

А.М. ГРИШИНА

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
ПОЛИТИЧЕСКИХ ПАРТИЙ:
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Политические партии уже не одно десятилетие являются предметом научного интереса. Особое внимание исследователей привлекают выполняемые ими функции и особенности их институционализации в государствах, переживающих трансформацию. Однако как особая политическая организация, имеющая специфическую структуру, они практически не рассматриваются. Поэтому организационный подход в исследовании политических институтов в целом и партий в частности – это новое направление в науке. Использование при изучении политических партий организационных теорий дает возможность по-новому взглянуть на старые проблемы.

Организационное устройство политических партий играет значимую роль в процессе их институционализации и развития. В свое время М. Дюверже отмечал: «...В природе организации современных политических партий их сущность раскрывается куда более полно, нежели в их программах или классовом составе: партия есть общность на базе определенной специфической структуры» [Дюверже, 2000, с. 5].

Важным аспектом организационного устройства политических партий является его эффективность. Именно эффективность как базовый критерий оценки организаций помогает лучше понять, почему одни политические партии эффективны, а другие нет. Чаще всего понятие «организационная эффективность» используется в менеджменте, экономике и др. Как правило, оно подразумевает

способность той или иной организации эффективно выполнять свои функции и достигать поставленных целей.

В данной работе организационную эффективность политических партий предлагается рассматривать через призму выполнения ими функций рекрутирования и мобилизации. Организационная эффективность политических партий понимается как способность привлекать в свои ряды сторонников и единомышленников.

Несмотря на отсутствие серьезных теоретических исследований в области организационной эффективности политических партий, количество трудов, посвященных теориям организационной эффективности как таковой, достаточно велико. Некоторые положения этих моделей в определенной степени универсальны и вполне применимы при исследовании организационной эффективности политических партий.

Обзор теоретических подходов, посвященный организационной эффективности, позволит более детально приблизиться к определению критериев эффективности политических партий.

Теория организационной эффективности имеет долгую историю. Существует несколько теоретических подходов, разработанных на основе различных групп критериев. Как писали Р. Херман и Д. Ренц, сколько моделей организаций, столько и теорий организационной эффективности [Herman, Renz, 1997]. Наиболее известны из них целевая модель [Etzioni, 1960; Price, 1972; Scott, 1977], модель системных ресурсов [Yuchtman, Seashore, 1967], модель внутренних процессов [Pfeffer, 1977; Steers, 1977], модель множества групп конститuentов [Connolly, Conlon, Deutsch, 1980; Tsui, 1990; Zammuto, 1984], ситуационная модель [Pennings, 1975; Morgan, 2007], модель конкурирующих ценностей [Quinn, Rohrbaugh, 1981, 1983].

Рассмотрим основные тезисы этих моделей.

Наиболее известная и одна из наиболее широко применяемых – *целевая модель*. В ее рамках сосуществует несколько вариантов определения организационной эффективности, однако большинство исследователей согласны с американским социологом А. Этциони, измеряющим эффективность организации степенью реализации ею своих целей [Etzioni, 1960]. Похожей точки зрения придерживается и К. Кэмерон, считающий, что чем выше степень достижения целей, тем эффективнее организация [Cameron, 1980].

На наш взгляд, недостатком этой модели является посылка, согласно которой все организации имеют ясные, идентифицируе-

мые и стабильные во времени цели. Однако так бывает далеко не всегда. Организационные цели ясны, согласованы и измеримы лишь в некоторых случаях – например, в спортивных играх, где цель команд – победа в соревновании.

Модель системных ресурсов [Seashore, Yuchtman, 1967] появилась как результат стремления преодолеть ограничения целевой модели и получила широкое признание в рамках системного подхода. Данная модель определяет эффективность как способность организации использовать ресурсы своего окружения. Организации считаются эффективными, если преуспевают в приобретении необходимых ресурсов из внешней среды. Данная модель также имеет ряд недостатков. Ее можно считать релевантной лишь в том случае, если между использованными ресурсами и тем, что организация имеет на выходе, прослеживается четкая связь. Организацию, которая просто собирает и сохраняет ресурсы, вряд ли можно признать эффективной. В качестве примера можно привести банк, эффективность которого нельзя измерять одним только количеством клиентов.

