

# Лекция 3. Неоинституциональная теория фирмы

Автор: к.э.н., Корнева Ж.В.

# Вопросы

1. Классификация ресурсов фирмы
2. Классификация контрактов фирмы
3. Причины эффективности фирмы
4. Причины неэффективности фирмы

# Вопрос 1. Классификация ресурсов фирмы

Предприятие (фирма) является одним из главных рыночных агентов. При этом предполагается, что предприятие – это юридическое лицо, состоящее из ряда физических лиц. Предприятие (фирма) в теории рассматривается не просто как производственная функция, а как **коалиция** владельцев факторов производства, связанных между собой сетью контрактов, в результате чего достигается минимизация трансакционных издержек. В состав участников предприятия могут входить акционеры, кредиторы, поставщики, управляющие, наемный персонал, потребители и т. п. И между названными владельцами ресурсов заключается система контрактов. При этом все ресурсы можно разделить на три группы: общие, специфические и интерспецифические.

# Классификация ресурсов

**Общими** называются ресурсы, ценность которых не зависит от нахождения в данном предприятии: как внутри, так и вне его они оцениваются одинаково.

**Специфические** ресурсы – это такие, ценность которых внутри предприятия выше, чем вне его.

**Интерспецифические** ресурсы – взаимодополняемые, взаимоуникальные ресурсы, максимальная ценность которых достигается только на данном предприятии. В случае распада предприятия для каждого подобного ресурса невозможно найти адекватную замену на рынке или в рамках другого предприятия.

Следовательно, предприятие (фирма) – это объединение, в основе которого помимо прочего лежит отношенческий (имплицитный) контракт по поводу интерспецифических ресурсов, наличие которых дает синергический эффект, превышающий простую сумму вкладов каждого участника коалиции.

Уникальность объединяющихся в коалицию интерспецифических ресурсов и разнообразие транзакционных затрат объясняют специфику форм контрактов, которые лежат в основе многообразия видов современных предприятий (фирм).

# Пример интерспецифических активов

Столяр-краснодеревщик и уникальный деревообрабатывающий станок, способный выполнять сложные художественные работы по дереву. Для мебельной фирмы краснодеревщик не представляет ценности, если у нее нет уникального станка, и это рабочий может быть нанят только на общих условиях, подобно другим столярам, не имеет ценности и уникальный станок, если на нем некому работать, в данном случае ценность каждого из двух активов зависит от того, дополняется ли он другим интерспецифическим активом.

# Пример специфических активов

Таких активов большинство: материалы, человеческие навыки, оборудование.

Рис. 10



Пример: специфические ресурсы для построения бизнеса

# Виды специфичности активов

**Активы** называют **специфичными**, если максимальный эффект от их использования достигается в рамках данного контракта.

Следовательно, любое изменение состава участников контракта приведет к снижению его результативности. «Специфичность **актива** зависит от легкости, с которой ему можно найти альтернативные варианты использования и альтернативных пользователей без ущерба эффективности его использования

# Виды специфичности активов

Различают

- специфичность местоположения (расположение шахты и железной дороги в непосредственной близости друг от друга),
- - специфичность физических активов (автомобильная фирма, использующая особые штампы для изготовления кузовов), - специфичность человеческих активов (особые навыки финансовых директоров),
- специфичность целевых активов (особый дизайн отделений франчайзинговой компании).



# Виды специфичности активов

- Специфичность местоположения. Объединенная собственность является обычным решением при близком расположении смежных производственных стадий.
- Специфичность физических активов. Если фирма обладает исключительными правами собственности на такие активы, то поставки сырья и компонентов для их работы могут быть осуществлены на основе рыночных контрактов (по конкурсу на право поставок). Поскольку участники тендера не владеют специфическими активами, они не могут проявлять оппортунизм в ходе последующего исполнения контракта.
- Специфичность человеческих активов. Обучение на рабочем месте и трудности перемещения сработавшихся команд благоприятствуют отношениям найма (интеграции) по сравнению с заключением контрактов между автономными фирмами.
- Целевые активы. Специализированный покупатель редко интегрируется с производителем, инвестирующим в специфический основной капитал. Но для снижения коллективных рисков стороны могут пойти на некоторые элементы интеграции контрактных отношений (как в случае сотрудничества между автомобильной корпорацией и разработчиками важнейших узлов и компонентов машин).

## Вопрос 2. Классификация контрактов фирмы

Одним из решающих условий заключения соглашения является наличие механизма принуждения к его выполнению. От выбора механизма принуждения и соответствующего гаранта контракта зависит способ разрешения конфликтных ситуаций, возникающих в процессе обмена. Данная характеристика может быть положена в основу типологии контрактов.

# Классификация контрактов фирмы

В рамках **классического контрактного права** процесс обмена может быть облегчен путем увеличения дискретности и «презентативности» соглашений. Под презентативностью понимается желание как можно полнее описать будущую ситуацию с позиций ее сегодняшнего дня. Подобная договорная практика подразумевает, что все относящиеся к делу изменения, требующие адаптации, заранее описываются, и рассчитывается вероятность различных сценариев развития ситуации. Фактически речь идёт о заключении полного формализованного контракта.

