культурную и институциональную специфику) можем встретить данные парадоксы в российском контексте, например — в реформе местного самоуправления или в вопросе прямых выборов глав регионов.

Сериалы в государственном секторе — это почти что скандинавские саги со знакомыми героями, неразрешимыми трудностями и известной долей веяний моды. Чарнявска обращает внимание читателя на два таких сериала: переход муниципальных учреждений в формы акционерных обществ и обществ

¹² Swedish Association of Local Authorities (SALA), ныне Swedish Association of Local Authorities and Regions (см.: <https://skl.se/tjanster/englishpages.411.html>).

¹³ National Social Insurance Board (NSIB); Association of Social Insurance Offices (ASIO). Были реорганизованы.

с ограниченной ответственностью¹⁴, а также компьютеризацию локальных отделений социального страхования.

Муниципалитет условного Маленького городка решил последовать моде на акционерные общества (АО) и общества с ограниченной ответственностью (ООО), государство понадеялось на более эффективный инструмент управления, сотрудники были воодушевлены возможными плюшками от образования госкомпании, а у менеджеров появилось чем заняться (р. 101–102) — так Чарнявска описывает изначальное положение дел в первом сериале. Однако во время подготовки вскоре выясняется, что все поторопились: реформа НДС, от которой государственные организации освобождались, в полной мере затрагивала госкомпании. А потом оказывается, что при регистрации бумаг на уставный капитал попался слишком дотошный клерк, который обратил внимание на невозможность муниципалитета владеть всеми акциями, поскольку по закону владельцем может стать каждый житель Швеции. Далее повышаются цены на отопление и жилищное обслуживание, возникают сложности с профсоюзами и организационной идентичностью, обнаруживаются бюджетные дыры и, вообще, происходит множество малоприятных событий (см. подробнее гл. 5).

Чарнявска отмечает, что этот сериал начинался как простая история: решили поменять форму собственности (обычное дело). Разница в том, что в сериале мы никогда не видим развязки; это сложным образом связанные части повествования, в которых смешиваются старые и новые проблемы¹⁵. Эталонным примером для неё является «Twin Peaks» Дэвида Линча¹⁶. Герои сериала о госкомпании замешкались с пониманием своей новой идентичности, ведь институциональные структуры стали распадаться, а привычные рутины потеряли актуальность. Осложнившаяся коммуникация со всеми возможными нарративами никак не помогла этим идентичностям переопределиться, а значит, неоткуда было взяться новым правилам. Читатель, наблюдая за изложенными событиями, получает отличную иллюстрацию (хотя вернее было бы сказать не про картинку, а про GIF) зарождения новой сети действий (*action net*).

Добротный организационный сериал всегда балансирует между «упорядоченностью — схемами» и «твистами — инновациями», и делает это неприкрыто, ставя публику и исполнителей в известность (р. 120). Так, мы часто можем встретить тавтологичное объяснение происходящего в государственной организации отсылкой к природе этой организации (как мне приходилось слышать в своём поле: «Ну, это же Почта!»). Добавлю от себя, что метафора сериала в целом отлично работает для анализа разного рода изменений в организации, поскольку они всегда *in the making* (*в процессе создания*), и достаточно сложно, кроме как усилием воли, обозначить чёткие границы их временного интервала.

В поисках метафор автор доходит и до таких форм нарратива, которые в буквальном смысле «запускают» действие (*enact*). Здесь перед читателем появляется проект бюджета как «сценарий». Метафора

¹⁴ В оригинале используется термин *company-ization* — движение организации государственного сектора в сторону формы коммерческой компании. Чарнявска отмечает, что это был шведский ответ на «приватизацию» госкомпаний британского образца. В русскоязычном дискурсе понятие «приватизация», помимо того что описывает передачу имущества от государства непосредственно в частные руки, имеет слишком большой символический багаж, поэтому в качестве аналога не рассматривается.

