

## МЕЖДУНАРОДНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕЖДУНАРОДНАЯ ИНТЕГРАЦИЯ

И.Л. Прохоренко \*

### ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ТЕОРИЯ В АНАЛИЗЕ ГЛОБАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ\*\*

*Федеральное государственное бюджетное учреждение науки  
«Институт мировой экономики и международных отношений  
Российской академии наук»  
117997, Москва, ГСП-7, ул. Профсоюзная, 23*

Одна из отличительных черт современного развития международных отношений — складывание и все большее усложнение многоуровневой системы глобального управления. Этот процесс ставит перед исследователями задачу совершенствования существующих и разработки новых теоретических и методологических подходов к изучению мирополитических проблем. В данной статье предпринята попытка оценить эпистемологический потенциал одного из таких подходов — организационной теории. В первой части статьи на примере работ М. Вебера, Ф. Тейлора, М.П. Фоллет, Л. фон Бергаланфи и других авторов проанализированы истоки формирования и основные дискуссии в рамках организационной теории. Основное внимание уделено спорам вокруг таких ключевых для этой теории понятий, как «организация», «организационное поле». Во второй части исследованы особенности и перспективы практического применения организационной теории в изучении проблем глобального регулирования. Рассмотрены вопросы институционализации и функционирования организационного поля. На ряде конкретных примеров (Европейский союз, «Группа восьми», «Группа двадцати») автор показывает, как использование организационной теории позволяет концептуализировать ряд современных мирополитических процессов, в частности выявить и проанализировать явление изоморфизма в развитии международных организаций. В заключение обозначены перспективные направления для будущих исследований в рамках организационной парадигмы.

---

\* Прохоренко Ирина Львовна — кандидат политических наук, ведущий научный сотрудник Института мировой экономики и международных отношений РАН (e-mail: irinapr@imemo.ru).

\*\* Статья выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 14-07-00046а «Участие Европейского союза в глобальном хозяйственном управлении: организационный анализ».

**Ключевые слова:** мировая политика, теория международных отношений, глобальное управление, организационная теория, организационное поле, изоморфизм, европейская интеграция, М. Вебер, Ф. Тейлор, Л. фон Бергаланфи.

В науке о международных отношениях существуют различные подходы к трактовке понятия «глобальное управление». Наиболее обоснованным представляется понимание глобального управления как многоуровневой системы функционирующих и подлежащих созданию институтов общемирового, международного, национального и регионального регулирования и управления, которые осуществляют свои функции по отношению к различным сферам и видам деятельности в области экономики и финансов, безопасности, международно-политического взаимодействия, а также по отношению к природным и социальным пространствам, имеющим глобальное значение [Стратегический глобальный прогноз 2030, 2011: 71; см. также о понятии и явлении глобального управления: Барабанов, Голицын, Терешенко, 2006; Лебедева, Харкевич, Касаткин, 2013; Hartman, Willams, 2013; Weiss, Wilkinson, 2014; Dingwerth, Pattberg, 2006].

При этом, вероятно, можно говорить о глобальном управлении не только как о некоей многоуровневой системе, но и как о многоуровневом разнонаправленном процессе коммуникации и взаимодействия. Глобальное управление предстает также и как исследовательский феномен, и как политическая практика.

По мере превращения глобального управления в самостоятельное направление научных изысканий вопрос методологии исследования, как и необходимость формирования понятийно-категориального аппарата, выходит на первый план. В анализе глобального управления наряду с функционализмом, конструктивизмом, институционализмом, исторической социологией, различными теориями международных отношений все чаще начинает использоваться организационная теория. Эта научная парадигма, концептуализируя организации как социальные организмы, исследуя вопросы управления организациями, взаимодействия их как между собой, так и с международной средой, их внутреннюю структуру, имидж, культуру и факторы трансформации, действительно оказывается полезной при исследовании человеческой деятельности в широком смысле, различных сфер социальной жизни, которая так или иначе «организована».

Общепризнан научный вклад видных представителей организационной теории во второй половине XX в. в проблематику системного анализа, общей теории систем, хаоса, иерархии и взаимозависимости, лидерства. Безусловно, эти научные достижения могут служить основой для объяснения сложившегося мирового полити-

ко-институционального устройства, общих и конкретных проблем глобального управления, механизмов его формирования, осмысления его объектов и сфер, выявления меняющихся природы и форм взаимодействия его субъектов. К последним относятся не только государства, межправительственные организации, транснациональные корпорации (ТНК), но и сравнительно новые участники — региональные интеграционные объединения, формальные и неформальные форумы и институты глобального управления — как качественно иные политические сообщества. В самом общем виде их можно рассматривать как организации, т.е. относительно автономные административные и функциональные структуры, которые связаны с крупными социальными общностями, совместной деятельностью людей, стремящихся к достижению неких общих целей на основе определенных норм и правил. Можно утверждать, что научные возможности организационной теории позволяют анализировать и прогнозировать тренды мирового развития последних десятилетий, социально-политические изменения в области глобального управления, а также в государстве и мире в связи с глобальным управлением.

Несмотря на то что в науке о международных отношениях сформировался запрос на критический пересмотр утвердившихся теоретико-методологических подходов к анализу трансформаций глобального мира, попытки использовать организационную теорию в изучении глобального управления и провести прикладное исследование весьма немногочисленны. Формируются несколько основных проблемных полей научных разработок в этом плане: новое видение международных организаций и институтов, их природы и роли в глобальном управлении [Abbott, Green, Keohane, 2014; Balding, Wehrenfennig, 2011; Brechin, Ness, 2013; Ellis, 2010; Gutner, Thompson, 2010; Ness, Brechin, 1988; Schemel, 2013], проблемы и перспективы глобального регулирования [Baldwin, Cave, Lodge, 2012; Dellios, 2010; Scherer, Marti, 2012; Posner, 2009], роль негосударственных организаций и институтов в трансформации карты мира, в частности ТНК [Кузнецов, 2014], участие Европейского союза в глобальном управлении [Kerwer, 2013; Teló, 2009], феномен трансформации национальных политических систем и обществ под влиянием региональной интеграции, в частности европеизации [Jones, Clark, 2010; Прохоренко, 2014; Стрежнева, 2014]. При этом одни авторы открыто заявляют о выборе организационной теории как методологии своего исследования, другие фактически применяют элементы организационного анализа, напрямую этого не оговаривая.

К сожалению, в российской науке о международных отношениях организационную теорию продолжают воспринимать излишне узко — как теорию стратегического менеджмента для применения

исключительно в целях экономического анализа и практики предпринимательской деятельности. Именно поэтому важно исследовать, что представляет собой организационная теория в своем нынешнем виде, в каких основных направлениях она развивается, какие научные категории и методы изучения информации, какой прирост теоретического знания может она предложить для более эффективного анализа международно-политической динамики современного глобального мира. Автором предпринята попытка доказать, что предложенные и всесторонне разработанные в рамках организационной теории такие научные понятия, как «организация», «организационное поле», «организационные изменения», могут и должны результативно дополнить инструментарий анализа глобального управления.

\* \* \*

Основные истоки организационной теории заложены в трудах Адама Смита и основоположников марксизма. Эти работы были посвящены проблемам генезиса и функционирования капиталистической экономики, разделения (дифференциации и специализации) труда и экономической эффективности. Свой вклад внес также французский социолог и философ Эмиль Дюркгейм [см., например: Durkheim, 1984], предложив идеи социальной иерархии и взаимозависимости в процессе разделения труда, социальной структуры организаций, различий формальных и неформальных организаций [Hatch, Cunliffe, 2012; Adler, 2009; Tsoukas, Knudsen, 2007: 143–209; Morgan, 2006: 11–31].

