

НЕОИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ О ПРОБЛЕМЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Анализируются взгляды представителей неинституциональной экономической теории на проблемы функционирования экономических организаций. Рассматриваются различные подходы к классификации фирм.

Несмотря на сложность классификации институциональной экономической теории и различные оценки ее места в рамках современной экономической теории, большинство исследователей согласны с тем, что исходным моментом становления институционализма следует считать анализ организации, в частности анализ фирмы. Уже в 1930-х гг. институционалисты, как старые, так и новые (например, Р. Коуз в статье «Природа фирмы»), активно выступили против неоклассического представления о фирме как субъекте, преобразующем исходные ресурсы в конечный продукт, минимизируя издержки и максимизируя прибыль. В центре внимания институционалистов оказался анализ экономических организаций (фирмы, корпорации) и отношений собственников и управляющих (агентские отношения). Для решения этой проблемы представители того и другого течений пытались и пытаются установить связи между экономической теорией и такими общественными науками, как право, социология, политология и т.д. Время показало, что старые институционалисты не смогли предложить стройную теорию, которая могла бы стать альтернативой ортодоксальной теории фирмы. Такую теорию предложили представители неинституционализма. По мнению С. Дикина, «...совокупность взаимосвязанных теорий, имеющих дело с неопределенностью и ограниченной информацией при заключении контрактов, с начала 1970-х гг. существенно изменила ортодоксальную теорию экономических организаций» [1. С. 213].

Рыночная экономика, считают неинституционалисты, характеризуется сосуществованием двух механизмов координации: рынка и организации. Но если рынок представляет собой обезличенный способ обмена или передачи прав собственности, то организация связана с понятием экономической власти, ибо она представляет властное распределение ресурсов и предпочтений внутри нее самой. В узком смысле под организацией понимается фирма, в более широком - такие экономические структуры, как домохозяйства, фирмы, профсоюзы, политические организации и учреждения, общественные и образовательные учреждения.

Клод Менар определяет организацию как «...экономическую единицу координации, обладающую доступными определению границами и функционирующую более и менее непрерывно для достижения цели или совокупности целей, разделяемых членами-участниками. Другими словами, организацию характеризуют:

- совокупность участников;
- согласие или несогласие (подразумеваемое или открыто выраженное) относительно некоторых целей и средств (контракты, увольнения, забастовки и т.д.);

- формальная координация, определяющая структуру с учетом степени ее сложности (иерархия), правил и процедур (формализация) и степени централизации (принятие решений)» [2. С. 22].

Д. Норт дает организации следующее определение: «Организации представляют собой целенаправленно действующие единицы, созданные организаторами для максимизации богатства, дохода или иных целей, которые определяются возможностями, предоставляемыми институциональной структурой общества» [3. С. 97].

Превосходство организации над рынком во многих случаях объясняется ее гибкостью, способностью изменять внутренние правила. Организация может приспосабливаться к ограничениям, вводимым институциональной средой, а может и изменять их, обладая экономической властью. При этом организация создает внутренние ограничения посредством иерархической структуры, внутренних правил, механизмов мотивации и т.д.

Многие представители «нового» институционализма отождествляют понятия «институт» и «организация». О. Уильямсон, рассматривая институты как механизмы управления контрактными отношениями, относит к ним фирмы, рынки и отношенческую контрактацию. Другие же представители новой институциональной теории разводят такие понятия, как «институт» и «организация» (Д. Норт, К. Менар, Д. Бромлей). Институты определяют условия, в рамках которых может осуществляться выбор размещения и использования ресурсов. Организация - это специфическая процедура координации, основывающаяся на правилах.

Именно институты как совокупность правил определяют, какие организации возникают, как функционируют и взаимодействуют с внешним миром. С позиции динамики институты являются основой, на которой осуществляется эволюция организаций, в результате чего изменяются и сами институциональные рамки.

Организации, по Д. Норту, выполняют иные функции, чем институты: организации - это сами игроки, их стратегии, институты же определяют правила игры. Правила призваны определить, как ведется игра, но цель команды, которая действует по этим правилам, - выиграть игру, сочетая умение, стратегию и взаимодействие игроков. Отсюда следует очень важный вывод: «Если организации направляют свои усилия на непродуктивную деятельность, то это значит, что институциональные условия создали такую систему стимулов, которые поощряют именно такую деятельность» [3. С. 142].