Третий наиболее распространенный подход в исследовании эффективности организаций – *модель внутренних процессов*. По мнению ее адептов, предыдущие модели не учитывают особенности внутренних процессов организации, которые позволяют артикулировать предпочтения и интересы, воспринимать запросы внешней среды и принимать адекватные решения [Pfeffer, 1977]. В рамках данной модели организационная эффективность связана с такими характеристиками, как внутренние функции, информационные потоки, доверие, интегрированные системы и бесперебойное функционирование организации. Модель признает эффективными те организации, в которых отсутствует внутреннее напряжение, а ее члены глубоко интегрированы в систему внутренних отношений. Для таких организаций характерны высокий уровень доверия между сотрудниками, плавность и равномерность распределения горизонтальных и вертикальных информационных связей. Вместе с тем вышеуказанные критерии не всегда соответствуют действительности. Организации достаточно разнообразны по своему типу и характеру деятельности, и не в каждой требуется выстраивать доверительные отношения между сотрудниками. Например, в некоторых организациях для общей результативности достаточно соблюдать трудовую дисциплину. Поэтому модель внутренних

процессов релевантна лишь для узкопрофессиональных организаций – например, для сборочных производств, где общий результат зависит от слаженной работы и тесного взаимодействия сотрудников.

Модель множества групп конституентов [Connolly, Conlon, Deutsch, 1980; Tsui, 1990; Zammuto, 1984] получила свое развитие в 70-х годах прошлого века. Ее сторонники упрекали предыдущие модели в том, что они используют только одну группу оценочных критериев. Модель множества групп конституентов предлагает учитывать интересы участников организационного процесса и определяет эффективность как степень удовлетворенности интересов групп конституентов организации. Каждая группа конституентов вносит в организацию свой вклад, являясь, например, поставщиком ресурсов, потребителем продукции или услуг и т.п. В ходе сотрудничества с организацией эти группы участников могут оказывать на нее непосредственное влияние. При таком подходе оценка эффективности исходит из того, насколько своевременно и рационально организация реагирует на требования и ожидания конституентов. Задача руководства состоит в сохранении баланса между интересами групп конституентов при достижении организационных результатов.

Модель предлагает учитывать интересы всех участников организационного процесса, однако на практике это не так просто сделать. Конкурентные отношения не всегда позволяют найти общее, подходящее для всех решение. Данная модель актуальна лишь в том случае, если участники действительно могут повлиять на конечный результат. Оценить организационную эффективность с позиций данного подхода можно лишь в таких организациях, как, допустим, законодательные собрания, где требуется принимать решения, удовлетворяющие разные группы интересов.

Каждая из вышеуказанных моделей формирует узкий круг критериев, позволяющих оценивать эффективность организации. Эти модели сложно признать универсальными, однако в каждой из них можно почерпнуть какие-то полезные рекомендации.

Сложный характер организационной деятельности привел к осознанию необходимости многостороннего исследования организационной эффективности [Herman, Renz, 1999; Shilbury, Moore, 2006; Sowa et al., 2004; Morgan, 2007].

Многие исследователи предлагают рассматривать в качестве такого многостороннего подхода *ситуационную модель* [Morgan,

2007], определяющую эффективность организации через ее способность найти оптимальный баланс между внутренними потребностями и вызовами окружающей среды. По мнению сторонников данной модели, «ситуационность» влияет на такие характеристики организации, как ее размер, стиль управления, внутренние связи и отношения. На наш взгляд, данная модель наиболее продуктивна при анализе организационной эффективности политических партий. Окружающая среда, конкретные условия и политические «правила игры» влияют не только на структуру партий, но и на их функционирование.