Классическая организационная теория вобрала в себя идеи американского инженера, основоположника научной организации труда и стратегического менеджмента Фредерика Тейлора [Taylor, 1911], немецкого социолога, политического экономиста, историка и философа Макса Вебера [Weber, 1946, 1947], европейских и американских теоретиков классического (административного) менеджмента — Анри Файоля [Fayol, 1949], Лютера Гулика [Gulick, Lyndall, 1937], Честера Барнарда [Barnard, 1938], Мэри Паркер Фоллет [Follett, 1923, 1924] [см. также: Adler, 2009; Hatch, Cunliffe, 2012: 19–28; Adler, 2012; Rimer, 1993; Gajdushek, 2003; Shafritz, Ott, Jang, 2011: 77–82].

Вслед за К. Марксом и Э. Дюркгеймом М. Вебер [Weber, 1946, 1947] стремился понять, как промышленное развитие меняет общество, создавая новую властную структуру и новый тип легитимной власти — рационально-легальный, присущий современному государству и бюрократии (в отличие от традиционной власти и власти харизматической), а значит, и новый тип государственного управления. Рассматривая бюрократию как организацию (некий организационный феномен) и как социальный институт, М. Вебер

предположил, что бюрократия путем рационализации социального порядка в силах распространить нормы и правила, присущие производственным организациям, на все общество по аналогии с тем, как она может повысить эффективность правительственных ведомств, беря за образец технологии, используемые для улучшения работы организаций в сфере бизнеса. Крупные предприятия капиталистической экономики, по мнению М. Вебера, фактически представляют собой жесткие бюрократические организации. Концентрируя исследовательское внимание на индивиде и культуре и видя именно в идеях главные мотивирующие факторы поведения людей, М. Вебер предпринял попытку объяснить, каким образом ценности, символы, привычки, верования и убеждения влияют на социальное поведение. Его научные достижения в этом плане также способствовали складыванию в дальнейшем особого символического направления в развитии организационной теории.

Идея стратегического менеджмента Ф. Тейлора, основанная не только на его научных изысканиях, но и на его практической деятельности на производстве в качестве инженера и руководителя, позволила ему сформулировать принципы рационального управления действиями рабочих. Главные из этих принципов — использование стандартов труда для достижения запланированных темпов производительности и применение унифицированных методик для гарантии успеха (выдача индивидуальных производственных заданий, учет и контроль, установление производственных нормативов, координация работы отдельных участков и звеньев и т.д.).

Сторонники теории административного менеджмента, развивая в целом механистический подход Ф. Тейлора, дополнили рациональные принципы управления такими категориями, как справедливость (уважение администрации к наемным работникам), инициатива, корпоративный дух. Американский социолог и консультант по вопросам управления М. Паркер Фоллет [Follett, 1923, 1924] пришла к пониманию, что те принципы, которые делают социальную общность сильнее, могут успешно применяться также в отношении правительств и других организаций. Стремясь понять организационное поведение и скрытые процессы в организациях, построенных по иерархическому принципу, М. Фоллет развивала идеи важности неформальных отношений, представления о холистическом (целостном) характере организационного сообщества. Она выдвинула тезис об «обратной связи», «взаимообусловленности» (*reciprocal relationships*) для лучшего понимания общения личности с другими в достижении общих целей и предложила термин «интеграция» как разделение власти, понимая последнюю, в противовес К. Марксу, как источник созидательной энергии, «власть с», а не «власть над». На базе этого М. Фоллет выстроила модели

власти и участия в организациях, а также ведения переговоров и разрешения трудовых споров и конфликтов.

В 1950–1970-е годы организационная теория активно развивалась и испытала на себе влияние междисциплинарной науки кибернетики, общей теории систем Людвига фон Берталанфи [Bertalanffy, 1950, 1968]<sup>1</sup> и его последователей в различных областях знания — философии, биологии, психологии, математике. Определенное воздействие оказали теория социотехнических систем, в рамках которой были предложены научные подходы к проектированию трудового процесса с точки зрения взаимодействия человека и технико-технологических факторов труда [Fox, 1995], а также теория обстоятельств — вследствие разработанных моделей эффективности организаций в конкретных ситуациях. Организацию стали рассматривать как открытую сложную систему, некий организм, который взаимодействует с внешней средой и в первую очередь адаптируется к ней [Morgan, 2006: 33–69]. Трактовка в категориях системы позволила предположить, что внутри организации, которую создают индивиды, существуют отдельные элементы, уровни или подсистемы, подобно молекулам и клеткам в живом организме, способные образовывать связи и взаимоотношения как внутри самой организации, так и между организациями.

В 1980-е годы возник интерес к «символическому» аспекту организационного анализа, на важность учета которого в свое время указывал М. Вебер. Проникновение в организационную теорию идей социального конструктивизма, интерпретативной социологии, социальной психологии, культурной антропологии позволило использовать новые исследовательские методы нарративного и рефлексивного теоретизирования, интерпретативного мышления в противовес прежнему — в целом позитивистскому [Hatch, Cunliffe, 2012: 33–39; Schultz, Hatch, 2005; Hatch, Schultz, 2002]. Взгляд на организацию как на феномен культуры, в том числе в контексте не только профессиональной, но также гражданской и этнической идентичности, отчасти объяснялся исследовательским интересом к подъему и укреплению Японии в качестве одной из ведущих экономик мира [Morgan, 2006: 115–147].

В последние десятилетия в организационной теории, испытавшей влияние институционализма, постструктурализма, прикладной антропологии, прикладной социологии, дискурсивного анализа, теории социальных движений и других направлений научной

---

<sup>1</sup> Одним из непосредственных предшественников общей теории систем, предложенной Л. фон Берталанфи в 1930-е годы, и кибернетики, основоположником которой считается Норберт Виннер, является русский врач, философ и экономист А.А. Богданов (Малиновский), разработавший новую научную дисциплину — «тектологию», или «всеобщую организационную науку» [Гловели и Фигуровская, 1989].

мысли, в поисках ответов на вызов постмодернизма в центр внимания был поставлен человек, а главными предметами изучения стали управленческие практики и проблема лидерства, анализируемые в категориях силы и знания.

Пройдя длительный исторический путь развития, организационная теория превратилась в целостную общенаучную теорию. Безусловно, она может оказывать и оказывает методологическое влияние на исследования в сфере международных отношений, где активно используются и другие теоретические подходы организационного типа — системный и структурно-функциональный [подробнее о теории и методологии анализа международных отношений см.: Хрусталева, 2002]. Однако наиболее существенно то, что, в отличие от системного и структурно-функционального подходов, организационная теория предлагает качественно иную исследовательскую парадигму, ключевыми опорными элементами которой выступают категории «организация», «организационное поле» и «организационное изменение». Государства остаются ключевыми участниками политического процесса, но государственноцентричная парадигма оказывается уже не в состоянии дать анализ происходящих в современном мире трансформаций.

Однако способна ли организационная теория исследовать такое сложное явление, как международные отношения, природа и характер которых эволюционируют в исторической ретроспективе [подробнее о явлении международных отношений см.: Косолапов, 2002]? Можно ли, сопоставляя знания в различных областях, использовать организационную теорию как инструмент для описания, изучения, объяснения и прогнозирования событий международной жизни, в том числе для исследования проблемы управляемости (регулируемости) мировой политики?