Примером формализованного контракта могут служить публичные договора присоединения, предлагаемые одним контрагентом, как правило, крупным юридическим лицом другим юридическим, а также физическим лицам (договор об открытии счета в банке, о поставке электроэнергии населению и т.д.)

# Итак, классический контракт

является полным и формализованным, предполагает расторжение соглашения при возникновении конфликтной ситуации, гарантом его выполнения является государство.

# Неоклассическая модель контракта

используется преимущественно, при заключении долгосрочных контрактов, неизбежно содержащих пробелы, то есть являющихся неполными.



# Причины неполноты контрактов

1. Положения контракта могут быть неясными и двусмысленными из-за ограничений лексического аппарата.
2. Контрагенты, ввиду ограниченной рациональности, часто упускают из виду важные переменные, относящиеся к выполнению контракта, особенно, если они не могут с легкостью оценить влияние этих переменных на реализацию контракта.
3. В подавляющем большинстве случаев стороны действуют в условиях структурной неопределенности, то есть не могут знать вероятности наступления будущих событий.
4. Выявление всей относящейся к делу информации, известной одной из сторон или неизвестной никому из участников контракта, приводит к увеличению выгод одной или обеих сторон, однако увеличивает также предконтрактные транзакционные издержки поиска информации и ведения переговоров, на которых рациональные агенты склонны экономить.
5. Стороны могут счесть более выгодным не раскрывать друг другу информацию, что приведет к увеличению индивидуального выигрыша одного из контрагентов.
6. Стороны могут намеренно заключать неполные контракты, перекладывая издержки по дополнению контракта на третью сторону.

# Примеры механизмов урегулирования конфликтов

Неполный контракт может повлечь конфликты. Для их разрешения нужен независимая урегулирующая сторона. Например, третейский судья. Итак, **неоклассический контракт** является неполным, предполагает непрерывность отношений сторон при возникновении конфликтной ситуации до завершения сделки. Гарант выполнения контракта – третья сторона.



# «Отношенческий контракт»

По мере увеличения продолжительности и сложности контрактов, всё большее значение приобретает соответствие сторон соглашения друг другу. В условиях, когда замена партнёра становится практически невозможной, неоклассические методы приспособления вытесняются «отношенческими», в предельном случае административными.

При достаточно тесном взаимодействии, партнёры предпочтут решать споры между собой, не прибегая к помощи третьей стороны.

Итак, **отношенческий контракт** является неполным, предполагает длительное сотрудничество сторон. Гарант выполнения контракта — один или оба контрагента.

# Вопрос 3. Причины эффективности фирмы

## Почему образуются фирмы?

Согласно Р. Коузу фирмы возникают в ответ на дороговизну рыночной координации. Выбор конкретного способа экономической организации в первую очередь определяется величиной издержек, соответствующей каждому из них.

# Причины эффективности фирмы

К факторам, определяющим эффективность фирмы, можно отнести следующие:

- 1) Экономия транзакционных издержек при проведении сложных и длительных операций;
- 2) Достижение синергетического эффекта за счёт работы «командой»;
- 3) Экономия агентских издержек;
- 4) Снижение риска недобросовестных контрагентов;
- 5) Экономия издержек измерения;
- 6) Снижение риска использования специфических активов;
- 7) Лучшая адаптация к внезапным изменениям ситуации.

# Экономия при длительных и сложных операциях

При аккумуляции большого количества ресурсов на длительное время, фирма имеет возможность заменить ряд отдельных транзакций по привлечению факторов одним —единственным долгосрочным контрактом.

По этому поводу Рональд Коуз пишет: «...от контрактов не удастся избавиться и при наличии фирмы, но здесь их намного меньше. Фактор производства (или его собственник) не должен заключать серию контрактов с факторами, с которыми он кооперируется внутри фирмы, что было бы необходимо, разумеется, если бы эта кооперация была бы прямым результатом работы ценового механизма. Этот ряд контрактов заменяется одним-единственным» (Коуз Р. Фирма, рынок, право. М.: Дело, 1993. С. 38).

# Пример

Контракт найма рабочего, как правило, действует один год. Контракт по аренде земли – 49 лет,

# Экономия агентских издержек

У. Меклинг и М. Дженсен определили фирму как «сеть контрактов». Проблема фирмы заключается в осуществлении правильного выбора в пользу наиболее оптимальной формы контракта, которая бы обеспечила максимальную экономию на трансакционных (агентских) издержках. Фирма в процессе своей деятельности должна прийти в конечном итоге к разработке таких контрактов, которые бы лучше всего были приспособлены к особенностям и нюансам каждой конкретной сделки.

