

Глава 5

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ ФИРМЫ

Образование фирмы позволяет достичь экономии на общих издержках путем трансформации транзакционных издержек независимых агентов на открытом рынке в организационные внутренние издержки фирмы. Поэтому для анализа природы фирмы следует расширить содержание понятия контракта, что, в свою очередь, позволит трактовать природу фирмы как проблему выбора оптимальной формы контракта.

5.1. Фирма в неоклассической теории

Цель неоклассической экономической теории — выяснить, как работает ценовая система, которая координирует деятельность экономических агентов, принимающих решения независимо друг от друга.

В этой связи фирма в неоклассической теории рассматривается в основном в технологических терминах как набор выполнимых производственных планов. Руководит работой фирмы менеджер, который покупает ресурсы и продает готовую продукцию, произведенную фирмой. Благосостояние собственника фирмы измеряется прибылью или приведенной рыночной ценностью фирмы.

Таким образом, в **основе всех неоклассических моделей, рассматривающих фирму как максимизатора прибыли, лежат несколько допущений.**

1. Под прибылью однозначно понимают разность между выручкой и совокупными издержками, включая альтернативные издержки и налоги. Прибыль поддается измерению.
2. Фирма действует как принимающая решения неделимая единица «черный ящик», в который поступают ресурсы, а из него выходит готовая продукция, и эта трансформация осуществляется в соответствии с характером производственной функции $Q = f(L; K; T)$, где Q — это объем производства; L — труд; K — капитал; T — технический прогресс. В соответствии с этой теорией фирме даже не нужно быть организацией. Достаточно одного собственника, который одновременно является управляющим, наделенным полным знанием

производственной функции и цен. Здесь отсутствует понятие несовершенного знания, неполного контроля, риска ошибиться, т. е. всего того, что присутствует в реальной фирме.

3. Такой подход устраняет необходимость изучения внутренних аспектов фирмы: организацию, контроль, поведение персонала и т. д.
4. Функция полезности фирмы как неделимой единицы принятия решения содержит только одну переменную — прибыль:

$$U = F(\pi).$$

5. Все действия фирмы как экономического субъекта являются рациональными. Это означает, что существует возможность четкого ранжирования альтернатив в зависимости от их результативности и выбора среди них самой подходящей. Причем предпочтения фирмы являются транзитивными.
6. Фирме доступна полная и достоверная информация относительно положения на рынках товаров и факторов производства.
7. Вся деятельность фирмы контролируется собственником.

Неоклассическая теория фирмы имеет ряд достоинств и недостатков.

К **достоинствам неоклассической теории фирмы** можно отнести следующие.

1. Поддается математической формализации.
2. Полезна для анализа того, как фирма меняет свое производство в ответ на изменения внешних факторов (таких, например, как рост заработной платы или введение налога на продажи).
3. Может быть использована для анализа поведения фирм в условиях несовершенной конкуренции, например, для анализа связи между уровнем концентрации в отрасли и объемом ее выпуска и уровнем цен.

В качестве существенных **недостатков неоклассической теории фирмы** можно назвать следующие.

1. Не объясняет, как организовано производство внутри фирмы, ничего не говорит о внутренней организации фирмы, об ее иерархической структуре, о том, как делегируется принятие решений, кто обладает властными полномочиями и т. д. Организационная структура фирм может быть изменена так же, как и технология, и со временем, когда осуществляются организационные инновации, она совершенствуется.
2. Полностью игнорирует проблемы, связанные со стимулами, действующими внутри фирмы. Предполагается, что внутри фирмы все

функционирует гладко и все исполнители поступают в соответствии с полученными указаниями. Если посмотреть на фирму со стороны, то она выглядит как единица, отношения внутри которой основаны на полном сотрудничестве. Однако если рассматривать фирму изнутри более внимательно, то обнаружится, что у индивидов, сотрудничающих в рамках фирмы, могут быть свои частные цели, которые часто входят в конфликт с коллективными интересами организации.