Для многих участников научных дискуссий на рубеже XX—XXI вв. по тематике организационного анализа становилось все более очевидно, что пришло время концептуализировать ключевые категории на новом уровне и создать новые теоретические модели. Полемика, развернувшаяся вокруг дальнейшей концептуализации понятий «организация», «организационное поле» и «организационные изменения», была следствием не только чрезвычайной широты и сложности организационной теории. Речь шла о том, можно ли трактовать организации как коллективы или некие общности людей, чья совместная деятельность сознательно планируется, координируется и контролируется с тем, чтобы следовать определенному и ясно сформулированному замыслу и достичь конкретных общих задач и целей. Эти споры нужно рассматривать также как ответ на перемены, которые произошли в проблемном поле разных социальных наук, и на новые методологические подходы, возникшие во многих отраслях социогуманитарного знания и вызвавшие мно-

гочисленные методологические дискуссии в экономической, политической, исторической и других науках.

Полвека назад влиятельный американский социолог-теоретик Толкотт Парсонс, глава школы структурного функционализма, отмечал, что с формальной точки зрения первенство в ряду характерных особенностей организации, которые отличают ее от остальных форм социальных систем, принадлежит именно ориентации на достижение определенной цели или замысла [Parsons, 1960: 17]. Схожую дефиницию вскоре предложил и Эдгар Шейн, американский психолог швейцарского происхождения, основатель организационной психологии, теоретик и практик менеджмента: «Организация — это рациональная координация деятельности множества людей для достижения некой общей цели или замысла путем разделения труда или функций и через иерархию власти и ответственности» [Schein, 1970: 9; Katzenbach, Smith, 1993: 21].

Однако, с точки зрения британского экономиста и социолога Дэвида Сильвермана, подобная трактовка предполагает, что должен существовать некий продолжающийся во времени консенсус между членами организации относительно общих целей, который выявить и измерить весьма непросто (ведь организации — это не индивиды) [Silverman, 1970: 9]. Близкого мнения придерживался и знаменитый американский социолог Алвин Гоулднер, который полагал, что фактически заявленные организацией цели представляют собой не что иное, как цели ее руководителей высшего звена [Gouldner, 1959: 420].

В последние годы организации предлагается рассматривать как социальные сущности, которые отличаются целенаправленным поведением, создаются как сознательно конструируемые системы, связанные с внешней средой, и деятельность которых координируется — в этом смысл широко известной дефиниции, предложенной Ричардом Дафтом, теоретиком, занимающимся вопросами экономики и бизнеса [Daft, 2004: 11; Fleetwood, 2005: 201]. Организации существуют и функционируют благодаря сложным взаимоотношениям индивидов, соединяя воедино ресурсы для достижения своих целей [Daft, 2004: 12].

При этом выживание и процветание организации зависит, по мнению известного американского теоретика менеджмента Гарри Юкла, в первую очередь от ее эффективной адаптации к внешней среде, что означает успешный маркетинг ее продуктов и услуг, получение необходимых ресурсов и устранение внешних угроз [Yukl, 2002: 16]. В современном мире внешняя среда организаций теряет свой локальный характер, приобретая новое пространственное измерение в условиях регионализации и глобализации.

В связи с глобализацией в организационном анализе возник новый интерес к институционализму и особенно — неоинститу-



ционализму [Kraatz, Zajac, 1996; Zucker, 1987]. Сторонники организационного подхода и последователи социологического институционализма, одного из направлений неoinституциональной теории, Пол Ди Маджо и Уолтер Пауэлл утверждают, что причины бюрократизации и рационализации организаций, о которых в свое время рассуждал М. Вебер, в современную эпоху стали иными и не ограничиваются преимущественно сферой рыночной экономики.

Структурные изменения в организациях все меньше предопределяются конкурентным соперничеством и стремлением добиться большей эффективности. П. Ди Маджо и У. Пауэлл уверены, что бюрократизация и другие формы организационных изменений и развития (перемены во внутренней структуре, организационной культуре, программе, целях и задачах организации в зависимости от технических условий) делают организации более похожими друг на друга, однако необязательно более эффективными, и происходит это в рамках так называемых *организационных полей* [DiMaggio, Powell, 1983: 147].

Идея «поля», которую в своих трудах развивал, в частности, французский социолог и философ Пьер Бурдьё [Bourdieu, 1984; Bourdieu, Wacquant, 1992], позволила сторонникам организационного подхода проводить исследование организации на нескольких уровнях — как внутри- и межорганизационном, так и в отношениях организации с внешней средой — и делать это в различных аспектах (институциональном, правовом, морально-этическом) [см. о вкладе П. Бурдьё в организационный анализ: Emirbayer, Johnson, 2008]. Однако вряд ли организационные поля можно представить как абстрактные автономные подполя широкого социального поля, которые, по мысли П. Бурдьё, складываются в процессе человеческой деятельности (по аналогии с полями экономики, политики, науки, литературы, интеллектуальным полем и т.д.) и структурируются как пространства позиций его участников (агентов).

Так, организационные поля в понимании П. Ди Маджо и У. Пауэлла — это группы организаций, которые составляют признанную зону институциональной жизни и осознанно структурированы. Структуру этих полей можно исследовать эмпирически, они институционально определены и ограничены. В качестве таких полей, по мнению П. Ди Маджо и У. Пауэлла, могут выступать, например, основные поставщики товаров и услуг, потребители, другие участники рынка и органы регулирования.

Тем самым в идее «поля» выделяются такие ключевые категории, как связанность (*connectedness*) (существование формальных и неформальных транзакций и связей между организациями на регулярной основе) и структурная эквивалентность (сходство позиций организаций в сетевой структуре).

В организационном поле выделяется доминирующая организация (или организации), а акторы поля, обладающие неодинаковой силой и поэтому разным социальным положением в этом поле, разделяют консенсус по поводу коллективного стратегического действия, т.е. выражают согласие по принципиальным вопросам, действуют, исходя из согласованных позиций, придерживаются в своей практической деятельности общих норм, принципов, стандартов и правил поведения [Fligstein, McAdam, 2012: 11]. Организации и организационные изменения исследуются не только во времени, но и в пространстве, которое представляется как пространство силы, некая конфигурация силовых отношений между участниками организационного поля в их борьбе за организационную власть и доминирование [Emirbayer, Johnson, 2008: 13–14].

Организационные поля предстают не только как горизонтальный срез взаимоотношений между несколькими организациями или их множеством. Отдельные организации также могут представлять собой поля, но в вертикальном протяжении [Emirbayer, Johnson, 2008: 22–26]. Такие поля имеют границы (и отнюдь не воображаемые, а формально кодифицированные). Таким образом, организационный подход сочетает макро- и микроуровни исследования [Baum, 2002: 73], что фактически помогает в поиске ответа на вопрос, оказывают ли влияние процессы на микроуровне на глобальные явления и события, и тем самым проясняет различные проблемы глобального управления. При этом микроуровень не просто желателен, но обязателен, и предполагает использование научных достижений различных дисциплин социогуманитарного знания, начиная с психологии индивидов как субъектов политического процесса, многомерного и многоуровневого по своей сути.