Еще один образец многофакторного подхода в исследовании организационной эффективности представляет собой *модель конкурирующих ценностей* (CVA) [Quinn, Rohrbaugh, 1981, 1983]. Ее создатели попытались определить общие критерии для оценки организационной эффективности. На первом этапе их целью было сократить список Кэмпбелла из 30 критериев [Campbell, 1977] и оставить особые непересекающиеся конструкции с тем же уровнем анализа из числа относящихся к производительности организации. Экспертов из академической среды попросили оценить эти критерии. На втором этапе членам группы было предложено оценить все возможные пары между оставшимися 17 критериями. Затем было использовано многомерное шкалирование для определения базовых значений, использованных в дальнейшем для концептуализации организационной эффективности. Полученные результаты свидетельствовали, что индивиды оценивают организационную эффективность в трех измерениях:

1) *организационная направленность*: соотношение внутренних (акцент на развитие людей внутри организации) и внешних (акцент на развитие организации в целом) процессов;

2) *организационная структура*: соотношение гибкости, лояльности и контроля в организации;

3) *организационные результаты*: соотношение затрат и конечных результатов.

В каждом измерении представлены значения, влияющие на критерии оценки эффективности. Каждый критерий отражает различные комбинации этих значений. Сочетание первых двух значений («осей») – организационной направленности и организационной структуры – позволило вывести четыре модели организационных отношений.

Модель человеческих отношений направлена на внутренние отношения и делает акцент на гибкости.

Модель открытой системы тоже делает акцент на гибкости, но направлена на внешнюю среду.

Рационально-целевая модель направлена вовне и исходит из необходимости контроля над организацией.

Модель внутренних процессов направлена на внутренние отношения и делает акцент на управляемости и устойчивости системы.

Модель конкурирующих ценностей отражала взгляды ученых и теоретиков. Выведенные ими критерии эффективности были предложены на рассмотрение менеджерам крупных организаций. Выяснилось, что последние заметно отличались в своих взглядах от ученых. Они согласились с необходимостью выделить лишь одно общее измерение – ориентацию на внутренние и внешние отношения. Однако их мнения относительно выраженности этого измерения, количества базовых значений и критериев оценки управления [Balduck, Bbuelens, 2008] существенно расходились с мнениями ученых.

Рассмотренные модели отражают сложность и разнородность мнений относительно оценки организационной эффективности. Исследователи до сих пор не пришли к единому мнению относительно определения категории организационной эффективности, однако сошлись в том, что эффективность – это многоплановое явление, требующее множества критериев.

Организационная эффективность политических партий – это сложное явление, и оценить ее с позиции какой-либо одной модели, на наш взгляд, не представляется возможным. Однако если использовать критерии сразу из нескольких моделей, наверняка можно будет оценить организационную эффективность политических партий. Мы предлагаем использовать ситуационную и ресурсную модели для выработки ряда исследовательских гипотез.

Рассматривая политические партии как организации, функционирующие в определенных обстоятельствах и располагающие различными ресурсами, сформулируем ряд тезисов, которые в дальнейшем можно будет использовать в эмпирическом исследовании.

Во-первых, важным критерием при оценке организационного устройства политических партий служит ситуационность. Особенности организационной структуры партий во многом определяются

временем, когда они пользовались наибольшим успехом у избирателей.

Во-вторых, на формирование структуры партий и их последующее функционирование могут оказывать влияние общий политический контекст и специфика политического режима.

В-третьих, условием сохранения и поддержания четкой организационной структуры выступает наличие ресурсов – материальных, административных, человеческих и др. В частности, наличие широких ресурсов у доминирующей партии делает ее более привлекательной для граждан, позволяя ей расширять свои ряды и электоральную поддержку.

В-четвертых, прямой или косвенный доступ к материальным, административным и другим ресурсам позволяет некоторым партиям не только сохранять доминирующее положение в политическом пространстве, но и развивать устойчивые внутренние и внешние связи.

Таким образом, наличие ресурсов, своевременная и адекватная реакция на внешние вызовы оказывают влияние не только на эффективное функционирование партии, но и на формирование ее внутренней структуры и определение ее места в политическом процессе.

Применив вышеизложенные положения на практике, можно, на наш взгляд, серьезно продвинуться в оценке и анализе организационной эффективности той или иной политической партии. Вместе с тем, исследуя какие-либо объекты, важно помнить, что они могут быть весьма разнообразными и сложными по своей сути, и тот или иной ряд критериев не всегда позволит объективно их исследовать. Поэтому при оценке организационной эффективности политических партий следует учитывать также структурные, акторные и институциональные факторы. Полагаем, что в сочетании с инструментарием ситуационной и ресурсной моделей учет этих факторов позволит в дальнейшем существенно продвинуться в оценке эффективности политических партий с точки зрения выполнения ими функций рекрутирования и мобилизации.

