

# Тема 5. Институциональные теории фирмы

# Основные вопросы:

- Почему возникает фирма?
- Что определяет границы фирмы, почему все сделки не могут быть организованы в рамках единой фирмы?
- Вопрос о внутренней организации фирмы

# Неоклассическая теория фирмы: Черный ящик

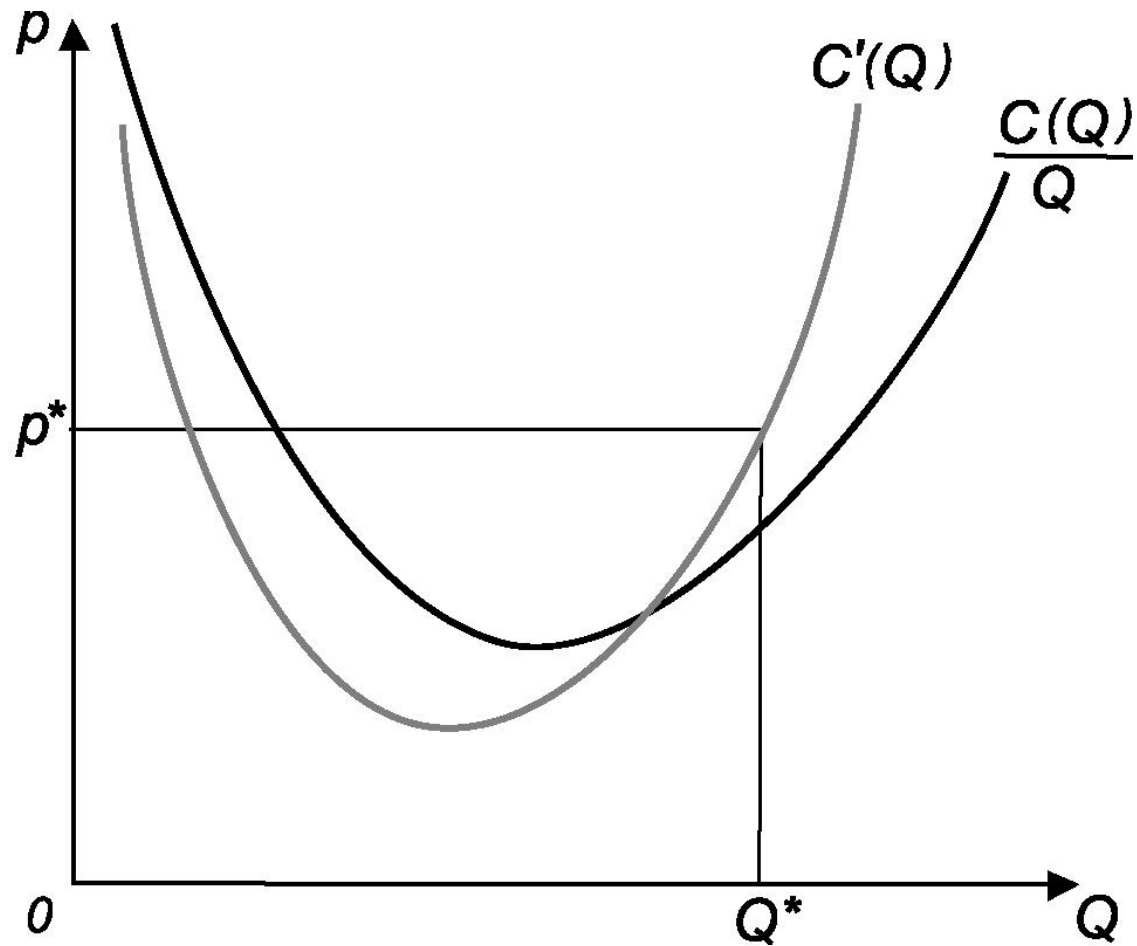
- Фирма представлена производственной функцией  $Q = f(x_1, \dots, x_n)$
- Бескорыстный управляющий  $M$  решает следующую задачу:

$$\text{Min} \sum_{i=1}^n w_i x_i$$

$$f(x_1, \dots, x_n) \geq Q,$$

- $w_i$  - цена  $i$ -го ресурса

# Неоклассическая теория фирмы



# Преимущество неоклассической теории фирмы

- подчеркивает роль технологии в целом и экономии от масштаба в частности, как факторов, которые оказывают влияние на размер фирмы

