

Рецензии

ЕКАТЕРИНА МОИСЕЕВА

Рецензия на книгу: Ostrom B. J., Ostrom C. W-Jr., Hanson R. A., Kleiman M. Trial Courts as Organizations. Philadelphia: Temple University Press, 2007

Проблема эффективности работы судов никогда не входила в обязательную повестку дня социологов права, оставаясь в рамках чисто прикладной отраслевой дискуссии. Суды чаще всего рассматривались как закрытые, автономные, самоуправляемые организации. Задача исследователей состояла в том, чтобы понять, как работают суды, как принимаются решения, какие неформальные практики существуют и т. д. Оценивать эффективность и сравнивать, насколько решения одного суда справедливее решений другого, никому из социологов в голову не приходило. Книга Брайна Острома и его соавторов отчасти заполняет этот пробел, ставя вопрос о том, что такое эффективность судов и как ее можно измерить.

Авторы проводили исследование в 12 американских окружных судах (аналог наших районных судов) в трех штатах (Калифорния, Флорида, Миннесота). Эмпирическая база включает данные анкетного опроса всех судей и административных работников, работающих в избранных судах, глубинные интервью с некоторыми судьями и персоналом, а также данные анкетного опроса 590 адвокатов

239

Моисеева Екатерина Николаевна — кандидат социологических наук, младший научный сотрудник Института проблем правоприменения при Европейском университете в Санкт-Петербурге. Научные интересы: социология права, эмпирические исследования права, социология профессий, экономическая социология, социология рынков, социология культуры. E-mail: emoiseeva@eu.spb.ru.

Moiseeva Ekaterina Nikolaevna — Candidate of Sciences in Sociology, Junior Researcher, Institute for the Rule of Law, European University at Saint-Petersburg. Research interests: Sociology of Law, Empirical Legal Studies, Sociology of Profession, Economic Sociology, Sociology of Markets, Sociology of Culture. E-mail: emoiseeva@eu.spb.ru.

и прокуроров. Результаты столь масштабного проекта поместились на 150 страницах небольшой по формату книги. Идеи изложены крайне просто и ясно, без долгих теоретических отступлений.

В основе книги лежит практикоориентированное исследование, с опорой на результаты которого легко разрабатывается руководство по реформированию судов (что авторы и пытаются сделать в заключении книги). Проблема эффективности судов поднимается через исследование их организационной культуры, при этом заимствуется инструментарий теории менеджмента. Под организационной культурой, по мнению авторов, следует понимать представления работников данного конкретного суда о том, как в нем «делаются дела». Цель книги состоит в том, чтобы показать, как организационная культура влияет на показатели работы судов (performance).

Вслед за Кэмерон и Куинн (Cameron и Quinn 1999), изучавшими модели управления бизнес-организациями, авторы оценивают деятельность судов по двум осям: 1) коммуникабельность (sociability), т. е. степень близости отношений между сотрудниками, и 2) солидарность (solidarity), т. е. степень, в которой сотрудники разделяют общие цели и миссию организации. На пересечении этих осей возникает четыре типа организационной культуры: 1) общинная (communal) с высокой степенью коммуникабельности и низкой степенью солидарности; 2) сетевая (networked) с высокой степенью коммуникабельности и высокой степенью солидарности; 3) автономная (autonomous) с низкой степенью коммуникабельности и низкой степенью солидарности и 4) иерархическая (hierarchical) с низкой степенью коммуникабельности и высокой степенью солидарности (см. рис. 1).

Влияние организационной культуры измерялось авторами посредством анкетного опроса судей и административных работников. Ответ на каждый вопрос предполагал выбор декларируемой и желаемой организационной культуры по следующим ключевым направлениям деятельности судов: 1) стиль рассмотрения дела (case management style); 2) отношения между судьями и персоналом суда (judge and court staff relations); 3) управление изменениями (change management); 4) стиль руководства и роль председателя суда (courthouse leadership); 5) внутренняя организация (internal organization). Таким образом, анкетный опрос позволил измерить влияние каждого типа организационной культуры в разных направлениях деятельности судов, а интервью с судьями и административным персоналом дали насыщенное описание каждого из типов. Например, авторы показывают, что внутренняя организация в общинной организационной культуре строится по принципу коллегиальности, в сетевой — на основе командной работы, в автоном-

ной — на суверенитете каждого судьи, в иерархической — на подчинении общим правилам, спущенным сверху.