Список литературы

- Дюверже М. Политические партии. – М.: Академический Проект, 2000. – 538 с.
Balduck A., Buelens M. A two-level competing values approach to measure nonprofit organizational effectiveness. – Ghent: Ghent Univ., 2008. – 30 p.

- Cameron K.* Critical questions in assessing organizational effectiveness // Organizational dynamics. – Elsevier, 1980. – Vol. 9, N 2. – P. 66–80.
- Campbell J.P.* On the nature of organizational effectiveness // New perspectives on organizational effectiveness / P.S. Goodman, J.M. Pennings (eds.). – San Francisco: Jossey-Bass, 1977. – P. 13–55.
- Connolly T., Conlon E.J., Deutsch S.J.* Organizational effectiveness: A multipleconstituency approach // The academy of management review. – N.Y., 1980. – Vol. 5, N 2. – P. 211–217.
- Etzioni A.* Two approaches to organizational analysis: A critique and a suggestion // Administrative science quarterly. – N.Y., 1960. – Vol. 5, N 2. – P. 257–278.
- Herman R., Renz D.* Multiple constituencies and the social construction of nonprofit organization effectiveness // Nonprofit and voluntary sector quarterly. – Toronto, 1997. – N 26. – P. 185–206.
- Herman R., Renz D.* Theses on nonprofit organizational effectiveness // Nonprofit and voluntary sector quarterly. – Toronto, 1999. – N 28 (2). – P. 107–126.
- Morgan G.* Images of Organization. – Toronto: SAGE Publications, Inc., 2007. – 520 p.
- Pfeffer J.* Usefulness of the concept // New perspectives on organizational effectiveness / P.S. Goodman, J.M. Pennings (eds.). – San Francisco: Jossey-Bass, 1977. – P. 132–143.
- Price J.L.* The study of organizational effectiveness // The sociological quarterly. – Wiley-Blackwell, 1972. – Vol. 13, N 1. – P. 3–15.
- Quinn R., Rohrbaugh J.* A competing values approach to organizational effectiveness // Public productivity review. – N.Y., 1981. – Vol. 5. – P. 122–140.
- Quinn R., Rohrbaugh J.* A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis // Management science. – Hanover, MD, 1983. – Vol. 29, N 3. – P. 363–377.
- Scott W.* Effectiveness of organizational effectiveness studies // New perspectives on organizational effectiveness / P.S. Goodman, J.M. Pennings (eds.). – San Francisco: Jossey-Bass, 1977. – P. 63–95.
- Shilbury D., Moore K.* A study of organizational effectiveness for National Olympic Sporting Organizations // Nonprofit and voluntary sector quarterly, – Toronto, 2006. – N 35 (1). – P. 5–38.
- Sowa J., Selden S., Sandfort J.* No longer unmeasurable? A multidimensional integrated model of nonprofit organizational effectiveness // Nonprofit and voluntary sector quarterly. – Toronto, 2004. – N 33 (4). – P. 711–728.
- Steers R.M.* Problems in the measurement of organizational effectiveness // Administrative science quarterly. – Cornell, 1975. – Vol. 20, N 4. – P. 546–558.
- Tsui A.S.* A multiple constituency model of effectiveness: An empirical examination at the human resource subunit level // Administrative science quarterly. – N.Y., 1990. – Vol. 35, N 3. – P. 458–483.
- Walton E., Dawson S.* Managers' perceptions of criteria of organizational effectiveness // Journal of management studies. – Wiley-Blackwell, 2001. – N 38 (2). – P. 173–199.
- Yuchtman E., Seashore S.E.* A system resource approach to organizational effectiveness // American sociological review. – Toronto, 1967. – Vol. 32, N 6. – P. 891–903.
- Zammuto R.* A comparison of multiple constituency models of organizational effectiveness // Academy of management review. – N.Y., 1984. – N 9. – P. 606–616.