

Альтернативные формы деловых предприятий

Тема 5. Теория фирмы

Частнопредпринимательская фирма

- Собственник частнопредпринимательской фирмы обладает полным набором прав собственности:
- а) правом на остаточный доход фирмы
- б) правом нанимать и увольнять членов команды, то есть правом контролировать фирму.
- в) правом продажи первых двух прав, то есть правом продажи фирмы по ее текущей рыночной стоимости

Сравнительные преимущества частнопредпринимательской фирмы

- Нет проблем общей собственности и проблемы безбилетника
- Нет проблем, связанных с отношением принципала и агента
- Не существует проблем мотивации \Rightarrow у предпринимателя сильные стимулы к эффективному управлению предприятием

Сравнительные недостатки частнопредпринимательской фирмы

- Проблема недостаточного инвестирования => завышенная норма потребления
- Высокие издержки несения риска => недостаточно капитала => нет возможности диверсификации производства
- Серьезные трудности с внешним финансированием => кредитовать этих предприятий рискованно

Где используется эта форма предприятия?

- Неприемлема для тех сфер деятельности, где требуются значительные капиталовложения
- Имеет относительные преимущества в тех сферах, где потенциал экономии от масштаба незначителен и высока отдача от поддержания стандартов качества (сфера обслуживания)

Распределение правомочий в различных типах деловых предприятий

| Тип делового предприятия | Распределение правомочий | | |
|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------|
| | Контроль | Остаточный доход | Продажа прав |
| 1. частнопредпринимательская фирма | предприниматель | предприниматель | предприниматель |
| 2. акционерное общество | управляющий | акционеры | акционеры |
| 3. регулируемые фирмы | управляющий государство | акционеры (право размыто государством) | акционеры |
| 4. государственные предприятия | государство управляющий | государство | государство |
| 5. некоммерческие организации | члены организации | ни у кого нет права на ОД - клиентуре | - |
| 6. фирмы с рабочим самоуправлением | рабочие управляющий | рабочие | - |

Товарищество

- Товарищество – это объединение двух или более людей, ведущих дело как совладельцы
- Правовое различие между товариществом и корпорацией:
- У товарищества нет юридического лица
- Каждый партнер несет личную и солидарную ответственность за долги других партнеров
- Товарищество включает множество «собственников-управляющих» связанных неограниченной личной ответственностью за действия своих коллег

Сравнительные достоинства и недостатки товариществ

- Преимущество товарищества => ослабление финансовых ограничений, снижение издержек, связанных с несением риска
- Недостатки => не свободны от проблем общей собственности и безбилетника, неограниченная имущественная ответственность => издержки контроля друг за другом

Профессиональные товарищества

- Применяется в сфере профессиональных услуг
- Ассоциируется с эффективным управлением интеллектуальных работников
- Достигают значительной величины, играют важную роль в современной экономике

Индустрия профессиональных услуг

- Состоит из фирм, которые предоставляют консультативные услуги другим фирмам: аудиторские и юридические фирмы, рекламные агентства, архитектурные фирмы, консалтинговые фирмы в сфере менеджмента и техники
- Товарищества наиболее распространены в сфере предоставления юридических услуг, а также аудиторских услуг, применяются также в сфере управленческого консалтинга и архитектурных услуг

Почему в этих сферах преобладают профессиональные товарищества?

- Доверительные и экспериментальные товары => клиентам трудно оценить качество предоставляемых услуг и способности поставщиков => обмен в условиях высокой неопределенности => высокая опасность морального риска и неблагоприятного отбора

Экономия на масштабе при подаче сигнала

- Аудиторские фирмы в форме товариществ с неограниченной ответственностью возникли, чтобы подать сигнал рынку капитала. Предоставляя аудиторские услуги, аудиторы ставят под удар все свое богатство. Преобладание партнерств в этой сфере можно объяснить в терминах эффективного ответа на условия рынка, для которого характерна высокая неопределенность качества
- Клиенты ориентируются на социальные знаки и сигналы => репутация или статус фирмы
- Высокая репутация предоставляет преимущества:
- Фирмы могут назначать более высокую цену за услуги благодаря росту спроса
- У них ниже маркетинговые издержки, так как клиенты активно пользуются их услугами
- У этих фирм ниже издержки найма работников => новые работники стремятся работать в этих фирмах
- Клиенты будут выбирать только наиболее известные фирмы, чтобы подать сигнал о своей надежности
- Репутация позволяет фирмам, предоставляющим профессиональные услуги взимать более высокую плату за свои услуги с большого числа клиентов и сокращать издержки