¹⁵ Литературоведческим термином, который поможет схватить эти особенности ритма, композиции и повествования, является «архитектоника», то есть соотношение частей произведения, расположение и взаимная связь его компонентов, образующих художественное единство (что шире, чем композиции); см. подробнее: URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_literature/397/Архитектоника

¹⁶ Чарнявска опиралась на доступные ей в 1997 г. примеры, хотя «Твин Пикс» в любом случае был первым популярным и впоследствии культовым сериалом подобного рода. Мы же можем вспомнить и множество других. Хрестоматийными, пожалуй, являются «Lost» («Остаться в живых»), «True Detective» («Настоящий детектив») и «Westworld» («Мир Дикого Запада»), где есть и нелинейность, и сложные связи между сюжетными арками, и мультивокальность. Но, конечно, этот список примеров ограничен скромными сериальными познаниями автора рецензии.

действительно удачна: сходятся коллективное авторство, функции документов и их перформативная суть. Хотя существенны и различия: Министерству финансов вовсе не нужен драматический эффект киносценария, бюджет не создаёт новых миров, а занимается репродукцией существующего, и контроль обретается не после написания проекта бюджета, а в процессе. Именно так — *в процессе* создания текста из множества разговоров, споров, ссылок и проч. Чтобы получить проект бюджета, ресурсы уже должны быть поделены, решения приняты и доведены до исполнителей. Итоговый проект, по словам Чарнявской, превращается в пыльную книгу на полке документов и достаётся только при вёрстке нового бюджета. Здесь можно поспорить с автором, поскольку для российского контекста, к примеру, характерно едва ли не сакральное отношение к бюджету, а его основное свойство — не перформативность, а способность легитимировать дальнейшие действия. Контроль никуда не исчезает, а документ постоянно выступает референсом всех политических и экономических решений.

Отдельного внимания удостоивается организационная идентичность, которой приходится несладко в институциональной драме государственного сектора Швеции. Продуктивным оказывается сравнение «поиска» и «квеста» новой идентичности. Поиск направлен на нечто конкретное; квест устроен по принципу «иди туда, не знаю куда» и создаёт свой конечный объект по ходу развития. Поиск идентичности возможен, только если эта идентичность уже сформирована кем-то где-то и просто ждёт, что мы её найдём и интегрируем в себя (как, в принципе, и предлагается сделать многим государственным организациям, которым говорят, что теперь они должны сами зарабатывать и вообще становиться коммерческими компаниями по духу). Но идентичности, как уже было сказано выше, неустойчивы и контекстуальны, они требуют коммуникации, событий и институционализированных структур мышления, поэтому, когда распадаются существующие сети действий, идентичности оказываются в кризисе. И поэтому же сам процесс поиска корректирует его цель — новую идентичность.

Различие квеста и поиска не только семантическое, но и политическое. Как только мы говорим о поиске, мы начинаем перебирать из существующего множества решений, примерять (здесь снова кивок в сторону Гофмана) и ограничиваем себя в новизне. Отсюда берутся институциональная подстройка или адаптация и проблема «перевода». Конечно, от нормативности и жёсткости институтов не удастся уйти так же легко, как от доминирующих нарративов. Но если взять язык литературы для описания институционализированных структур мышления, возможно, это позволит сделать институциональное строительство более креативным и гибким.

Кризисы жанра в организационных исследованиях

«Железная клетка» работает, пока люди внутри верят, что свободны (р. 189).

В заключительной, третьей, части Чарнявска возвращает читателя к организационной теории, и одним из главных её тезисов становится то, что неотъемлемой частью организационной жизни является парадокс. Ещё на первых страницах она закладывает идеи Н. Лумана в теоретический фундамент работы, а в этой части книги развивает их.

Проблема в том, утверждает она вслед за А. Х. Ван де Веном и М. С. Пулом [Van de Ven, Poole 1988], что в своём поиске последовательной и цельной теории организационные исследования вообще избавились от парадоксов. Старые естественнонаучные метафоры закрепляют наше представление об изменениях как о запланированных пошаговых стратегиях, в то время как любые «трения» эти изменения, напротив, запускают¹⁷.

