

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 транзакционных 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 трансакций, 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., Тертышный С.А. Институциональная экономика: учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – Спб.: Питер, 2013. – 256 с. - Глава 5