

Тема: Економічні організації. Інституціональні основи діяльності фірм

1. Сутність організації, її відмінність від інституту.
2. Інституціональні основи діяльності підприємства (фірми). Теорії фірми.
3. Типологія фірм.

1. Сутність організації, її відмінність від інституту

Крім інститутів, на ефективність будь-якої економічної системи впливають організації. Як відомо, економічний феномен організації вперше опинився у центрі дослідження А. Маршала, який ототожнював її 1) з поділом праці, 2) з "діловою організацією" (організаційною формою підприємницької діяльності) та 3) з "індустріальною організацією" (промисловістю). Один із засновників інституціоналізму Дж. Коммонс теж не дав чіткого розмежування понять "інститут" і "організація". Він називав інститути колективними діями, що утворюють рамки для дій індивідуальних. Певний час ця термінологічна неоднозначність зберігалась у дослідженнях економістів як на макро-, так і на мікрорівні, а з розвитком інституціональної теорії – була доповнена необхідністю вирізнення й розмежування понять "ринок", "організація" та "інститут".

Сучасні інституціоналісти Д. Норт, О. Уільямсон, Р. Коуз та інші відокремили колективні дії від інституту і назвали їх організацією. Вони також визначили історично відомі форми організації спільної діяльності людей: община, корпорація, асоціація.

Община – це форма організації, за якої обмежена кількість індивідів або надіндивідів (наприклад, община, побудована з фірм) поєднується, щоб досягти єдиної мети. Прикладами общин можуть виступати первісна й християнська общини, середньовічний ремісничий цех і середньовічна торгова гільдія, колгосп тощо.

Корпорація – це форма організації, за якої певна обмежена кількість суб'єктів передають свою свободу і свої права керуючому корпоративному органу, делегуючи йому тим самим реалізацію своїх цілей (індивідуальних цілей щодо засобів перерозподілу доходів). Прикладами корпорацій є: держави-міста за епохи феодалізму; радянська система на чолі з КПРС; фірма, якщо розглядати її як сукупність контрактів не тільки між власниками, а і між власниками і найманими працівниками.

Асоціація – це об'єднання вільних людей, що делегують у цю організацію не всі свої інтереси (на відміну від общини чи корпорації), а тільки їх частину.

Цілком зрозуміло, що всі зазначені форми організації не є ідеальними. І за певних умов кожна із них може слугувати фактором, що сприяє розвитку або, навпаки, гальмує його.

Представники сучасного інституціоналізму, виходячи з того, що угоди укладаються не тільки на ринку, а й поза його межами, у якості ключового критерію вирішення понять взяли ефективність механізму координації взаємодій. І дійсно, якщо ринок – це знеособлений процес обміну або передачі прав власності, то організація – це владний розподіл ресурсів, переваг і ціннісних орієнтирів усередині неї. Такий підхід дав змогу Р. Коузу довести економічну доцільність існування спеціальних, відмінних від ринка установ – фірм та організацій, які допомагають економити трансакційні витрати, а також визначити певні ознаки будь-якої економічної організації (табл. 1).

Таблиця 1. Ознаки економічної організації [43; 44]

№ п/п	Ознаки організації
1	2
1	Загальна мета, що не може бути зведена до індивідуальних цілей окремих членів організації
2	Набір ресурсів та певний спосіб їх захисту
3	Система офіційно затверджених норм поведінки і форм контролю за їх дотриманням
4	Ієрархічна структура усталених відтворюваних статусів і постійне формальне керівництво
5	Специфічний поділ праці між членами організації
6	Система заохочень (покарань) за участь (неучасть) у справах організації
7	Система координації трансакційних витрат усередині організації

Аналіз табл. 1 доводить, що організація визначає рамки взаємодії людей, і тому її можна розглядати як систему соціальних відносин, орієнтованих на досягнення певних загальних цілей. Вона володіє власними ресурсами, має внутрішню нормативну та статусну структури, у межах яких члени організації за відповідну винагороду виконують покладені на них функції. Організація характеризується наявністю специфічних рис: поділ праці між її членами; система заохочень (покарань); система координації трансакційних витрат тощо.

Розуміння сутності організації як одиниці координації було б неповним без співвіднесення її з інститутом, який також визначає рамки взаємодії людей. Для цього слід використати загальновідому порівняльну характеристику А. Олійника [7; с. 244], що наведена у вигляді табл. 2.

Таблиця 2. Порівняльна характеристика понять "організація" та "інститут"

Інститут	Організація
Макроінституціональна категорія	Мікроінституціональна категорія
Визначає рамки взаємодії в цілому	Визначає рамки конкретної взаємодії або взаємодій
Має характеристики чистого суспільного блага	Має характеристики клубного блага
Регулює деперсоніфіковані й нелокальні трансакції	Регулює трансакції в чітких межах, отже, персоніфіковані й локальні
Індивіди не можуть вплинути на процес зміни інститутів	Організації є результатом усвідомленого вибору індивідів
Елемент владних відносин (примус) відсутній	Владні відносини лежать в основі функціонування організацій
Визначає структуру й величину трансакційних витрат	Сприяє економії трансакційних витрат, що задаються інституціональними рамками

На останній відмінності в табл. 2 варто зупинитися особливо. Порівняння доводить, що реалізація контракту про найм у межах фірми супроводжується значно меншими трансакційними витратами, ніж у разі реалізації тієї ж самої угоди на ринку в межах контракту про продаж. *Економія трансакційних витрат* виникає внаслідок зникнення потреби у постійному переукладанні контракту, а також завдяки відмові від ретельної специфікації всіх деталей взаємодії (імпліцитна форма контракту).