Последовательно проводя принцип методологического индивидуализма, неинституционалисты полага-

ют, что экономические организации есть всего лишь юридическая фикция, ибо действуют не организации, а индивидуумы внутри них. Фирма - это лишь система соглашений, сеть сложно организованных контрактов. Фирму как сеть контрактов рассматривают С. Чен, А. Алчиан, Г. Демсец. О. Уильямсон подчеркивает, что по сравнению с другими подходами к экономической организации эта теория более микроаналитична, можно говорить о микро- и макроэкономическом анализе.

Вместе с тем в рамках «новой» институциональной теории можно выделить несколько подходов к анализу организации.

Первый подход представлен теорией агентских отношений, или, как иначе ее обозначают, теорией оптимального контракта, теорией управления поведением исполнителя, теорией «принципала-агента». Представители этой теории сосредотачивают внимание на предварительном этапе (*ex ante*) контрактных соглашений, когда происходит предварительное согласование всех условий реализации контракта. Теория «принципала-агента» рассматривает фирму как специфическую форму заключения контракта.

В 1960-1990-х гг. агентские проблемы оказались в центре внимания М. Дженсена и У. Меклинга. Фирма, по их мнению, не является индивидом. «Это юридическая фикция, служащая для обозначения сложного процесса, в ходе которого конфликтующие цели индивидуумов... приводятся в равновесие в рамках контрактных отношений» [4. С. 310]. Согласно М. Дженсену и У. Меклингу, главными действующими лицами контрактных соглашений выступают принципал-доверитель и агент-представитель. Речь идет о взаимоотношениях между акционерами и менеджерами, менеджерами и наемными рабочими. Согласно логике названных выше авторов, «...агент не должен руководствоваться в своих действиях собственными интересами, он должен ориентироваться в первую очередь на интересы принципала» [5. С. 149]. Теория принципала-агента обращает внимание на трудности контроля возникающих между сторонами контрактных отношений внутри фирмы. Информационная ограниченность возникает не только на стадии найма, когда принципал (работодатель) не знает о том, насколько качественно будет выполняться работа, но и в процессе выполнения работы, поскольку агент (наемный работник) может «отлынивать», уклоняться от выполнения тех или иных обязательств.

Функционирование организаций свидетельствует об оппортунистическом поведении агента. Суть проблемы заключается в том, что агент, пользуясь определенными преимуществами, начинает преследовать собственную выгоду в ущерб принципалу, что приводит к увеличению агентских издержек. Под агентскими издержками чаще всего понимают: во-первых, затраты принципала на контроль соблюдения агентом условий договора, во-вторых, затраты агента, сопряженные с выполнением обязательств перед принципалом.

Исследования в области агентских отношений направлены на поиск стимулов, ограничивающих оппортунизм агентов. Основной вопрос, считает Ш. Розен, формулируется так: можно ли найти такую систему

поощрений и взысканий, которая привела бы к контрактам, благоприятствующим контролю? [6. С. 123]. В зарубежной экономической литературе предлагаются различные варианты решения проблемы принципал - агент. Среди них:

1) соревнование агентов, позволяющее осуществлять взаимный контроль агентов над действиями друг друга;

2) участие агента в результатах совместной деятельности. В таком случае с агентом заключается контракт, предполагающий не фиксированное вознаграждение, а вознаграждение, зависящее от результатов деятельности фирмы (система бонусов в Японии, различные формы участия рабочих в прибыли);

3) использование системы вознаграждений (залоговых гарантий), получение которых откладывается до истечения определенного срока работы в фирме. Подобная схема предполагает либо вознаграждение за добросовестное поведение, либо наказание за недобросовестное, например за должностные злоупотребления;

4) возникновение фирм как коалиции агентов, в частности самоуправляющихся фирм, в которых, по мнению О. Уильямсона, возникают доверительные отношения и ассоциативная атмосфера, приводящая к экономии издержек контроля и появлению выигрыша от кооперации участников.

Второй подход к анализу организаций намерен в теории транзакционной экономики, делающей акцент на уже реализованные соглашения (*ex post*), выраженные в различных управленческих структурах. Эту теорию связывают с именем Оливера Уильямсона. По мнению Р.И. Капелюшниковой, книгу О. Уильямсона «Экономические институты капитализма» можно считать настоящей энциклопедией транзакционного подхода.