Собственность и управление в профессиональном товариществе

- Собственники в основном внутренние, внешней собственности нет => нет внешней агентской проблемы
- Коллективная собственность и управление
- Отсутствует «разделение собственности»
- В открытых акционерных обществах личные активы собственников отделены от активов корпорации и защищены. Права требования, предъявляемые к корпорации, не распространяются на активы работников или собственников
- В товариществах активы товарищества не отделены от личных активов партнеров => у партнеров неограниченная личная ответственность => кредиторы имеют полный доступ ко всем активам всех партнеров
- Товарищества с ограниченной ответственностью (LLP) => ограничивают личную ответственность партнеров за нарушения других партнеров, если у них не было знания об этой работе и они не участвовали в ней, но товарищество отвечает своими активами
- За собственную небрежность партнер отвечает своими активами
- Внутренняя контролирующая система

Агентские проблемы в профессиональных товариществах

- Собственность внутренняя => нет внешней агентской проблемы => нет внешних агентских издержек
- Внутренняя агентская проблема => фирмой управляют старшие партнеры => их интересы могут не совпадать с интересами более молодых профессионалов => у старших партнеров могут отсутствовать стимулы к долгосрочным инвестициям
- Внутренняя агентская проблема не будет серьезной:
- Партнеры обладают информацией => могут эффективно контролировать поведение агентов
- Близость партнеров к управляющим => могут оказывать на них влияние
- Управляющие знают о том, что за ними тщательно следят
- Вывод: в профессиональных товариществах более низкие агентские издержки по сравнению с открытой корпорацией, поэтому они обладают преимуществами в данной сфере

Контроль в профессиональных товариществах

- Профессиональные товарищества применяют комплексное знание для решению нестандартных проблем
- «Профессионал» хочет быть автономным и свободным от внешних ограничений
- Если «профессионал» уйдет из фирмы, то неявное знания и связи будут утрачены и клиенты уйдут вместе с ним
- Издержки контроля нестандартного поведения высоки => эффективнее полагаться не на формальный контроль, а развивать практику, основанную на самоконтроле
- Вывод: товарищество обладает преимуществами в управлении профессионалами, потому что использует не иерархический, характерный для открытой корпорации, а коллегиальный контроль

Объяснение профессиональных товариществ с позиции теории прав собственности (Харт)

- Агент, который имеет ключевое значение для производства излишка, должен обладать правами собственности
- Знание в профессиональных товариществах является основным активом, создающим доход => необходимо убедить профессионалов поделиться своим знанием с коллегами и использовать его на пользу всей организации
- Профессионалы являются собственниками фирмы и участвуют поэтому в управлении фирмой

Экономия на масштабе при подготовке молодых кадров

- Дипломированные профессионалы обучаются под руководством опытных партнеров и приобретают неявное знание
- Подход к продвижению кадров «up-or-out» => создает стимулы усердно трудиться, чтобы стать партнером => происходит объединение целей собственников и профессионалов
- Использование системы соревнований при определении вознаграждения создает преимущества, которых нет в открытой корпорации: сильные стимулы, основанные на возможности сделать карьеру.

Акционерное общество

Проблема отношений принципала и агента

- Собственность рассредоточена среди большого числа акционеров
- Право оперативного управления и контроля закрепляется за наемным управляющим
- Прямой контроль ослаблен \Rightarrow , обостряется проблема отношений принципала и агента

Оппортунистическое поведение управляющих

- Расхищение средств компании
- Отлынивание:
- Плохое управление, ошибки при принятии управленческих решений
- Создание для себя комфортных условий работы (on-the-job-consumption)
- Расширение компаний сверх оптимального размера, инвестиции в неприбыльные активы
- Отказ от реструктуризации компании
- Отказ от выплаты дивидендов акционерам и реинвестирование свободных наличных активов
- Реализация любимых проектов управляющих

Внешние механизмы контроля

управляющих

- Рынок готовой продукции
- Фондовый рынок
- Рынок слияний и поглощений
- Рынок труда управляющих



РЫНОК СЛИЯНИЙ И ПОГЛОЩЕНИЙ

- Покупка акций на фондовом рынке
- Тендерное предложение о поглощении
- Поглощение путем голосования по доверенности

Рынок труда управляющих

- Управляющий, который плохо управляет компанией, может обесценить свой человеческий капитал
- Рынок труда управляющих отрегулирует его оплату труда *ex post*
- Недостатки рынка труда управляющих как дисциплинирующего механизма:
- Управляющий выберет тот вариант инвестиций, который максимизирует доход на его человеческий капитал, а собственники хотят максимизировать финансовую ценность фирмы
- Это не рынок совершенной конкуренции => возможность получения монополистической ренты управляющими

уровнем остаточного дохода

- Премирование опционами на акции
- Наградные акции
- Связь между оплатой труда управляющих и функционированием фирмы очень слабая
- Вознаграждение управляющих зависит в первую очередь от размера фирмы, что создает стимулы к расширению компании сверх эффективного размера

Основные модели корпоративного контроля: англо-американская и германо-японская

- Англо-американская модель => механизм привлечения сбережений домашних хозяйств – фондовый рынок
- Германо-японская модель => механизм привлечения сбережений домашних хозяйств – банки
- Англо-американская модель более конкурентная и гибкая, приспособлена для реализации рискованных проектов
- Японо-германская модель позволяет снизить риск банкротства и нестабильность, но ценой отказа от наиболее рискованных и, возможно, более выгодных проектов.