Предложенная П. Ди Маджо и У. Пауэллом трактовка организационного поля вызвала широкие дискуссии [Machado-da-Silva, Guarido Filho, Rossoni, 2006]. Сторонники организационной теории представили свои уточнения и варианты интерпретации организационного поля.

Американский социолог Уильям Ричард Скотт предложил понятие «социальные, или социетальные, сектора» (*societal sectors*) [Scott, Meyer, 1983; Scott, 1991: 117], которое впоследствии заменил на «функциональное организационное поле», подчеркивая именно функциональный, а не территориальный принцип формирования поля [Scott, 1994, 2001, 2004]. Эндрю Хоффман из Мичиганского университета (США) уверен, что важна профильная специализация организаций — тогда выстроенное по этому тематическому принципу организационное поле становится центром диалога, споров, обмена информацией, а различающиеся интересы

организаций направлены на достижение разных конкретных задач, но в рамках единой тематической сферы [Hoffman, 1999, 2001].

В свою очередь известный американский социолог Нил Флигштейн, пытаясь понять, каким образом функционирует глобальный рынок, сосредоточил свое внимание на том, как возникают новые социальные институты и как им удается сохранять устойчивость. Для Н. Флигштейна конструирование организационного поля предстает как культурный феномен, сочетающий и существовавшие до этого социальные практики, и правила, возникшие в результате силового взаимодействия между участниками поля. Именно эти прежние и новые нормы и правила создают контекст коллективных действий в организационном поле [см., например: Fligstein, 2001; Fligstein, McAdam: 2012]. Организационные поля Н. Флигштейн назвал «полями стратегического действия», динамике которых можно проследить, используя категории конфликта/изменения и стабильности/порядка [Fligstein, 2011]. В рамках поля автор различал имеющих исключительное влияние и возможности должностных лиц и тех, кто бросает вызов, а иногда — структурные элементы, осуществляющие управление. На последних возложены надзор за соблюдением действующих в поле правил и содействие общему ровному функционированию системы.

\* \* \*

Используя понятие организационного поля можно выявлять, описывать, наблюдать и исследовать процессы и явления в широком социальном поле и в любом из его подполей в зависимости от того, как мы определяем объект исследования. Если нам интересно поле политики, точнее, ее особая сфера — мировая политика и проблема ее регулируемости, то в качестве объекта исследования могут быть избраны складывающаяся многомерная и многоуровневая система глобального управления и конкурентная борьба по этому поводу между субъектами и акторами международных отношений.

В этом случае нашей исследовательской целью станут типологизация организаций (точнее — международных организаций) и организационных полей глобального управления на разных стадиях институционализации, изучение процесса структурирования организационных полей и выявление субъектов этого процесса, а также характера и конфигурации взаимодействия участников внутри этих полей. При этом, вероятно, можно говорить не просто о взаимодействии организации (организационного поля) с внешней средой, в том числе с другими организационными полями, которые также претерпевают изменения, но и о их взаимовлиянии в пространстве глобального мира. Принципиальное значение имеют

проблема выбора стратегии государств как главных субъектов мировой политики внутри организационных полей в сфере глобального управления и поиск оснований для достижения согласия участников.

Своеобразный концептуальный поворот науки о международных отношениях в сторону организационной теории уже произошел, что вызвало эпистемологические и методологические дискуссии и потребовало уточнения самого понятия «международные организации» [Ellis, 2010; Кутейников, 2008].

В литературе продолжает доминировать подход, согласно которому к международным организациям относятся «классические» межправительственные организации, транс- и наднациональные межгосударственные региональные интеграционные объединения и международные неправительственные организации. Однако в последние годы распространение получили и так называемые менеджерские концепции международных организаций, которые определяют их как институты сотрудничества между государствами, вносящие вклад в решение общих задачи обеспечивающие лучшее устройство мира, а также «концепция агоры» — публичного пространства, где обсуждаются и могут быть решены проблемы международной значимости [Klabbers, 2005; Кутейников, 2008: 60–62].

При этом ключевыми остаются вопросы о том, каким образом происходит институционализация организационного поля, куда входят организации-участники, являются ли организационные изменения эпизодическими или непрерывными [Weick, Quinn, 1999], хаотическими или их можно инициировать в тех или иных целях, контролировать и направлять, используя различные инструменты (меры координации и регулирования, мягкого и даже жесткого принуждения).

С точки зрения уже упоминавшихся П. Ди Маджо и У. Пауэлла, процесс институционального структурирования организационного поля идет в четырех направлениях: расширение взаимодействия между организациями в поле, возникновение жестко оговоренных межорганизационных структур доминирования и моделей коалиции, увеличение информационной нагрузки, которой организации в поле должны противостоять, развитие взаимной осведомленности среди участников организаций, вовлеченных в совместное предпринимательство [DiMaggio, Powell, 1983: 148].

Организационные поля функционируют, подчиняясь своей внутренней логике, их можно считать достаточно автономными. Важным событием для организации представляется вхождение ее в организационное поле. Как справедливо полагал П. Бурдье, «предварительным условием вхождения в поле является признание ценностей, поставленных на карту, и, следовательно, пределов допустимого,

переход которых будет означать исключение из игры. Из этого следует, что внутренняя борьба может лишь вести к частичным революционным изменениям, которые могут разрушить иерархию, но не саму игру. <...> [Попытки нововведений. — *И.П.*] всегда совершаются от имени игры, духа игры» [Bourdieu, 1993: 134].

Если следовать логике организационной теории, то европейское интеграционное объединение, своеобразный инструмент глобального управления, можно считать скорее не организацией, а организационным полем, куда при соблюдении определенных требований входят государства, политические элиты которых разделяют и формулируют новые общие ценности, принципы и нормы поведения. Если принять эту гипотезу, то станет, в частности, более понятным вопрос не только о поощрительных мерах, но и о санкциях, которые в крайних случаях могут наложить европейские власти на компании и национальные правительства стран — членов Европейского союза, не соблюдающие тех или иных процедурных правил [Стрежнева, Прохоренко, 2013]. Вероятно, аналогичные инструменты Евросоюз использует в отношении некоторых третьих стран (России в том числе), стремясь изменить их международное поведение и добиться их вовлечения в политическое, экономическое и гуманитарное пространство ЕС на своих условиях. Вопрос о том, может ли покинуть организационное поле Евросоюза кто-либо из его участников (сам или под давлением других), остается открытым (достаточно вспомнить споры о возможности выхода Греции из зоны евро и из Евросоюза вообще, идущие с 2010 г., и о перспективе изменения условий международного кредитования для этой южноевропейской страны).

Организационными полями следует считать и активно формирующиеся сегодня транснациональные партнерства, прежде всего в сфере торговли и инвестиционной деятельности, меняющие конфигурацию современного миропорядка и несущие в себе потенциальную вероятность перемен в процессах региональной интеграции в Европе, Юго-Восточной Азии, Северной и Южной Америке.

Аналогичный подход можно использовать и в отношении закрытых привилегированных формально не структурированных форумов глобального управления — «Группы семи/восьми» и «Группы двадцати», имеющих несомненные преимущества перед традиционными участниками мировой политики, исследуя их и как организации, и как организационные поля. В этом случае проясняется вопрос, имеет ли значение для России (и какое именно) исключение ее из «Группы восьми».