# Недостатки неоклассической теории фирмы

- не объясняет, почему возникает фирма
- полностью игнорирует проблемы, связанные со стимулами внутри фирмы
- ничего не говорит о внутренней организации фирм
- не в состоянии четко определить границы фирмы
- не объясняет различия между реальными фирмами

# Коуз о причинах возникновения фирмы и ее границах

- Ф. Найт (1921) объяснил существование фирмы необходимостью в институте, который обеспечивал бы распределение риска
- Критика Коуза подхода Найта. «Теория фирмы» 1937 год
- Во-первых, люди часто берут на себя риск, но не требуют в обмен возможности контролировать других людей.
- Во-вторых, ценовая система не нуждается в фирме как институте, чтобы решить проблему распределения риска.

# Теория фирмы Коуза

- Коуз объясняет существование фирмы экономией на трансакционных издержках.
- *«Фирма будет расширяться до тех пор, пока затраты на организацию одной дополнительной трансакции внутри фирмы не сравняются с затратами на осуществление той же трансакции через обмен на открытом рынке или затратами на организацию ее через другую фирму»*



# Достоинства подхода Коуза

- Коуз первым дал ответ на вопрос о возникновении фирмы, не выходя за рамки стандартной экономической теории, пользуясь ее основными понятиями: экономические агенты ищут способы экономить издержки, в том числе и тогда, когда они принимают решение о том, как организовать конкретную сделку.

# Недостатки теории Коуза

- Что гарантирует выполнение работником указаний работодателя? Что произойдет, если работник откажется выполнять указания работодателя?

# Теории фирмы, основанные на модели «принципал-агент»

- А.Берли и Г.Минз «Современная корпорация и частная собственность» (1932 г.)
- Алчиан и Демсетц (1972). «Производство, информационные издержки и экономическая организация».

# Теория фирмы Алчиана и Демсеца

- Выгоды от работы командой.
- Работа командой – это производство, в котором:
  - используется несколько типов ресурсов;
  - продукт работы – это нечто большее, чем сумма результатов каждого включенного в команду ресурса.
  - ресурсы, используемые в производстве, не принадлежат одному лицу.

# Основная проблема при работе командой и ее решение

- проблема измерения вклада отдельных членов команды
- стимулы к отлыниванию от работы (*shirking*)
- центральный агент контролирует членов команды.
- центральный агент должен получить право на остаточный доход (*residual claim*), а также право контроля и право продажи

# Достоинства подхода Алчиана и Демсеца

- обратили внимание на проблему стимулов, которая возникает внутри фирмы;
- выделили правомочия, которые находятся в руках собственника фирмы,
- сравнили различные типы фирм на основе анализа структуры прав собственности, сложившейся в них, и дали экономическое объяснение разнообразию организационных форм.

# Недостатки теории Алчиана и Демсеца

- Не позволяет объяснить границы фирмы. Почему проблему стимулов нельзя решить с помощью рыночной контрактации?
- А. и Д. не проводят различий между обычными рыночными контрактами и теми контрактами, которые заключаются внутри фирмы.

# Теории фирмы, основанные на идее о несовершенстве контрактов

- Исходят из того, что заключение совершенного контракта невозможно, поэтому возникает необходимость в последующей адаптации к изменяющимся условиям, которые не были предусмотрены в контракте.
- Фирма как отношения найма: Коуз 1937 г. , Саймон 1951



# Фирма как отношение найма

- Наемный работник должен подчиняться власти управляющего фирмой, а независимый поставщик действует автономно.
- Преимущества иерархических отношений в фирме, Коуз видит в экономии транзакционных издержек переговоров об условиях контракта.
- Саймон: преимущество контракта о найме заключается в его гибкости. Действия работника могут адаптироваться к любым обстоятельствам. Выгоды от этой гибкости возрастают с ростом неопределенности.