¹⁷ И здесь, конечно, нужно отметить, что Чарнявска, как последователь К. Вейка, предлагает обратиться к процессуальности. В начале 1990-х гг. заметной в теоретическом поле была только данная «слабая программа» процессуального

Однако при всей необходимости парадокса, вечного двигателя изменений, участники всегда стремятся его разрешить, поскольку парадокс противен логическому, позитивистскому знанию. Он также противен множественности интерпретаций и диалогу между ними — всему тому, что позволяет нарративному знанию обращаться с трениями и переводить их из разряда конфликтов в источник инноваций. Но — и это важно — нарративное знание не претендует на предсказательные возможности, оно лишь описывает мир и его становление (р. 183), противопоставление *being* — *becoming* (*быть* — *становиться*) решается в пользу последнего.

Организационное поле схоже с литературным жанром из-за наличия репертуара институционализированных структур мышления. Но «литературная версия» институционализма позволяет не просто их констатировать (институты — это правила игры), а провести деконструкцию и разобраться в динамике. Чарнявска предлагает читателю поупражняться на концепте «изоморфизма».

П. Димаджио и У. Пауэлл выделяют принудительный, подражательный и нормативный изоморфизм [Димаджио, Пауэлл 2010]. Принудительные процессы порождают контрнарративы и смежные жанры; так, к примеру, парадоксальным образом насаждение культурных образцов ведёт к расцвету андеграунда. Подражательным процессам добавляется оптика *моды*, со всей её динамикой. Приятно быть не просто в тренде, важно обогнать остальных — и это вполне работает в примере с городскими муниципалитетами, которые неформально соревновались в переходе к новой форме собственности. Нормативное давление становится *амбивалентным* — профессиональным сообществам свойственны одновременно и консервативность, и протест (р. 187).

Проблема институционализма для Чарнявской в том, что он недостаточно рефлексировал над собственными основаниями и метафорами. Институционалисты не способны поместить себя внутри тех систем, которые они исследуют (и конструируют), что, конечно же, обыгрывает Лумановский парадокс наблюдающей себя системы. Достоинства нарративного подхода к институтам автор подытоживает тем, что эмоциональность и эстетический опыт нераздельно связаны с актами мышления (и коммуникации); а нарративы являются базовыми единицами социального порядка. Это достаточно сильные, но не лишённые практической полезности замечания, которые могут сгладить шероховатости обозначенных парадоксов¹⁸.

Набор предлагаемых автором теоретических и методологических инструментов не должен показаться читателю неожиданным. В конце концов, мы уже не раз видели (в том числе и на страницах данного журнала) чудодейственную силу метафоры «рынки как...». Но даже если бы Чарнявска написала свою книгу не в 1997 г., а, скажем, в 2017-м, этот труд всё равно представляет собой больше, чем очередное постмодернистическое прочтение. Причина этого — истории.

Российское поле исследований организаций, в принципе, небогато на подходы, и тем более на подходы непозитивистского и несистемного характера. В этом поле не то что историй, а нарративов¹⁹ едва ли хватает. Но ситуация постепенно меняется, и происходит это под влиянием практиков бизнеса и растущего интереса к *сторителлингу*, который хотя и является очередной вариацией на тему «Как удержать внимание аудитории», но отбрасывает тени популярности и на природу нарративов, и на их эвристические возможности. Практически неизвестное российскому читателю творчество Барбары Чарняв-

подхода, которая критиковала запланированные изменения. Уже позже разрабатывается «сильная программа», которая отказывается от понимания организации как сущности и полностью обращается к термину «организовывание».

¹⁸ Подробнее сравнение старого, нового и «нарративного» институционализма см. на с. 193–194 рецензируемой книги.

¹⁹ А вот в данном случае используемые термины не являются синонимами; см. [Гудова 2017].

ской²⁰ объединяет в себе академическую глубину вопросов и практическую ориентацию ответов. Оно даёт полезные инструменты для работы с устными и письменными нарративами про организацию и внутри неё.