Организации могут менять свои цели и задачи, внедрять новые практики, в организационное поле могут входить новые организации, однако в долгосрочной перспективе организационные акто-

ры, принимая рациональные решения, создают вокруг себя среду, которая ограничивает их способность к дальнейшему развитию. П. Ди Маджо и У. Пауэлл пришли к выводу, что по достижении организационным полем определенной величины структурированности совокупный эффект от организационных изменений на уровне конкретной организации должен снизить степень различий между организациями внутри поля.

Организации, составляющие организационные поля, становятся с течением времени в определенном смысле изоморфными (т.е. похожими друг на друга, в первую очередь одинаково устроенными), между ними возникает изоморфизм. П. Ди Маджо и У. Пауэлл выделили три движущие силы процесса институционального изоморфного изменения, которому подвергаются организации в организационном поле: 1) принудительный (коэрцитивный) изоморфизм, возникающий из политического влияния и стремления к легитимности; 2) подражательный (миметический) изоморфизм, который является результатом стандартных ответов на неопределенность; 3) нормативный изоморфизм, ассоциирующийся с профессионализацией — легитимизацией и принятием профессиональных стандартов в процессе обучения и профессиональной подготовки персонала, прежде всего управленцев [DiMaggio, Powell, 1983: 149–154]. Принудительный изоморфизм связан с внешней средой организационного поля, подражательный и нормативный являются внутренними по отношению к полю.

В рамках поля организации моделируют себя, становясь похожими на другие организации, их воспринимают в этом поле более легитимными и успешными [DiMaggio, Powell, 1983: 152].

Однако как феномен изоморфизма в организационном поле связан с такими ключевыми понятиями, как эффективность и выживаемость организаций? Предполагается, что, становясь похожими на остальных в организационном поле, организации повышают свою выживаемость, но их эффективность от этого не выигрывает [DiMaggio, Powell, 1983: 153–154]. Именно поэтому обратной стороной организационных изменений в направлении изоморфизма могут стать и становятся организационная инерция и даже сопротивление изоморфным переменам.

Например, европейская интеграция, создавая для национальных политических партий новые арены политического взаимодействия на межправительственном и наднациональном уровнях, оказывает давление на эти партии в целях их организационной адаптации [Прохоренко, 2014]. Формальная организационная структура партий претерпела схожие перемены: в партийной политике появились новые акторы — евродепутаты, которые действуют преимущественно на наднациональном уровне; члены партийного руко-

водства, имеющие опыт работы в национальном парламенте, прежде всего в парламентских комитетах по вопросам европейской интеграции и взаимодействия с институтами ЕС и министерствах подобного профиля; эксперты — специалисты по европейской интеграции, которые трудятся в партийном аппарате на европейском, национальном и субнациональном уровнях, чья задача — предоставлять экспертизу по вопросам многоуровневого управления в ЕС. Тем не менее организационная адаптация и тенденции к изоморфизму политических партий в условиях европейской интеграции (и во многом — в ответ на нее) не привели к их институциональной конвергенции.

\* \* \*

Организационная парадигма, предложенная организационной теорией, все более активно заявляет о себе в политической науке и политическом анализе. Она дает несомненные преимущества в изучении новых влиятельных нетрадиционных акторов мировой политики — институтов и форумов глобального управления, региональных интеграционных объединений, транснациональных партнерств по типу зон свободной торговли и т.д., позволяет исследовать их институционализацию и динамику развития, проблему приспособления разных стран к новой реальности, трансформации государства и государственности. Пространственное измерение анализа, которое разработано организационной теорией, может удачно дополнить исследование мировой политики и политического процесса на разных уровнях в категориях политического пространства [см., например: Стрежнева, 2010].

Ждут своего осмысления вопросы о том, каковы политические последствия институционализации организационного поля, как интересы элит оказывают влияние на этот процесс. В рамках организационной теории они поставлены, но решения их в политической науке пока не предложены. Дополнительного изучения требует возможность структурирования и конкурентного соперничества не одного, а нескольких организационных полей в глобальном управлении (западного и незападного, например), исходя из варианта полицентричной структуры миропорядка и выдвижения Китая, Бразилии и Индии на роль региональных и мировых лидеров.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барабанов О.Н., Голицын В.А., Терещенко В.В. Глобальное управление. М.: МГИМО-Университет, 2006.
2. Гловели Г.Д., Фигуровская Н.К. Предисловие // Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука: В 2 кн. Кн. 1. М.: Экономика, 1989. С. 7–35.

3. Косолапов Н.А. Явление международных отношений: историческая эволюция предмета исследований // Очерки теории и политического анализа международных отношений / Под ред. А.Д. Богатурова, Н.А. Косолапова, М.А. Хрусталева. М.: Научно-образовательный форум по международным отношениям, 2002. С. 36–68.
4. Кузнецов А.В. Корпоративная карта мира // Глобальная перестройка / Под ред. А.А. Дынкина, Н.И. Ивановой. М.: Весь мир, 2014. С. 53–70.
5. Кутейников А.Е. Новое в исследовании международных организаций // Международные процессы. 2008. № 6. С. 60–69.
6. Лебедева М.М., Харкевич М.В., Касаткин П.И. Глобальное управление. М.: МГИМО-Университет, 2013.
7. Прохоренко И.Л. Проблема европеизации национальных политических партий в государствах — членах Европейского союза // Человек. Сообщество. Управление. 2014. № 3. С. 32–40.
8. Стратегический глобальный прогноз 2030. Расширенный вариант / Под ред. А.А. Дынкина. М.: Магистр, 2011.
9. Стрежнева М.В. Интеграционные процессы как фактор политических изменений в странах Евросоюза // Глобальный мир: к новым моделям национального и регионального развития / Отв. ред. И.С. Семененко. В 2 т. Т. 1. М.: ИМЭМО, 2014. С. 89–107.
10. Стрежнева М.В., Прохоренко И.Л. Управление экономикой в Европейском союзе: политические и институциональные аспекты. М.: ИМЭМО РАН, 2013.
11. Транснациональное политическое пространство: новые реальности международного развития / Отв. ред. М.В. Стрежнева. М.: ИМЭМО РАН, 2010.
12. Хрусталева М.А. Политология и политический анализ // Очерки теории и политического анализа международных отношений / Под ред. А.Д. Богатурова, Н.А. Косолапова, М.А. Хрусталева. М.: Научно-образовательный форум по международным отношениям, 2002. С. 8–35.
13. Abbott K.W., Green J.F., Keohane R.O. Organizational ecology and organizational diversity in global governance // Social Science Research Network (SSRN). 2014. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2293678> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2293678> (accessed: 20.11.2014).
14. Adler P.S. The Oxford handbook of sociology and organization studies: classical foundations. New York: Oxford University Press, 2009.
15. Adler P.S. The sociological ambivalence of bureaucracy: from Weber via Gouldner to Marx // Organization Science. 2012. Vol. 23. No. 1. P. 244–266.
16. Balding Ch., Wehrenfennig D. An organizational theory of international institutions // Journal of International Organization Studies. 2011. Vol. 2. No. 1. P. 7–27.
17. Baldwin R., Cave M., Lodge M. Understanding regulation: theory, strategy, and practice. New York: Oxford University press, 2012.
18. Barnard Ch. The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938.
19. Baum J.A.C. The Blackwell companion to organizations. London: Blackwell, 2002.