3. Не объясняет, почему возникает фирма. По неоклассической теории у фирм нет оснований для того, чтобы существовать. Она не объясняет, почему некоторые сделки совершаются не на рынке, не с помощью ценовой системы, а переносятся внутрь фирмы.
4. Не в состоянии четко определить границы фирмы. Она не объясняет, что происходит, когда две фирмы сливаются в одну или когда одна фирма разделяется на две более мелкие фирмы.
5. Фирма в неоклассической теории — это абстракция, в которой стерты все различия между реальными фирмами. Эти различия, конечно, важны для реальных фирм, но они лишь усложнили бы задачу стандартной теории при объяснении роли ценового механизма.

В неоклассической теории все фирмы используют одну и ту же технологию, одни и те же факторы производства и у них одна цель — получение прибыли. Поведение фирмы (максимизация прибыли) не зависит от ее институциональной формы (например, от структуры прав собственности, сложившейся в фирме). Поэтому в стандартной теории нет никаких оснований для различий между фирмами. Однако в реальной жизни фирмы различаются. Согласно неоклассической теории, это происходит «по случаю» (*лат. ad hoc*). Фирмы могут различаться в зависимости от способностей управляющих или из-за экономического эффекта, вызванного масштабом производства. Эти факторы, конечно, влияют на различия между фирмами, но в самой теории у них нет оснований.

Между тем объем трансакций, совершаемых внутри фирм, — это, вероятно, величина такого же порядка, как и объем сделок, реализуемых на рынке. Крупные компании — это огромные имущественные комплексы с тысячами участников, поэтому следует уделять большее внимание нерыночным способам организации трансакций. Фирмы всегда играли центральную роль в экономическом росте благодаря технологическим и организационным инновациям. Поэтому институциональная теория фирмы должна ответить на вопросы о том, почему возникает фирма, что определяет ее границы и почему все сделки не могут быть организованы в рамках единой фирмы, а также на вопрос о внутренней организации фирмы.

5.2. Контрактная теория фирмы

Первыми, кто попытался объяснить роль фирмы в децентрализованной экономике необходимостью наличия института, обеспечивающего распределение риска, были Ф. Найт и Р. Коуз.

Так, фирма представляет собой совокупность отношений между работниками, управляющими и собственниками, которые закреплены контрактами.

Контракты не обязательно заключаются в формальной форме (т. е. фиксируются на бумаге), они могут принимать вид и неформальных соглашений.

Согласно институциональной теории фирма, представляя собой совокупность внутренних и внешних контрактов, сталкивается с двумя типами затрат на обеспечение их выполнения: транзакционными издержками и издержками контроля (организационными издержками).

Транзакционные издержки — это явные и неявные затраты на обеспечение выполнения внешних контрактов.

Издержки контроля — это издержки, связанные с выполнением внутренних контрактов. Издержки контроля включают расходы на мониторинг выполнения внутренних контрактов, а также потери в результате недолжного выполнения контрактов.

Рынок и фирма с этой точки зрения представляют собой альтернативные способы заключения контрактов. **Рынок может трактоваться как сеть внешних контрактов, а фирма — как сеть внутренних контрактов.**

Рост транзакционных издержек из-за неэффективности внешних контрактов ограничивает сферу деятельности рынка. Это, в свою очередь, обуславливает существование относительно крупных фирм, перед которыми проблема внешнего соглашения и возможности оппортунистического поведения во многих случаях снимаются развитием внутренних контрактов.

В свою очередь, при росте фирмы растет численность занятых и расчлененность производственного процесса (характерный пример — конвейер с обособленными операциями), так что совокупный результат деятельности фирмы оказывается делом не одного или нескольких работников, как в доиндустриальную эпоху, а многих подразделений и множества работников. В результате теряется непосредственная связь между трудом и его результатом, характерная для мелкого производства.

И сразу же появляется проблема безбилетника: сокращение интенсивности труда одного из работников никак не сказывается прямым об-

разом на совокупном продукте фирмы и может остаться незамеченным, а следовательно, искушает работников трудиться не в полную силу. Самоконтроль интенсивности труда перестает служить способом повышения эффективности производства, на его место вынужденно встает контролирующая инстанция. Появляются и растут издержки контроля за степенью интенсивности труда (деятельности) каждого производственного звена. Чем крупнее становится фирма, тем выше оказываются эти издержки контроля.