Сравнивая декларируемый тип организационной культуры с тем, который работники суда обозначили как предпочтительный, Остром и его соавторы приходят к следующим выводам: в отношении стиля рассмотрения дела работники суда хотели бы двигаться в сторону иерархической организационной культуры, в отношении взаимоотношений между судьями и персоналом — в сторону сетевой, в отношении стиля руководства — в сторону общинной. Роль автономной организационной культуры в отношении всех пяти показателей работники суда предпочитают уменьшить.

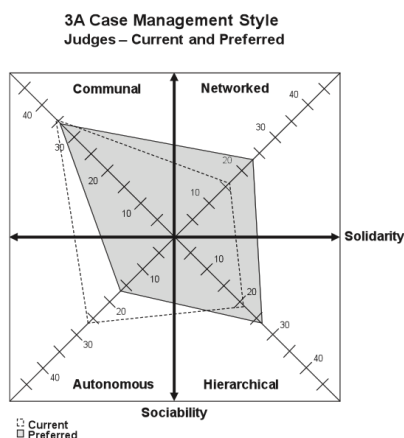


Рис. 1. Доли различных типов организационной культуры в показателе «стиль рассмотрения дела», декларируемые и желаемые значения.

Графически влияние организационной культуры представлено в книге в виде «воздушных змеев» (culture kite), где каждый тип организационной культуры имеет шкалу, суммарное значение показателей которых составляет 100% (рис. 1). Подобные «змеи» были рассчитаны как в отдельности для каждого из 12 судов, так и для всех судов вместе, в агрегированном виде. При этом обнаружить доминирующий тип организационной культуры ни на уровне суда, ни на уровне направления деятельности авторам не удалось, так как ни один из показателей не превысил 50%. Все четыре типа организационной культуры существуют одновременно, но влияют на показатели работы судов по-разному. Эффективность работы суда измеряется здесь двумя параметрами: скорость рассмотрения дела (наиболее эффективен иерархический тип организационной культуры) и оценка работы суда прокурорами и адвокатами относительно доступа к правосудию, справедливости выносимого решения и эффективности управления (наиболее эффективен авто-

номный тип организационной культуры). В целом, нужно сказать, что инструментарий и степень его разработанности является самой сильной стороной исследования, а представленные в приложении опросники можно спокойно заимствовать для исследования показателей работы судов в других странах.

Таким образом, авторы строят чисто парсонсианское исследование со структурно-функционалистским определением культуры: каждая организация имеет культуру, как и каждый человек имеет индивидуальность. Культура дает объяснение, почему разные организации на одни и те же стимулы реагируют по-разному; при этом в одной организации могут сосуществовать несколько конфликтующих друг с другом культур.

Легко представить, что такая книга была написана в 1970–80-х гг., но факт появления ее в середине 2000-х вызывает некоторое удивление. При чтении постоянно всплывает вопрос обоснованности выбора данного подхода. Ведь вместо того, чтобы описывать разные типы организационной культуры и прийти к выводу о том, что установить доминирующий тип в рамках одной организации невозможно, можно было построить анализ в институциональном ключе, рассмотреть формальные правила и неформальные практики и их влияние на показатели работы судов. По сути, авторы именно это и делают, хотя и фокусируются на другом. Самые интересные выводы читаются между строк: например, скорость рассмотрения дела выше, когда есть сильный председатель суда и четко сформулированные правила, которым все следуют.

Итак, как ни удивительно, даже сегодня структурный функционализм способен давать инсайты, из которых вырастают хорошие исследовательские проекты. Главный импульс, который дает книга — возможность взглянуть на суды под новым углом, отбросить типичное представление о судах как автономных организациях и задать актуальные для России вопросы. Какая система управления свойственна российским судам? Насколько она эффективна? Различаются ли суды по показателям эффективности? Как их можно измерить?

Суд — это не только дворец правосудия, а еще и место работы группы людей, которыми каким-то образом управляют. Стиль управления судом как организацией влияет на то, как реализуются возложенные на него функции. То же самое касается и поликлиник, школ, служб жилищно-коммунального хозяйства. Успешные управленческие решения, используемые в частных организациях, могут быть применены и в государственных учреждениях. Все дело в наличии хороших менеджеров. В обосновании этого вывода, пожалуй, и состоит главная ценность книги.