С момента выхода книги в серии «New Practices of Inquiry» («Новые практики исследования») издательства University of Chicago Press прошло больше двух десятилетий, и мейнстрим организационной теории уже впитал и переварил её полезные идеи. Однако текстов становится всё больше, новые акторы обретают голоса, а практики снова призывают «глаголом жечь...». Это делает книгу актуальной даже без отсылки к уникальной эмпирике и быстрого эффекта новых метафор. Ведь наука не только в накоплении знаний, она — в разговорах.

Литература

- Богатырь Н. В. 2010. Раздвигая границы жанра: Барбара Чарнявска, гибридные дисциплины и антропология. *Этнографическое обозрение*. 1: 3–6.
- Богатырь Н. В. 2012. Антропология организаций и сетевых сообществ: история и современность. *Этнографическое обозрение*. 3: 3–12.
- Гудова Е. А. 2017. Драматичная, неуправляемая и повествующая: организация сквозь призму нарративного анализа. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 20 (3): 50–73.
- Гудова Е. А. 2018. «Ну, это же Почта!»: как происходят истории в организациях, а организации в историях. *Этнографическое обозрение*. 3: 151–167.
- Димаджио П., Пауэлл У. 2010. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях. *Экономическая социология*. 11 (1): 34–56. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2010-11-1/26595675.html>
- Мейер Дж., Роуэн Б. 2011. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал. *Экономическая социология*. 12 (1): 43–67. URL: <https://ecsoc.hse.ru/2011-12-1/42286824.html>
- Bartunek J. M. 1984. Changing Interpretive Schemes and Organizational Restructuring: The Example of a Religious Order. *Administrative Science Quarterly*. 29 (3): 355–372.
- Bartunek J. M., Moch M. K. 1987. First-Order, Second-Order, and Third-Order Change and Organization Development Interventions: A Cognitive Approach. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 23 (4): 483–500.
- Boje D. M. 1991. The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office- Supply Firm. *Administrative Science Quarterly*. 36 (1): 106–126.
- Boje D. M. 1994. Organizational Storytelling: The Struggles of Pre-Modern, Modern and Postmodern Organizational Learning Discourses. *Management Learning*. 25 (3): 433–461.
- Boje D. M. 1995. Stories of the Storytelling Organization: A Postmodern Analysis of Disney as “Tamara-Land”. *The Academy of Management Journal*. 38 (4): 997–1035.

²⁰ Редкими исключениями являются работы: [Богатырь 2010; 2012; Гудова 2017; 2018].

- Clark B. R. 1972. The Organizational Saga in Higher Education. *Administrative Science Quarterly*. 17 (2): 178–184.
- Czarniawska B. 1997a. *A Narrative Approach to Organization Studies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Czarniawska B. 1997b. *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*. Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska B. 1999. *Writing Management: Organization Theory as a Literary Genre*. Oxford: Oxford University Press.
- Czarniawska B. 2004. *Narratives in Social Science Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Czarniawska B. 2012. Organization Theory Meets Anthropology: A Story of an Encounter. *Journal of Business Anthropology*. 1 (1): 118–140.
- Czarniawska B., Sevón G. 1996. *Translating Organizational Change*. Berlin; Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- Gabriel Y. 2000. *Storytelling in Organizations: Facts, Fictions, and Fantasies*. Oxford: Oxford University Press.
- Mitroff I. I., Kilmann R. H. 1975. Stories Managers Tell: A New Tool for Organizational Problem Solving. *Management Review*. 64 (7): 18–28.
- Pavlyutkin I. 2014. University Merger and Sensemaking at the Threshold: Understanding Radical Organizational Change in Higher Education. *SSRN Electronic Journal*. URL: <https://www.hse.ru/data/2014/10/15/1099305080/16EDU2014.pdf>
- Scott W. R. 2003. *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Vaara E., Sonenshein S., Boje D. 2016. Narratives as Sources of Stability and Change in Organizations: Approaches and Directions for Future Research. *The Academy of Management Annals*. 10 (1): 495–560.
- Van de Ven A. H., Poole M. S. 1988. Paradoxical Requirements for a Theory of Organizational Change. In: Quinn R. E., Cameron R. S. (eds). *Paradox and Transformation: Toward a Theory of Change in Organization and Management*. Cambridge, MA: Ballinger; 19–80.
- Weick K. E., Sutcliffe K. M., Obstfeld D. 2005. Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*. 16 (4): 409–421.