Фирма как обособленный субъект экономической деятельности существует между двумя видами издержек — трансакционными издержками, которые определяют нижнюю границу фирмы, ее минимальный размер, и издержками контроля, которые задают верхнюю границу, ее максимальный размер.

Контрактный подход к фирме позволяет выделить две принципиальные организационные формы фирмы: U-форму и M-форму.

U-форма (unitary) отличается небольшими издержками контроля и большими трансакционными издержками. U-форма (унитарная форма) характеризует организацию, которая ориентируется на изготовление одного товара или оказание одной услуги и в которой право принимать решения по поводу долгосрочной стратегии и текущих операций принадлежит относительно узкой группе.

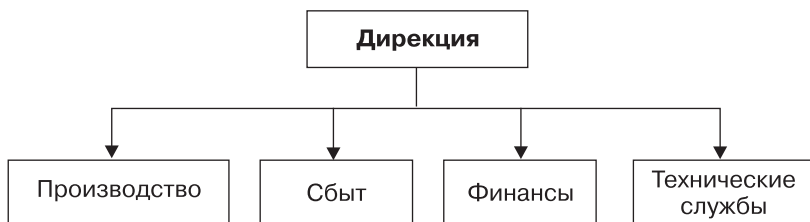


Рис. 5.1. Организационная форма фирмы: U-форма (унитарная)

Эта структура выгодна своей простотой и малым числом промежуточных звеньев. Для нее характерны значительная экономия от масштаба и низкие организационные издержки.

M-форма (multiproduct) — характеризует фирму со многими подразделениями, выпускающую большую номенклатуру продукции, включая производство промежуточных (полуфабрикатов) продуктов внутри фирмы. Такая форма организации характеризуется разьединением краткосрочных решений, которые принимаются на уровне отдела.

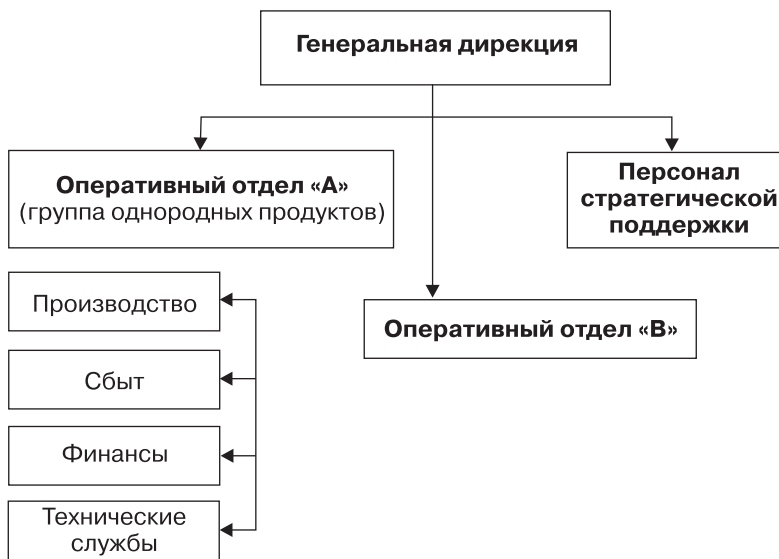


Рис. 5.2. Организационная форма фирмы: М-форма

Стратегические решения принимаются центральной дирекцией, они становятся ее главной функцией, и для ее выполнения дирекция опирается на небольшую группу экспертов. Возникновение такой формы организации ведет к созданию многопродуктовых фирм большого размера, что требует диверсифицированных инвестиций, выверенной тонкой стратегии, поскольку целями фирмы становятся не только сохранение и расширение рынка уже существующих товаров, но и проникновение на новые рынки. Такая форма организации характеризуется большими организационными издержками.

5.3. Теория фирмы в модели «принципала—агента»

Рассмотрим два понятия: «принципал — это владелец», «агент — доверенное лицо (управляющий)».

В 1933 г. в своей работе «Современная корпорация и частная собственность» Адольф Берль (Adolf Augustus Berle Jr., 1895–1971) и Гардинер Минз (Gardiner Coit Means, 1896–1988) показали, что причины укрупнения производства связаны с финансированием, осуществляемым множеством собственников.