20. Bertalanffy L. von. General systems theory: foundations, development, applications. New York: George Braziller, 1968.
21. Bertalanffy L. von. The theory of open systems in physics and biology // Science. 1950. Vol. 111. No. 2872. P. 23–29.
22. Bourdieu P. Distinction: a social critique of the judgment of taste. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1984.
23. Bourdieu P., Nice R. Sociology in question. London: Sage, 1993.
24. Bourdieu P., Wacquant L. An invitation to reflexive sociology. Chicago: University of Chicago Press, 1992.
25. Brechin S.R., Ness G.D. Looking back at the gap: international organizations as organizations twenty-five years later // Journal of International Organization Studies. 2013. Vol. 4. Special Issue. P. 14–39.
26. Daft R.L. Organization theory and design. 8th ed. Mason, Ohio: South-Western, 2004.
27. Dellios R. Global governance: New organizational concepts in a culturally diverse system // Journal of Global Business Administration. 2010. Vol. 2. No. 2. P. 96–107.
28. DiMaggio P.J., Powell W.W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields // American Sociological Review. 1983. Vol. 48. No. 2. P. 147–160.
29. Dingwerth K., Pattberg Ph. Global governance as a perspective on world politics // Global Governance. 2006. Vol. 12. No. 2. P. 185–203.
30. Durkheim É. The division of labour in society. New York: Free Press, 1984.
31. Ellis D. The organizational turn in international organization theory // Journal of International Organizations Studies. 2010. Vol. 1. No. 1. P. 11–28.
32. Emirbayer M., Johnson V. Bourdieu and organizational analysis // Theory and Society. 2008. Vol. 37. No. 1. P. 1–44.
33. Fayol H. General and industrial management. London: Pitman, 1949.
34. Fleetwood S. Ontology in organization and management studies: a critical realist perspective // Organization. 2005. Vol. 12. No. 2. P. 197–222.
35. Fligstein N. Social skill and the theory of fields // Sociological Theory. 2001. Vol. 19. No. 2. P. 105–125.
36. Fligstein N., McAdam D. A theory of fields. Oxford: Oxford University Press, 2012.
37. Follett M.P. Creative Experience. New York: Longmans, Green and Co., 1924.
38. Follett M.P. The new state: group organization and the solution of popular government. New York: Longmans, Green and Co., 1923.
39. Fox W.M. Sociotechnical system principles and guidelines: past and present // The Journal of Applied Behavioral Science. 1995. Vol. 31. No. 3. P. 91–105.
40. Gajduscsek G. Bureaucracy: is it efficient? Is it not? Is that the question? Uncertainty reduction: an ignored element of bureaucratic rationality // Administration and Society. 2003. Vol. 34. No. 6. P. 700–723.
41. Gouldner A.W. Organizational analysis // Merton R.K., Broom L., Cottrell C. Sociology today. New York: Basic Books, 1959. P. 400–428.

42. Gulick L., Lyndall U. *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration, Columbia University, 1937.
43. Gutner T., Thompson A. The politics of IO performance // *Review of International Organizations*. 2010. Vol. 5. No. 3. P. 227–248.
44. Hartman S., Willams D. *Governing the world? Cases of global governance*. Abingdon and New York: Routledge, 2013.
45. Hatch M.J., Cunliffe A.L. *Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
46. Hatch M.J., Schultz M. The dynamics of organizational theory // *Human Relations*. 2002. Vol. 55. No. 8. P. 989–1018.
47. Hoffman A.J. Institutional evolution and change: environmentalism and the U.S. chemical industry // *Academy of Management Review*. 1999. Vol. 42. No. 4. P. 351–371.
48. Hoffman A.J. Linking organizational and field-level analyses: the diffusion of corporate environmental practice // *Organization and Environment*. 2001. Vol. 14. No. 2. P. 133–158.
49. Jones A., Clark J. *The spatialities of Europeanization: power, governance and territory in Europe*. Abingdon: Routledge, 2010.
50. Katzenbach J.R., Smith D.K. *The wisdom of teams: creating the high-performance organization*. New York: Harper-Business, 1993.
51. Kerwer D. International organizations as meta-organizations: the case of the European Union // *Journal of International Organizations Studies*. 2013. Vol. 4. Special Issue. P. 40–53.
52. Klabbers J. Two concepts of international organization // *International Organizations Law Review*. 2005. Vol. 2. No. 2. P. 277–293.
53. Kraatz M.S., Zajac E.J. Exploring the limits of the new institutionalism: the causes and consequences of illegitimate organizational change // *American Sociological Review*. 1996. Vol. 61. No. 5. P. 812–836.
54. Machado-da-Silva C., Guarido Filho E.R., Rossoni L. Organizational fields and the structuration perspective: analytical possibilities // *Brazilian Administration Review*. 2006. Vol. 3. No. 2. P. 32–56.
55. Morgan G. *Images of organization*. London: Sage Publ., 2006.
56. Ness G.D., Brechin S.R. Bridging the gap: international organizations as organizations // *International Organization*. 1988. Vol. 42. No. 2. P. 245–273.
57. Parsons T. *Structure and processes in modern society*. New York: Free Press of Glencoe, 1960.
58. Posner E. Making rules for global finance: transatlantic regulatory cooperation at the turn of the millennium // *International Organization*. 2009. Vol. 63. No. 4. P. 665–699.
59. Rimer E. Organization theory and Frederick Taylor // *Public Administration Review*. 1993. Vol. 53. No. 3. P. 270–272.
60. Schemeil Y. Bringing international organizations in: global institutions as adaptive hybrids // *Organization Studies*. 2013. Vol. 34. No. 2. P. 219–252.
61. Scherer A.G., Marti E. The normative foundation of finance: how misunderstanding the role of financial models distorts the way we think about the responsibility of financial economists // Shrivastava P., Statler M. *Learning from the global financial crisis*. Stanford: Stanford University Press, 2012. P. 260–290.

62. Schultz M., Hatch M.J. Building theory from practice // *Strategic Organization*. 2005. Vol. 3. No. 3. P. 337–348.
63. Scott W.R. Conceptualizing organizational fields: linking organizations and societal systems // Derlien H., Gerhardt U., Scharpf F. *Systems rationality and parcial interests*. Baden: Nomos, 1994. P. 203–221.
64. Scott W.R. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks: Sage, 2001.
65. Scott W.R. Reflections on a half-century of organizational sociology // *Annual Review of Sociology*. 2004. Vol. 30. No. 1. P. 1–21.
66. Scott W.R. Unpacking institutional arguments // Powell W.W., DiMaggio P.J. *The new institutionalism in organizational analysis*. London: University of Chicago Press, 1991. P. 164–182.
67. Scott W.R., Meyer J.W. The organization of societal sectors // Meyer J.W., Scott W.R. *Organizational environments: ritual and rationality*. Beverly Hills: Sage, 1983. P. 129–153.
68. Shafritz J.M., Ott J.S., Jang Y.S. *Classics of organization theory*. Boston: Wadsworth, Cengage Learning, 2011.
69. Silverman D. *The theory of organizations*. London: Heinemann, 1970.
70. Taylor F. *The principles of scientific management*. New York: Harper, 1911.
71. Teló M. *The European Union and global governance*. London: Routledge, 2009.
72. Tsoukas H., Knudsen Ch. *The Oxford handbook of organizational theory: meta-theoretical perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
73. Weber M. *Max Weber: essays in sociology*. New York: Oxford University Press, 1946.
74. Weber M. *The theory of social and economic organization*. Glencoe, IL: Free Press, 1947.
75. Weick K.E., Quinn R.E. Organizational change and development // *Annual Review of Psychology*. 1999. Vol. 50. P. 361–386.
76. Weiss Th.G., Wilkinson R. *International organization and global governance*. Abingdon and New York: Routledge, 2014.
77. Yukl G.A. *Leadership in organizations*. New Jersey: Prentice-Hall, 2002.
78. Zucker L.G. Institutional theories of organization // *Annual Review of Sociology*. 1987. Vol. 13. P. 443–464.