NEW BOOKS

Elena Gudova

How Organizations are Talked into Existence

Book Review: Czarniawska B. (1997) *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*, Chicago: University of Chicago Press. 256 p.

GUDOVA, Elena — Candidate of Sciences in Sociology; Lecturer, Department of Economic Sociology; Junior Research Fellow, Laboratory for Studies in Economic sociology, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Email: egudova@hse.ru

Abstract

Czarniawska's book may seem to be quite a challenge for several reasons: the author's trademark "crossing genre boundaries" requires a reader to pay attention and stay confident; the outward simplicity of narrating organizational change stands on sophisticated philosophical, sociological, and philological grounds; and the language is eclectic but brilliantly puts together new empirically grounded and older, well-known theoretical concepts. Czarniawska tells a story of the Swedish public sector's reorganization with the accuracy of an academic and the eloquence of a narrator—institutions become apparent in their activities, as they are based on action, which is depicted by the coined term *action nets*. In a sense, the reader should be attentive and "follow the words". Though imagination is also a precondition, as the light but solid and convincing narrative constructions are open to further "translation" (in a hermeneutic and actor-network sense).

Narrative knowledge and its metaphors make it much more productive for work with essential organizational paradoxes. Czarniawska points out that a narrative approach can help new institutionalism reflect on its own limitations and better understand institutional building. With a focus on verbal and written communication as well as employees' stories, we can trace how *institutionalized thought structures*, which are responsible for the repertoire of possible actions and shared perceptions among organization participants, are formed.

The book is well written and pleasant for thoughtful reading in both its theoretical and empirical parts. The stories and serials of the Swedish public sector raise important questions of company-ization, technology-ization, and rethinking organizational identity. "Narrating the Organization" can also offer some interesting methodological approaches and explanations for why and how stories "work" due to the modern trend of storytelling. The author openly invites her audience into a dialogue and joint-narrative creativity; the only task of the reader is merely to open the book.

Keywords: institutionalism; metaphor; organizational drama; paradox; storytelling; ethnography.

References

- Bartunek J. M. (1984) Changing Interpretive Schemes and Organizational Restructuring: The Example of a Religious Order. *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, no 3, pp. 355–372.
- Bartunek J. M., Moch M. K. (1987) First-Order, Second-Order, and Third-Order Change and Organization Development Interventions: A Cognitive Approach. *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 23, no 4, pp. 483–500.