В рамках этого подхода одна из наиболее ранних попыток детального институционального объяснения природы фирмы и ее внутренней ор-

ганизации была предложена А. Алчианом и Г. Демсецем, которые уделили основное внимание постконтрактной стадии сделок и проблемам, возникающим в связи с контролем исполнения контрактов.

Возникновение фирмы они объяснили выгодами от работы командой. *Работа командой* — это производство, в котором:

- используется несколько типов ресурсов;
- продукт работы команды — это нечто большее, чем сумма результатов каждого включенного в команду ресурса;
- ресурсы, используемые в производстве, не принадлежат одному лицу.

При работе командой возникает синергия — большой эффект целого, чем сумма эффектов частей. Общий выпуск команды может быть больше, чем сумма индивидуальных вкладов, произведенных по отдельности. Основная проблема, которая стоит при работе командой, — это проблема измерения вклада отдельных ее членов и предотвращения их оппортунистического поведения, решение которой возлагается на специального центрального агента — управляющего (менеджера).

Однако отделение собственности от текущего контроля на крупных корпорациях порождает конфликт интересов также между собственниками и управляющими-менеджерами.

Дело в том, что цель собственника — максимизация прибыли, в то время как цели управляющих-менеджеров — спокойное существование; престиж, роскошь и траты на личные интересы; профессиональный интерес.

Отделение собственности от контроля и возникновение проблемы означает, что в действительности происходит разделение собственности на несколько компонентов: между владением, реализуемым посредством купли-продажи акций и получением дивидендов, и распоряжением, которое проявляется в текущем функционировании компании. Причем за собственником компании остается функция владения, а за управляющими-менеджерами (особенно верхнего уровня — топ-менеджерами) — функция распоряжения.

Конфликт между интересами собственников и менеджерами углубляется благодаря асимметрии информации. Поскольку управляющие находятся ближе к производству, они располагают большей информацией относительно положения дел фирмы.

Проблема оппортунистического (с точки зрения собственников) поведения менеджеров решается путем контроля за их деятельностью. Существует несколько проверенных практикой способов контроля и стимулирования такого поведения менеджеров, которое бы удовлетворяло

интересы собственников. Однако ни один из способов не дает стопроцентных гарантий.

Существуют следующие способы контроля за деятельностью управляющих.

1. Деятельность совета директоров (наблюдательного совета), однако этому препятствуют:
 - ♦ возможность конфликта интересов внутри совета директоров;
 - ♦ неполнота информации о решениях менеджеров и их последствиях.
2. Решения общего собрания акционеров, которое может регулярно заслушивать отчеты управляющих и выносить решения об их замене. Однако этот способ малоэффективен при большом числе акционеров и нерегулярном созыве собраний.
3. Угроза банкротства фирмы, что может повлечь принудительную смену руководства.
4. Угроза слияния или поглощения. Сокращение прибыли из-за недобросовестного или недостаточно эффективного управления фирмой ведет к понижению стоимости ее акций, что облегчает их покупку другой фирмой.
5. Конкуренция на рабочем месте. Создание конкуренции на рабочем месте управляющего предполагает заключение с управляющими контракта, согласно которому размер денежного вознаграждения устанавливается в зависимости от соотношения результатов его работы с результатами работы менеджеров других подразделений.
6. Денежные поощрения управляющих в виде денежных выплат за достижение менеджером поставленных собственником целей или в виде пакетов акций с целью превращения собственника-распорядителя в собственника-совладельца.
7. Репутация менеджера. Увольнение недобросовестного менеджера, если такое происходит, сказывается на его репутации, что снижает его оценку на рынке управляющих и возможности получения хорошей должности в другой компании.

Таким образом, институциональная экономика рассматривает фирму как сложное экономическое образование с большим разнообразием целей, вызванных усложнением субъектов собственности, которые могут порождать в ней внутренние конфликты. Каждая из моделей фирмы и каждый подход к определению сущности фирмы помогают понять значимые стороны функционирования современной фирмы, те ее стороны, которые не в состоянии объяснить традиционная микроэкономическая теория.