**I.L. Prokhorenko**

## **ORGANIZATIONAL THEORY IN THE ANALYSIS OF GLOBAL GOVERNANCE**

*Institute of World Economy and International Relations,  
Russian Academy Of Sciences  
23 Profsoyuznaya Str., Moscow, 117997*

One of the distinctive features of the contemporary international relations is the emergence and growing sophistication of a multilevel system of global governance. This process urges political scientists both to improve the existing and to develop new theoretical and methodological approaches to the study of world politics. This paper is aimed at assessing the epistemologi-

cal potential of one of these approaches — the organizational theory. In the first section of the paper through the analysis of seminal works by M. Weber, F. Taylor, M.P. Follett, L. von Bertalanffy and others, the author examines the origins of the organizational theory and focal points of the discussions within its framework. Special attention is paid to the key notions of this theory, such as ‘organization’ and ‘organizational field’. In the second section the author dwells on peculiarities and prospects of the organizational theory practical application in the studies of the global governance. Through a number of examples (the European Union, G8, G20) the author demonstrates how the organizational theory allows to conceptualize certain contemporary world political processes. For example, it allows to unveil and to analyze the phenomenon of isomorphism in the development of international organizations. In conclusion the author lays out some perspectives for organizational theory development.

**Keywords:** world politics, theory of international relations, global governance, organizational theory, organizational field, isomorphism, the European integration process, M. Weber, F. Taylor, L. von Bertalanffy.

**About the author:** *Irina L. Prokhorenko* — PhD (Political Science), Leading Research Fellow at the Institute of World Economy and International Relations, Russian Academy of Sciences (e-mail: irinapr@imemo.ru).

**Acknowledgements:** This work has been accomplished with the financial support of the Russian Foundation for Humanities, research project №14-97-00046a “The European Union in global economic governance: organizational analysis”.

## REFERENCES

1. Barabanov O.N., Golicyn V.A., Tereshhenko V.V. 2006. *Global'noe upravlenie* [Global governance]. Moscow, MGIMO-Universitet Publ. (In Russ.)
2. Gloveli G.D., Figurowskaya N.K. 1989. Predislovie [Foreword]. In Bogdanov A.A. *Tektologiya: Vseobshchaya organizatsionnaya nauka* [Tectology: universal organizational science]. Moscow, Ekonomika Publ. (In Russ.)
3. Kosolapov N.A. 2002. Yavlenie mezhdunarodnykh otnoshenii: istoricheskaya evolyutsiya predmeta issledovaniia [The phenomenon of international relations: historic evolution of the subject of research]. In Bogaturov A.D., Kosolapov N.A., Khrustalev M.A. *Ocherki teorii i politicheskogo analiza mezhdunarodnykh otnoshenii* [Essays on theory and political analysis of international relations]. Moscow. (In Russ.)
4. Kuznetsov A.V. 2014. Korporativnaya karta mira [Corporate map of the world]. In Dynkin A.A., Ivanova N.I. *Global'naya perestroika* [Global transformation]. Moscow, Ves' mir Publ. (In Russ.)
5. Kuteinikov A.E. 2008. Novoe v issledovanii mezhdunarodnykh organizatsii [The new in international organizations research]. *Mezhdunarodnye processy*, no. 6, pp. 60–69. (In Russ.)

6. Lebedeva M.M., Kharkevich M.V., Kasatkin P.I. 2013. *Global'noe upravlenie* [Global governance]. Moscow, MGIMO-Universitet Publ. (In Russ.)
7. Prokhorenko I.L. 2014. Problema evropeizatsii natsional'nykh politicheskikh partii v gosudarstvakh-chlenakh Evropeiskogo soyuza [The issue of Europeanization of national political parties in the European Union member-states]. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie*, no. 3, pp. 32–40. (In Russ.)
8. Dynkin A.A. (ed.) 2011. *Strategicheskii global'nyi prognoz 2030* [Global strategic outlook: 2030]. Moscow, Magistr Publ. (In Russ.)
9. Strezhneva M.V. 2014. Integratsionnye protsessy kak faktor politicheskikh izmenenii v stranakh Evrosoyuza [Integration processes in the EU political transformations]. In Semenenko I.S. (ed.). *Global'nyi mir: k novym modelyam natsional'nogo i regional'nogo razvitiya* [Global world: towards new national and regional development models]. Moscow, IMEMO Publ. (In Russ.)
10. Strezhneva M.V., Prokhorenko I.L. 2013. *Upravlenie ekonomikoi v Evropeiskom soyuze: politicheskie i institutsional'nye aspekty* [Economic governance in the European Union: institutional and political aspects]. Moscow, IMEMO RAN Publ. (In Russ.)
11. Strezhneva M.V. (ed.). 2010. *Transnatsional'noe politicheskoe prostranstvo: novye real'nosti mezhdunarodnogo razvitiya* [Transnational political space: new realities of international development]. Moscow, IMEMO RAN Publ. (In Russ.)
12. Khrustalev M.A. 2002. Politologiya i politicheskii analiz [Politics and political analysis]. In Bogaturov A.D., Kosolapov N.A., Khrustalev M.A. *Ocherki teorii i politicheskogo analiza mezhdunarodnykh otnoshenii* [Essays on theory and political analysis of international relations]. Moscow. (In Russ.)
13. Abbott K.W., Green J.F., Keohane R.O. 2014. *Organizational ecology and organizational diversity in global governance*. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2293678> (accessed: 20.11.2014).
14. Adler P.S. (ed.) 2009. *The Oxford handbook of sociology and organization studies: classical foundations*. New York, Oxford University Press.
15. Adler P.S. 2012. The sociological ambivalence of bureaucracy: From Weber via Gouldner to Marx. *Organization Science*, vol. 23, no. 1, pp. 244–266.
16. Balding Ch., Wehrenfennig D. 2011. An organizational theory of international institutions. *Journal of International Organization Studies*, vol. 2, no. 1, pp. 7–27.
17. Baldwin R., Cave M., Lodge M. 2012. *Understanding regulation: theory, strategy, and practice*. New York, Oxford University Press.
18. Barnard Ch. 1938. *The functions of the executive*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
19. Baum J.A.C. (ed.). 2002. *The Blackwell companion to organizations*. London, Blackwell.
20. Bertalanffy L. von. 1950. The theory of open systems in physics and biology. *Science*, vol. 111, no. 2872, pp. 23–29.
21. Bertalanffy L. von. 1968. *General systems theory: foundations, development, applications*. New York, George Braziller.
22. Bourdieu P. 1984. *Distinction: a social critique of the judgment of taste*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
23. Bourdieu P., Nice R. 1993. *Sociology in question*. London, Sage.