Теория фирмы О. Уильямсона - теория несовершенных контрактов. Главное понятие в ней - «отношенческая контрактация». Особое внимание уделяется отношению к контракту и частным соглашениям, гарантирующим выполнение контракта. По мнению О. Уильямсона, он развивает подход к изучению экономической организации на основе концепции частного порядка улаживания конфликтов, в рамках которого контракт понимается как механизм управления взаимоотношениями участников сделки [7. С. 90]. Фирма в теории транзакционных издержек рассматривается как структура управления сделками, а не как производственная функция. Если бы контракты были совершенными, т.е. стороны до начала производственного процесса могли оговорить в контракте все возможные условия и ситуации, возникающие в ходе его реализации, то потребность в фирме не возникла бы. О. Уильямсон обозначил три условия, приводящих к возникновению сложных организационных структур.

1) ограниченная рациональность, отражающая ограниченность познавательных способностей человека, несовершенство его счетных способностей и непоследовательность его поведения при принятии решений в силу ограниченности информации;

2) специфичность ресурса (актива). Специфический актив - это актив, максимальный эффект от использования которого достигается в рамках данного кон-

тракта. Такому активу (например, высокоспециализированное оборудование) трудно найти замену и альтернативное применение;

3) оппортунистическое поведение, означающее недобросовестное поведение агента, нарушающего условия сделки, направленное на преследование собственного интереса. По Уильямсону, оппортунистическое поведение означает недобросовестное поведение индивида, невыполнение им своих обязательств, нацеленное на получение односторонних выгод в ущерб партнеру (искажение и сокрытие информации, нарушение взятых на себя обязательств, воровство, обман, нарушение дисциплины и т.п.). Эти издержки возникают после заключения контракта (ex post) и особенно характерны для совместной работы в команде, когда возможности агентов до конца неизвестны. По сравнению с традиционной теорией экономические агенты в теории транзакционных издержек выступают как менее расчетливые с точки зрения их возможности получать, хранить и обрабатывать информацию и вместе с тем более расчетливые, имеющие склонность к оппортунистическому поведению.

О. Уильямсон, А. Алчиан, Г. Демсец анализируют такие формы оппортунистического поведения, как «отлынивание» и «вымогательство». Под отлыниванием понимается работа с меньшей отдачей и меньшей ответственностью, оно возможно в большой команде, когда сложно оценить личный вклад каждого агента и соответственно его вознаграждать. Вымогательство возможно в том случае, когда какой-либо участник команды, обладает незаменимым специфическим активом, использование которого возможно только в этой команде. В таком случае у остальных участников может появиться возможность претендовать на часть дохода от этого ресурса (например, владельцу специфического ресурса могут угрожать увольнением). Угроза вымогательства подрывает стимулы к долгосрочным инвестициям в специфические активы [7,9].

Но вымогательство возможно и со стороны участников команды, которые обладают специфическим ресурсом и которых невозможно заменить. Располагая таким преимуществом, владельцы специфического актива могут настаивать на создании особых условий труда или на повышении его оплаты, угрожая в случае невыполнения условий выйти из команды. О. Уильямсон подчеркивает: «Теория транзакционных издержек предполагает, что экономическим индивидам (субъектам) свойственна ограниченная рациональность и что они подвержены оппортунизму, заключающемуся в преследовании ими личных интересов с использованием коварства» [7. С. 71]. В случае, если эти условия существуют, субъекты заключают контрактные долгосрочные соглашения, направленные на минимизацию (ex post) издержек. Напомним, что это издержки на тяжбы, организационные и эксплуатационные расходы, сопряженные с использованием структур управления для разрешения конфликтов и т.д.

Долгосрочные соглашения с санкциями, контролирующими нарушения, позволяют агентам больше выигрывать, чем проигрывать. Нестандартные модели организации бизнеса, (а в их числе Уильямсон называ-

ет связанные контракты, фрайчайзинг, вертикальную интеграцию) способствуют минимизации транзакционных издержек. Каждому типу специфических активов (специфичность местоположения, специфичность физических активов, специфичность человеческих активов и специфичность целевых активов), по мнению О. Уильямсона, соответствуют различные организационные структуры. Речь идет о нестандартной контрактации, вертикальной интеграции, корпоративном управлении и государственном регулировании. Основная задача экономической организации, считает О. Уильямсон, заключается в разработке контрактов и структур управления, цель и результат которых состоит в экономии на ограниченной рациональности людей при одновременной защите транзакций от рисков, создаваемых оппортунистическим поведением их участников.