# В чем отличие контракта о найме от обычного рыночного контракта?

- наниматель имеет право контролировать детали работы наемного работника
- информационные преимущества фирмы как способа организации сделки
- требование лояльности, уважения и преданности, которое предъявляется к наемному работнику. Независимый подрядчик может воспользоваться благоприятными возможностями, которые предоставляет рынок.
- на работодателя ложится ответственность за любой ущерб, нанесенный наемным работником третьей стороне.

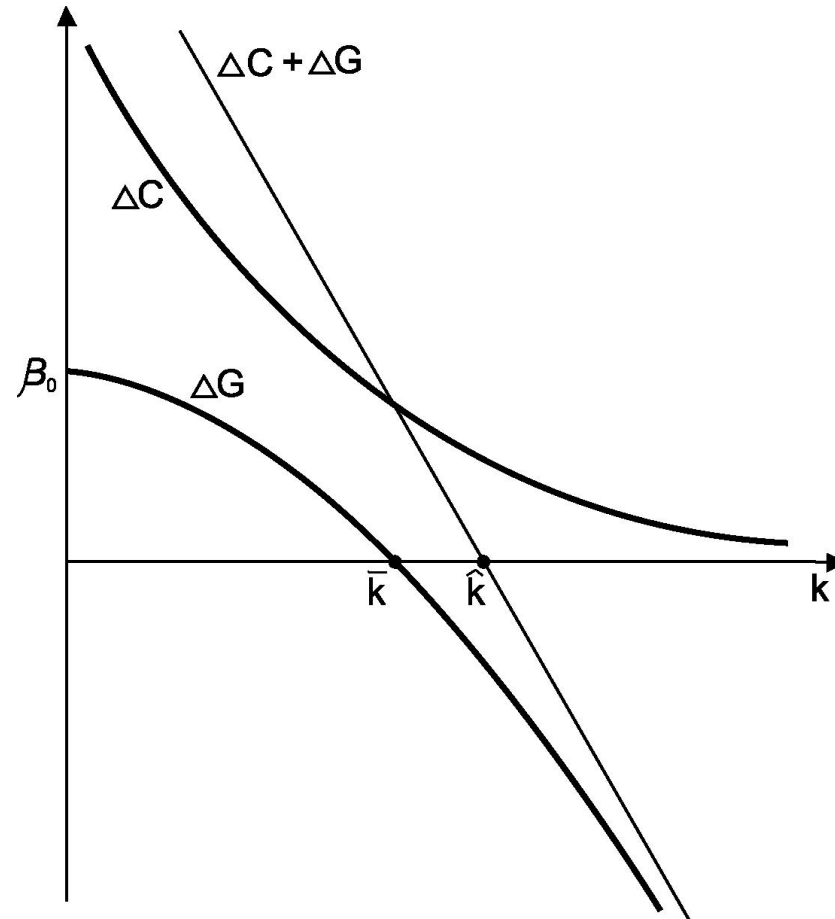
# **Есть ли в распоряжении работодателей другие меры наказания работников, кроме увольнения?**

- Наемный работник может быть привлечен к ответственности за причиненный ущерб
- Когда наемный работник покидает компанию, он теряет доступ ко всем ресурсам фирмы

# Фирма как способ организации сделки (Уильямсон)

- Отличие подхода Уильямсона от подхода Коуза
- Уильямсон: невозможность политики селективного вмешательства (selective intervention)
- Перенесение трансакции с рынка в фирму сопровождается снижением стимулов

# Границы вертикальной интеграции в теории фирмы Уильямсона



# Оценка теории фирмы Уильямсона

- *Преимущество* подхода Уильямсона : он более адекватно определяет природу и основные факторы, влияющие на величину трансакционных издержек, которые возникают в отношениях между двумя независимыми фирмами.
- *Недостаток* подхода Уильямсона: остается невыясненным вопрос о том, каков же этот механизм гарантирования контракта, который применяется в фирме.