24. Bourdieu P., Wacquant L. 1992. *An invitation to reflexive sociology*. Chicago, University of Chicago Press.
25. Brechin, S.R., Ness G.D. 2013. Looking back at the gap: international organizations as organizations twenty-five years later. *Journal of International Organizations Studies*, vol. 4, Special Issue, pp. 14–39.
26. Daft R.L. 2004. *Organization theory and design*. Mason, Ohio, South-Western.
27. Dellios R. 2010. Global governance: new organizational concepts in a culturally diverse system. *Journal of Global Business Administration*, vol 2, no. 2, pp. 96–107.
28. DiMaggio P.J., Powell W.W. 1983. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2, pp. 147–160.
29. Dingwerth K., Pattberg Ph. 2006. Global governance as a perspective on world politics. *Global Governance*, vol. 12, no. 2, pp. 185–203.
30. Durkheim É. 1984. *The division of labour in society*. New York, Free Press.
31. Ellis D. 2010. The organizational turn in international organization theory. *Journal of International Organizations Studies*, vol. 1, no. 1, pp. 11–28.
32. Emirbayer M., Johnson V. 2008. Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, vol. 37, no. 1, pp. 1–44.
33. Fayol H. 1949. *General and industrial management*. London, Pitman.
34. Fleetwood S. 2005. Ontology in organization and management studies: a critical realist perspective. *Organization*, vol. 12, no. 2, pp. 197–222.
35. Fligstein N. 2001. Social skill and the theory of fields. *Sociological Theory*, vol. 19, no. 2, pp. 105–125.
36. Fligstein N., McAdam D. 2012. *A theory of fields*. Oxford, Oxford University Press.
37. Follett M.P. 1923. *The new state: group organization and the solution of popular government*. New York, Longmans, Green and Co.
38. Follett M.P. 1924. *Creative experience*. New York, Longmans, Green and Co.
39. Fox W.M. 1995. Sociotechnical System Principles and Guidelines: Past and Present. *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 31, no. 3, pp. 91–105.
40. Gajdushek G. 2003. Bureaucracy: is it efficient? Is it not? Is that the question? Uncertainty reduction: an ignored element of bureaucratic rationality. *Administration and Society*, vol. 34, no. 6, pp. 700–723.
41. Gouldner A.W. 1959. Organizational analysis. In Merton R.K., Broom L., Cottrell C. (eds.). *Sociology Today*. New York, Basic Books.
42. Gulick L., Lyndall U. (eds.). 1937. *Papers on the science of administration*. New York, Institute of Public Administration, Columbia University.
43. Gutner T., Thompson A. 2010. The politics of IO performance. *Review of International Organizations*, vol. 5, no. 3, pp. 227–248.
44. Hartman S., Willams D. (eds.). 2013. *Governing the world? Cases of global governance*. Abingdon and New York, Routledge.
45. Hatch M.J., Cunliffe A.L. 2012. *Organization theory: modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford, Oxford University Press.
46. Hatch M.J., Schultz M. 2002. The dynamics of organizational theory. *Human Relations*, vol. 55, no. 8, pp. 989–1018.

47. Hoffman A.J. 1999. Institutional evolution and change: environmentalism and the US chemical industry. *Academy of Management Review*, vol. 42, no. 4, pp. 351–371.
48. Hoffman A.J. 2001. Linking organizational and field-level analyses: the diffusion of corporate environmental practice. *Organization and Environment*, vol. 14, no. 2, pp. 133–158.
49. Jones A., Clark J. 2010. *The spatialities of Europeanization: power, governance and territory in Europe*. Abingdon, Routledge.
50. Katzenbach J.R., Smith D.K. 1993. *The wisdom of teams: creating the high-performance organization*. New York, Harper-Business.
51. Kerwer D. 2013. International organizations as meta-organizations: the case of the European Union. *Journal of International Organization Studies*, vol. 4, Special Issue, pp. 40–53.
52. Klabbers J. 2005. Two concepts of international organization. *International Organizations Law Review*, vol. 2, no. 2, pp. 277–293.
53. Kraatz M.S., Zajac E.J. 1996. Exploring the limits of the new institutionalism: the causes and consequences of illegitimate organizational change. *American Sociological Review*, vol. 61, no. 5, pp. 812–836.
54. Machado-da-Silva C., Guarido Filho E.R., Rossoni L. 2006. Organizational fields and the structuration perspective: analytical possibilities. *Brazilian Administration Review*, vol. 3, no. 2, pp. 32–56.
55. Morgan G. 2006. *Images of organization*. London, Sage Publ.
56. Ness G.D., Brechin S.R. 1988. Bridging the gap: international organizations as organizations. *International Organizations*, vol. 42, no. 2, pp. 245–273.
57. Parsons T. 1960. *Structure and processes in modern society*. New York, Free Press of Glencoe.
58. Posner E. 2009. Making rules for global finance: transatlantic regulatory cooperation at the turn of the millennium. *International Organization*, vol. 63, no. 4, pp. 665–699.
59. Rimer E. 1993. Organization theory and Frederick Taylor. *Public Administration Review*, vol. 53, no. 3, pp. 270–272.
60. Schemel Y. 2013. Bringing international organizations in: global institutions as adaptive hybrids. *Organizations Studies*, vol. 34, no. 2, pp. 219–252.
61. Scherer A.G., Marti E. 2012. The normative foundation of finance: how misunderstanding the role of Financial models distorts the way we think about the responsibility of financial economists. In Shrivastava P., Statler M. (eds.). *Learning from the global financial crisis*. Stanford, Stanford University Press.
62. Schultz M., Hatch M.J. 2005. Building theory from practice. *Strategic Organization*, vol. 3, no. 3, pp. 337–348.
63. Scott W.R. 1991. Unpacking institutional arguments. In Powell W.W., DiMaggio P.J. (eds.). *The new institutionalism in organizational analysis*. London, University of Chicago Press.
64. Scott W.R. 1994. Conceptualizing organizational fields: linking organizations and societal systems. In Derlien H., Gerhardt U., Scharpf F. (eds.). *Systems rationality and partial interests*. Baden, Nomos.
65. Scott W.R. 2001. *Institutions and organizations*. Thousand Oaks, Sage.

66. Scott W.R. 2004. Reflections on a half-century of organizational sociology. *Annual Review of Sociology*, vol. 30, no. 1, pp. 1–21.
67. Scott W.R., Meyer J.W. 1983. The organization of societal sectors. In Meyer J.W., Scott W.R. (eds.). *Organizational environments: ritual and rationality*. Beverly Hills, Sage.
68. Shafritz J.M., Ott J.S., Jang Y.S. (eds.). 2011. *Classics of organization theory*. Boston, Wadsworth, Cengage Learning.
69. Silverman D. 1970. *The theory of organizations*. London, Heinemann.
70. Taylor F. 1911. *The principles of scientific management*. New York, Harper.
71. Teló M. (ed.). 2009. *The European Union and global governance*. London, Routledge.
72. Tsoukas H., Knudsen Ch. (eds.). 2007. *The Oxford handbook of organizational theory: meta-theoretical perspectives*. Oxford, Oxford University Press.
73. Weber M. 1946. *Max Weber: Essays in sociology*. New York, Oxford University Press.
74. Weber M. 1947. *The theory of social and economic organization*. Glencoe, IL, Free Press.
75. Weick K.E., Quinn R.E. 1999. Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, vol. 50, pp. 361–386.
76. Weiss Th.G., Wilkinson R. (eds.). 2014. *International organization and global governance*. Abingdon, New York, Routledge.
77. Yukl G.A. 2002. *Leadership in organizations*. New Jersey, Prentice-Hall.
78. Zucker L.G. 1987. Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*, vol. 13, pp. 443–464.