Регулируемые фирмы

- Регулирование предельной нормы рентабельности - США
- Регулирование увеличения цены (price cap) – Англия
- Применяется к предприятиям в сфере коммунальных услуг (естественные монополии)

Последствия регулирования

- Эффект Эверча-Джонсона
- Сумма доходов фирмы должна быть равна $E + r \cdot RB$,
- E – ежегодные расходы - эксплуатационные расходы (зарплата работников, сырье и материалы), амортизация и налоги,
- r – множитель, представляющий собой «справедливую норму» прибыли
- RB – это база для исчисления тарифа - вмененная ценность капиталовложений
- Регулируемая фирма имеет возможность переложить текущие расходы E на потребителей
- Множимое RB создает стимулы к чрезмерному вложению капитала

Оппортунистическое поведение управляющих регулируемых фирм

- Управляющие увеличивают представительские расходы, раздувают штаты, создают для себя и своих подчиненных более комфортные условия труда
- Акционеры регулируемых предприятий более терпимо относятся к оппортунистическому поведению управляющих
- Рыночный механизм корпоративного контроля здесь действует слабее, хотя, в конечном счете, рынок капитала все же ограничивает регулируемое предприятие в выборе неэффективного поведения.
- В период между пересмотром тарифов, регулируемая фирма может получить прибыль, снижая издержки.

Государственные предприятия

- Линдсей: теория поведения государственного предприятия
- Управляющие государственных предприятий стремятся максимизировать политическую поддержку => цель достигается путем производства тех характеристик, которые сигнализируют о хорошей работе
- Увеличивая политическую поддержку, управляющий повышает свой доход и вероятность того, что стаж работы на государственном предприятии будет достаточно длительным

Оппортунистическое поведение

управляющих государственного предприятия

- Управляющие ценят неденежные блага и досуг
- У государственного предприятия нет того сдерживающего механизма, который действует на частные предприятия
- Стимулы у налогоплательщиков контролировать управляющих невысокие => возможность получать различного рода блага за счет ресурсов предприятия здесь гораздо выше, чем в акционерных компаниях

Некоммерческие организации

- Некоммерческие организации – это организации, которые не ставят своей целью получение прибыли
- Предоставляют так называемые merit goods – блага, потребление которых считается желательным в обществе
- Некоммерческие организации могут зарабатывать прибыль, однако, в них запрещено распределять эту прибыль
- Остаточный доход достается клиентуре этих предприятий

Почему возникают некоммерческие организации?

- В некоторых случаях потребители не могут точно оценить качество товаров, которые они хотят приобрести, или вследствие тех обстоятельств, при которых происходит приобретение товара, или из-за самой природы этих товаров
- Дисциплинирующего воздействия рынка на производителя товара, ориентированного на получение прибыли, будет недостаточно
- Потребители смогут выиграть, если будут иметь дело не с ориентированными на прибыль частными предприятиями, а с некоммерческими организациями.

Оппортунистическое поведение управляющих некоммерческих организаций

- Проблема агентских отношений возникает между теми, кто предоставляет средства и управляющими
- Оппортунистическое поведение управляющих в некоммерческих организациях проявляется в слишком высокой заработной плате, прекрасно обставленных офисах, коротком рабочем дне
- Альтруизм агентов является причиной низких издержек контроля в агентских отношениях и защищает дарителей и клиентуру от экспроприации и вносит свой вклад в выживание этих организаций.

Фирма с рабочим самоуправлением

- Право на долю в остаточном доходе имели все члены команды
- Работники не обладали только третьим правомочием – правом на передачу предыдущих правомочий по взаимно согласованной цене
- У работников не было также права на капитальные активы, а было лишь право использовать эти активы

Распределение дохода в самоуправляемых фирмах

- Заработная плата работников зависела:
 - а) от прибыли, полученной фирмой;
 - б) от той пропорции, в которой прибыль распределялась между фондом заработной платы и фондом инвестиций
 - в) критериев, в соответствии с которыми фонд заработной платы делился среди различных работников

Роль директора предприятия

- Директор занимает промежуточное положение между работниками фирмы и правительственными чиновниками, и он должен предпринимать действия, которые понравятся обеим группам
- Функция полезности директора будет включать не только распределение прибыли в фонд заработной платы, но и передачу часть прибыли в фонд инвестиций.

Последствия для экономики

- Рабочие избегали дальнейшего увеличения состава работников предприятия => значительная безработица в бывшей Югославии
- Работники были заинтересованы в направлении значительной части прибыли в фонд заработной платы => недостаточное инвестирование и безработица