# Издержки влияния и границы фирмы (Мильгром)

- бюрократические правила – это рациональный способ сдержать вредную для организации деятельность, направленную на оказание влияния на руководство с целью получения от них определенных выгод (*influence activity*).
- политика избирательного вмешательства невозможна из-за того, что происходит политизация внутренней жизни фирмы и начинается деятельность с целью оказания влияния на руководство

# **Почему руководство должно обращать внимание на попытки подчиненных оказать на него влияние**

- руководитель должен оценивать работу для того, чтобы принимать правильные решения о соответствии между навыками работника и порученной ему работой
- руководителю подобная деятельность может даже понравиться, поскольку ему может быть предложена взятка



# Издержки влияния

- потери эффективности из-за искажения агентами информации, которую они предоставляют в вышестоящие инстанции
- время и усилия, которые растрачиваются в попытках повлиять в свою пользу на принимаемые руководством решения;
- затраты на предотвращение политизации внутренней жизни фирмы и сокращение издержек влияния.

# Способы ограничения издержек ВЛИЯНИЯ

- «сокрытие информации»
- сглаживание различий в оплате труда;
- установление жесткой зависимости между заработной платой и стажем работы и выполняемым заданием
- введение «объективных» критериев продвижения по службе (возраст или образование сотрудников)
- установление жестко формализованных процедур принятия решений
- создание специальных контролирующих органов
- ограничение общения между руководителями и сотрудниками более низкого уровня

# Интеграция и рост издержек влияния

- многие поглощения оказываются неудачными из-за издержек влияния
- Case study: поглощение в 1980 году компанией Теннеко Инк. компании Хьюстон Ойл энд Минерэлз Корпорейшн

# Теория фирмы с позиций прав собственности (Гроссман и Харт)

- Почему так важна собственность на физические активы?
- Когда нет возможности заключить совершенный контракт, собственность служит источником власти.
- Собственник активов обладает остаточными правами контроля активов (*residual rights*), то есть правом принимать решения обо всех способах использования активов, которые не противоречат заключенному контракту, законам и обычаям.

# Границы фирмы в теории Гроссмана и Харта

- Остаточные права контроля, переговорные позиции сторон и стимулы к специфическим инвестициям
- Фирма будет расширяться до тех пор, пока выгоды от интеграции не сравняются с издержками интеграции.
- **Выгоды от интеграции:** усиливаются стимулы поглощающей фирмы к тому, чтобы осуществлять специфические для данной сделки инвестиции.
- **Издержки интеграции:** стимулы поглощаемой фирмы к осуществлению специфических для данной сделки инвестиций снижаются, и это является издержками интеграции.

# Предсказания теории Гроссмана и Харта

- **Пример 1:** независимые активы должны находиться в отдельной собственности.
- **Пример 2:** Клейн, Кроуфорд и Алчиан - совместная собственность на дополняющие друг друга активы в нефтедобывающей и нефтеперерабатывающей промышленности.

# Недостатки теории Гроссмана и Харта

- основное внимание она уделяет решению проблемы конфликта между стимулами, но не рассматривает координационные проблемы
- эта теория не рассматривает подробно стимулы работников
- теория не учитывает ограниченность финансовых ресурсов и считает собственника активов отдельным индивидом. Введение в анализ кредиторов или акционеров ставит другую проблему: кому должны теперь принадлежать права контроля в фирме: управляющим фирмы или инвесторам, или их права должны определенным образом комбинироваться?

# Достоинства теории Гроссмана и Харта

- Г. и Х. предлагают формализованную версию теории фирмы, что позволяет делать предсказания относительно структуры прав собственности в фирме в зависимости от характеристик активов