Оптимальная форма контракта как раз и позволяет получить максимальную экономию **на агентских издержках – издержках, сопровождающих отношения между принципалом (руководителем) и агентами (исполнителями).**

Если руководству компании удаётся создать «умную» и действенную систему стимулов для работников организации, организовать соревнование, конкурентную среду, то фирма добьётся лучших результатов, повышения эффективности деятельности.

# Инструменты для создания оптимальной формы контракта

- Установление вознаграждения работникам (постоянная часть + переменная). Постоянная – надбавка за стаж, профессионализм. Переменная – бонус от прибыли.
- Использование различных форм участия наёмных работников в капитале акционерного общества.
- Применение системы коучинга (наставничество).
- Участие работников в соревновательных программах.



# Снижение риска недобросовестности контрагентов

При заключении соглашения всегда есть риск недобросовестности одного из контрагентов. Формами недобросовестности могут выступать простой обман, сокрытие истинных причин составления договора, использование инсайдерской информации и т.п. **В целях снижения рисков фирма осуществляет замену операций, осуществляемых на рынке на внутрифирменные операции.**

# Пример

Для сравнения приведем хорошо знакомые для отечественных менеджеров типичные ситуации периода середины девяностых годов XX столетия. Работу кассира, бухгалтера и других финансовых работников фирмы можно проконтролировать в любой момент. Таким способом *внутри фирмы* легко проверить направление финансовых потоков или, попросту говоря, увидеть, где находится каждая наличная копейка. Неразрешимой проблемой становится вопрос нахождения денежных средств *вне фирмы*. Что делает банк с вашими деньгами, не растрочены ли они вообще? Дать конкретные ответы на эти вопросы в нашей стране достаточно трудно.

# Лучшая адаптация к внезапным изменениям ситуации

Фирма по сравнению со спонтанным способом организации хозяйственной деятельности, обладает повышенной приспособляемостью к возникающим неожиданным обстоятельствам и событиям. Более высокий уровень адаптивности (приспособляемости) фирмы обеспечивается благодаря существующей в ней иерархии. Пример: простой приказ позволяет перебросить дополнительных рабочих на участок, где наметилось отставание. Повысить уровень адаптации фирмы к неожиданным изменениям внешней среды позволяет разработка «корпоративной культуры».

**Корпоративная культура** – вырабатываемые конкретной компанией совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия каждого работника, заставляют вести его себя так, а не иначе без видимого принуждения.

# Вопрос 3. Причины неэффективности фирмы

**Потеря контроля по причине увеличения размеров фирмы (рост количества транзакций).**

1. Потеря контроля.
2. Искажение информации (бюрократизация фирмы)
3. Ослабление мотивации.
4. Рост издержек учёта.

Потеря контроля по причине увеличения размеров фирмы (рост количества транзакций).

С увеличением размеров фирмы транзакционные издержки начинают увеличиваться. Фирма может расширяться не бесконечно, а до таких размеров, пока издержки на организацию одной дополнительной транзакции внутри фирмы не станут равными издержкам по проведению аналогичной транзакции через обмен на открытом рынке или не сравняются с издержками на организацию ее через рынок или другую фирму.

# Потеря контроля

Рональд Коуз следующим образом объясняет ситуацию: «...по мере увеличения количества осуществляемых транзакций, предприниматель оказывается неспособен использовать факторы производства с наивысшей выгодой, т.е. разместить их в таких точках производства, где они обладают наивысшей ценностью» (Коуз Р. Фирма, рынок и право. М.: Дело, 1993. С. 42). Это явление в экономике получило название «**феномен потери контроля**». Выход из создавшейся ситуации состоит в создании управленческой пирамиды, распределяющей процесс принятия решений между многими людьми. Однако и здесь кроется опасность, но иного рода.

# Искажение информации. Бюрократизация фирмы

Если информация передаётся много раз между людьми (что свойственно для большой фирмы), то это приводит к её искажению.

Менеджер может работать с небольшим количеством подчинённых работников. Увеличение фирмы сопровождается увеличением уровней иерархии . Передача информации задерживается и искажается. Таким образом, формируется бюрократизация.

# Ослабление мотивации

В крупных компаниях работники часто осуществляют деятельность в собственных интересах, а не в интересах компании. Рынок сам по себе даёт более высокие стимулы к активной деятельности.



# Рост издержек учёта

Увеличение транзакционных издержек в крупной компании обусловлено также и разрастанием системы учёта и контроля.

# Вывод

Как только транзакционные издержки на управление внутри фирмы начинают превышать затраты на рыночные транзакции вне ее, фирма становится в этом отношении неэффективной.

# Рекомендуемая литература:

1. Институциональная экономика: Новая институциональная экономическая теория: Учебник / Под общ. Ред. А.А. Аузана. МГУ им. М.В. Ломоносова. Экономический ф-т. – М.: ИНФРА-М, 2005. – Глава 4.
2. Васильцова В.М., Тertyшный С.А. Институциональная экономика: учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – Спб.: Питер, 2013. – 256 с. - Глава 5