Транзакционный подход, по мнению Р. Поллака, «...объясняет вертикальную интеграцию как реакцию на трудности регулирования продолжающихся взаимоотношений, оформляемых посредством контрактов» [8. С. 51-52]. Этот подход фокусирует внимание на роли различных институтов в процессе построения сложных и долговременных отношений.

Третий подход к анализу организаций выдвигается в связи с анализом прав собственности. Подобный подход встречается в работах О. Харта, С. Гроссмана, А. Алчиана и Г. Демсеца. С позиции теории прав собственности фирма трактуется как пучок прав собственности на материальные и нематериальные активы (оборудование, запасы, здания и сооружения, наличные деньги и т.п.). Владелец актива обладает правом окончательного контроля над его использованием и определяет варианты такого использования. Структура собственности оказывает воздействие на стимулы экономических агентов к инвестированию в специфические активы, а также на выбор форм взаимодействия - совместная собственность в рамках одной фирмы или существование множества фирм. Предлагается типология фирм, основанная на неоднородном распределении прав собственности. Это прежде всего частнопредпринимательская фирма (классическая капиталистическая фирма), для которой свойственно производство при совместном участии ресурсов, наличие нескольких собственников ресурсов и наличие одной стороны, общей для контрактов со всеми собственниками ресурсов. Эта сторона, или собственник фирмы, обладает пучком прав из пяти элементов:

- правом на остаточный доход, т.е. доход за вычетом вознаграждений всех используемых производственных ресурсов;
- правом контроля за поведением участников «команды»;
- правом на найм и увольнение персонала;
- является стороной, с которой все остальные участники заключают контракт;
- только он может передать (продать) все названные выше правомочия.

Закрепление за собственником права на остаточный доход создает стимулы к эффективной работе и управлению фирмой и позволяет контролировать действия всех агентов.

Кто же может выступать таким центральным агентом? По мнению представителей этой теории, центральным агентом в «команде» может выступать владелец наиболее специфического ресурса. В классической фирме таковым является физический капитал. Владелец физического капитала и организует фирму, формируя «команду» и претендуя на остаточный доход. Но таким агентом может быть и владелец человеческого капитала. Организуя ту или иную фирму, он выступает центральной стороной для остальных членов «команды». В качестве примера организации, в которой специфическим активом является человеческий капитал, А. Алчиан, С. Вудворт, О. Уильямсон приводят адвокатские конторы, фирмы по программному обеспечению ЭВМ, проектно-конструкторские бюро, рекламные бюро.

В качестве второй формы рассматривается открытая корпорация. Структура правомочий здесь существенно изменена по сравнению с частнопредпринимательской фирмой. Владельцы (собственники) открытой корпорации, т.е. акционеры, не могут влиять на формирование и изменение членства в команде. Право же на контроль за другими членами команды с их стороны выражается в контроле за высшими управляющими. Но в таком случае права акционеров как собственников оказываются более неопределенными по сравнению с правами классического предпринимателя. Возникает вопрос, почему, несмотря на размытость прав собственности акционеров, крупные корпорации имеют большое распространение? По мнению современных исследователей этой проблемы, можно выделить несколько причин такого распространения корпораций:

- возможность мобилизации крупных сумм капитала. Корпорация получает контроль над определенными ресурсами путем продажи «обещаний» на получение будущих доходов тем, кто (как кредиторы или собственники) снабжают ее финансовым капиталом;

- акционерная собственность - это способ защиты от оппортунизма членов корпорации. Акционеры могут продавать свою долю в капитале корпорации, продавая акции и выходя тем самым из «команды», но специфические ресурсы из корпорации не выводятся;

- в корпорации повышается эффективность производства в силу специализации различных членов организации на выполнении функций принятия риска (право собственника на остаточный доход) и функции управления (право на изменение членства в «команде» - менеджеров).

Вместе с тем отмечается, что акционерная собственность открывает широкое поле для оппортунистического поведения высших управляющих, использования ими в личных интересах части ресурсов корпорации (современная российская действительность изобилует такими примерами). В таком случае важнейшей проблемой корпоративной формы организации становится проблема «контроля за контролером». В отличие от господствующих ранее представлений о том, что диффузия собственности делает невозможным контроль за поведением управляющих, неинституционалисты указывают на способы, обеспечивающие такой контроль.