- Bogaty N. V. (2010) Razdvigaya granitsy zhanra: Barbara Charnyavska, gibridnye distsipliny i antropologiya [Crossing Genre Boundaries: Barbara Czarniawska, Hybrid Disciplines and Anthropology]. *Etnograficheskoe obozrenie = Ethnographic Review*, no 1, pp. 3–6 (in Russian).
- Bogaty N. V. (2012) Antropologiya Organizatsiy i Setevykh Soobshchestv: Istoriya i Sovremennost' [Anthropology of Organizations and Network Societies: Historical and Modern Conditions]. *Etnograficheskoe obozrenie = Ethnographic Review*, no 3, pp. 3–12 (in Russian).
- Boje D. M. (1991) The Storytelling Organization: A Study of Story Performance in an Office-Supply Firm. *Administrative Science Quarterly*, vol. 36, no 1, pp. 106–126.
- Boje D. M. (1994) Organizational Storytelling: The Struggles of Pre-Modern, Modern and Postmodern Organizational Learning Discourses. *Management Learning*, vol. 25, no 3, pp. 433–461.
- Boje D. M. (1995) Stories of the Storytelling Organization: A Postmodern Analysis of Disney as “Tamara-Land”. *The Academy of Management Journal*, vol. 38, no 4, pp. 997–1035.
- Clark B. R. (1972) The Organizational Saga in Higher Education. *Administrative Science Quarterly*, vol. 17, no 2, pp. 178–184.
- Czarniawska B. (1997a) *A Narrative Approach to Organization Studies*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Czarniawska B. (1997b) *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*, Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska B. (1999) *Writing Management: Organization Theory as a Literary Genre*, Oxford: Oxford University Press.
- Czarniawska B. (2004) *Narratives in Social Science Research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Czarniawska B. (2012) Organization Theory Meets Anthropology: A Story of an Encounter. *Journal of Business Anthropology*, vol. 1, no 1, pp. 118–140.
- Czarniawska B., Sevón G. (1996) *Translating Organizational Change*, Berlin; Boston: Walter de Gruyter GmbH.
- DiMaggio P., Powell W. (2010) Novyy vzglyad na “Zheleznuyu kletku”: institutsional’nyy izomorfizm i kollektivnaya ratsional’nost’ v organizatsionnykh polyakh [The Iron Cage Revisited Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 11, no 1, pp. 34–56. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2010-11-1/26595675.html> (accessed 20 January 2019) (in Russian).
- Gabriel Y. (2000) *Storytelling in Organizations: Facts, Fictions, and Fantasies*, Oxford: Oxford University Press.
- Gudova E. A. (2017) Dramatichnaya, neupravlyayemaya i povestvuyushchaya: organizatsiya skvoz’ prizmu narrativnogo analiza [Dramatic, unmanaged and storytelling: organizations through narrative analysis]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii = The Journal of Sociology and Social Anthropology*, vol. 20, no 3, pp. 50–73 (in Russian).

- Gudova E. A. (2018) “Nu, eto zhe Pochta!”: kak proiskhodiats istorii v organizatsiiakh, a organizatsii v istoriakh [“Well, That’s the Postal Service!”: How Organizations Produce Stories and Stories Shape Organizing]. *Etnograficheskoe obozrenie = Ethnographic Review*, no 3, pp. 151 (in Russian).
- Meyer J., Rowen B. (2011) Institutionalizirovannyye organizatsii: formal’naya struktura kak mif i tseremonial [Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 12, no 1, pp. 43–67. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2011-12-1/42286824.html> (accessed 20 January 2019) (in Russian).
- Mitroff I. I., Kilmann R. H. (1975) Stories Managers Tell: A New Tool for Organizational Problem Solving. *Management Review*, vol. 64, no 7, pp. 18–28.
- Pavlyutkin I. (2014) University Merger and Sensemaking at the Threshold: Understanding Radical Organizational Change in Higher Education. *SSRN Electronic Journal*. Available at: <https://www.hse.ru/data/2014/10/15/1099305080/16EDU2014.pdf> (accessed 20 January 2019).
- Scott W. R. (2003) *Organizations: Rational, Natural, and Open Systems*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Vaara E., Sonenshein S., Boje D. (2016) Narratives as Sources of Stability and Change in Organizations: Approaches and Directions for Future Research. *The Academy of Management Annals*, no 10, vol. 1, pp. 495–560.
- Van de Ven A. H., Poole M. S. (1988) Paradoxical Requirements for a Theory of Organizational Change. *Paradox and Transformation: Toward a Theory of Change in Organization and Management* (eds. R. Quinn, K. Cameron), Cambridge, MA: Ballinger, pp. 19–80.
- Weick K. E., Sutcliffe K. M., Obstfeld D. (2005) Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, vol. 16, no 4, pp. 409–421.

Received: January 18, 2019

Citation: Gudova E. (2019) Kak organizatsii sushchestvuyut cherez govoernie. Retsenzia na knigu Czarniawska B. 1997. Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity. Chicago: University of Chicago Press. P. 256 [How Organizations are Talked into Existence. Book review on Czarniawska B. (1997) *Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity*, Chicago: University of Chicago Press, 256 p.], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 1, pp. 174–187. doi: 10.17323/1726-3247-2019-1-174-187 (in Russian).