Во-первых, контролирующее воздействие на поведение менеджеров оказывает механизм фондовой биржи. Колебания курсов акций создают основу для

формирования внешних механизмов контроля. Так, падение курса акций препятствует привлечению дополнительного капитала.

Майкл Дженсен считает, что могущество руководства не беспредельно и рынок ценных бумаг - это весьма эффективное дисциплинирующее средство. По его мнению, рынок акций и есть рынок контроля над корпорациями. Акционеры могут использовать право свободно покупать и продавать свою долю в собственности, продавая акции (как говорится, могут «голосовать ногами»), оказывая тем самым давление на администрацию корпорации, заставляя ее действовать в строгом соответствии с требованиями, предъявляемыми к ней как агенту акционеров в вопросах максимизации доходов на вложенный капитал [4]. Об этом пишут А. Алчиан и Г. Демсец: «Любой акционер может изъять свое богатство из-под контроля тех, с кем он имеет расхождение во мнениях. Вместо того, чтобы попытаться контролировать решения менеджеров, что труднее сделать при наличии большого, нежели малого числа акционеров, каждый акционер располагает неограниченной возможностью продавать акции, что обеспечивает для него приемлемый выход из ситуации, когда он не согласен с проводимой политикой» [9. С. 192].

Во-вторых, падение курса акций делает корпорацию более удобным объектом для поглощений, а следовательно, угрожает ее руководству, поскольку в случае поглощения чаще всего происходит замена высших менеджеров. Два названных выше способа контроля называют внешними. К числу внутренних механизмов контроля относят:

- увязку вознаграждения управляющих с уровнем остаточного дохода корпорации, фактически с состоянием дел в корпорации;

- контроль над действиями управляющих со стороны совета директоров;

- распыление акций, способствующее тому, что небольшого количества акций достаточно для обладания контрольным пакетом акций, следовательно, для эффективного контроля над действиями управляющих.

Следующая форма - государственные фирмы. Владельцы государственных предприятий (налогоплательщики) не могут уклониться от обязанностей по содержанию таких предприятий (от уплаты налогов) и не могут продать свою долю другому лицу.

В силу этих причин государственные фирмы, как правило, имеют серьезные недостатки, среди которых называют:

- невозможность контроля собственников за поведением управляющих;

- невозможность получить биржевую оценку качества управления государственным предприятием;

- стремление управляющих направить значительную часть ресурсов на удовлетворение своих личных нужд;

- отсутствие нововведений;

- отсутствие возможностей для поглощений, приводящее к тому, что частный рынок оказывается незаинтересованным в судьбах таких предприятий, в их реорганизации.

Почему же государственные фирмы все же существуют? Дело в том, считают представители «нового» институционализма, например Л. де Алесси, что

государственная собственность является наиболее эффективной формой организации производства общественных благ, например таких, как оборона страны. Заключение контракта народа Соединенных Штатов Америки с какой-нибудь частной фирмой на обеспечение обороны страны вряд ли удалось бы составить, поскольку трансакционные издержки оказались бы чрезвычайно высокими.

Представители «нового» институционализма подчеркивают, что в экономике складывается конкуренция организационных форм, при которой выживание лучших обусловлено оптимизацией трансакционных издержек. Конкуренция различных организационных форм приводит к тому, что выживают те из них, которые в наибольшей степени отвечают требованиям экономической эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Диким С. Современное движение права и экономики: Анализ и оценка // Истоки: Экономика в контексте истории и культуры. М.: ГУВШЭ, 2004.
2. Менар К. Экономика организации. М.: ИНФРА-М, 1996.
3. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начало», 1997.
4. Jensen M. C, Meckling W. H. Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure // Journal of Financial Economic. 1973. Vol. 3, № 5.
5. Coleman J. Foundations of Social Theory. Cambridge: Bolknep-Harvard University Press, 1990.
6. Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда // Природа фирмы / Под ред. О.И. Уильямсона, С.Дж. Уинтера. М.: Дело, 2001.
7. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. СПб.: Лениздат, 1996.
8. Поллак Р. Трансакционный подход к изучению семьи и домашнего хозяйства // THESIS. 1994. № 6.
9. Алчиян А., Демсец Г. Производство, информационные издержки и экономическая организация // Истоки: Экономика в контексте истории и культуры. М.: ГУВШЭ, 2004.

Статья представлена кафедрой политической экономии экономического факультета Томского государственного университета, поступила в научную редакцию «Экономические науки» 23 мая 2005 г.