Слід зауважити, і це – важливо, що із зростанням розмірів організації, коли кількість угод в її організаційних рамках збільшується, виникає проблема *падіння економії трансакційних витрат*. Зростання кількості учасників організації зменшує можливість досягнення єдності їхніх інтересів, а отже, – призводить до зростання витрат моніторингу дій агентів й попередження опортунізму.

За таких умов у випадку фірми принципалові необхідно витратити більше зусиль на моніторинг і контроль, і навіть, переходити до певних структурних змін – через передачу частини повноважень із контролю своїм представникам. Що призводить не тільки до зростання витрат із оплати праці представників інтересів принципала, але й витрат, пов'язаних із необхідністю контролювати дії самих представників інтересів принципала.

Р. Коуз назвав зменшення ефективності організації (в міру зростання її розміру) "спадною граничною ефективністю менеджменту" і припустив, що завжди існує *межа зростання організації (фірми) стосовно інституту (ринку)*. Він указував, що "зростання фірми триває до того моменту, коли витрати

організації додаткової трансакції *всередині* фірми стають рівними витратам здійснення тієї ж трансакції на ринку" [7, с. 245]. Інакше кажучи, економіка, що складається із єдиної фірми, якою, з певною мірою припущення, є командна економіка, *можлива, але неефективна* через спадну граничну ефективність менеджменту.

У зв'язку із зазначеним, доцільно з'ясувати фактори, що визначають оптимальний розмір будь-якої економічної організації, у тому числі і фірми. Адже було б неприпустимим спрощенням говорити про пряму пропорційність внутрішніх фірмових витрат і її розмірів.

На думку О. Кросильникова, оптимальний розмір економічної організації залежить від умов життєздатності й ефективності контрактів різних типів. Звідки величина *оптимального контракту* для конкретної угоди залежить від трансакційних характеристик останньої, а саме: від ступеня специфічності активів, із приводу яких відбуваються угоди; від ступеня невизначеності, що супроводжує реалізацію контракту; від ступеня схильності сторін контракту до ризику; від ступеня складності угоди; від співвідношення ціни доступу до закону й ціни нелегальності [45].

Слід зауважити, що специфічність активу залежить від легкості, з якою йому можна знайти альтернативні варіанти використання й альтернативних користувачів без зниження ефективності його використання. Активи називають специфічними, якщо максимальний ефект від їх використання досягається в рамках даного контракту. Такому активу важко знайти заміну й альтернативне застосування, а будь-яка зміна складу учасників контракту може взагалі викликати зниження його результативності.

Як відомо, невизначеність і ризик супроводжують реалізацію будь-якого контракту. Мірою зростання невизначеності й необхідності коригувати умови контракту зростає привабливість імпліцитного контракту і знижується привабливість класичного, що залежить, насамперед, від динаміки витрат на укладання контракту.

Якщо обидві сторони контракту нейтральні до ризику однаковою мірою, то найкраще для них укласти класичний контракт. Якщо одна із сторін нейтральна до ризику, а друга є його супротивником, то оптимальний варіант – імпліцитний контракт (супротивник ризику стає агентом). Нарешті, в інших випадках вигідніше брати неокласичний контракт.

Під складністю угоди розуміється її структура (якими правочинностями обмінюються сторони та на який термін) і обсяг інформації, необхідний для

специфікації та виконання умов угоди. Вплив ступеня складності угоди на вибір контракту є таким.

Привабливість класичного контракту монотонно спадає мірою зростання складності угоди, адже всі її деталі треба зафіксувати в контракті. Імплицитний контракт також не пристосований для укладання угод, що передбачають застосування складних схем поділу ризику і конфігурацій розподілу правочинностей між учасниками. Отже, загальним обмежувальним фактором під час укладання угод виступає проблема взаємодії агента і принципала.

Частота угод може бути розділена на три рівні: разові, випадкові (або спорадичні), регулярні (або безупинні). Якщо угоди між економічними агентами є разовими або спорадичними, використовують ресурси загального призначення. Регулярні (безупинні) угоди найкраще укладати у формі імплицитного або стосункового контракту.

Лише витрати на укладання класичного контракту прямо залежать від ціни доступу до закону: саме цей контракт передбачає винятково судову процедуру захисту сторонами своїх інтересів і винятково юридичний механізм накладення санкцій. Тому чим ефективнішою є діяльність державних правоохоронних органів, тим привабливіший класичний контракт. Навпаки, за високих витрат доступу до закону порівняно з витратами нелегальності оптимальним буде вибір імплицитного контракту, свого роду судової та правоохоронної системи в мініатюрі.

Підсумовуючи, слід визнати, що більшість представників сучасного інституціоналізму усвідомлюють сутнісні розбіжності між ринком, інститутом і організацією. У самому загальному сенсі під інститутами вони розуміють норми й правила, що встановлюють обмеження для вільної поведінки суб'єктів ("правила гри"), а у якості організацій – сприймають групи індивідів, пов'язаних єдністю досягнення певної цілі, але сповідуючих власні інтереси ("гравців") [60, с. 318].

Згідно з позицією Д. Норта, економічну організацію можна розглядати як цілеспрямовано діючу одиницю, створену для максимізації багатства, доходу або інших цілей власників, реалізація яких залежать від інституціональної структури суспільства.

Економічна організація, у розумінні А. Олійника, – це одиниця координації, побудована на основі владних відносин, тобто делегування одним із її учасників (агентом) прав контролю за своїми діями іншому учасникові (принципалові).

Економічні організації, на думку Б. Клейнера, є не тільки виробниками благ, а і, так би мовити, "інститутопровайдерами", що виконують такі основні функції: роль генератора і розповсюджувача виробничих інститутів і угод; роль

інкубатора інститутів (відбувається формування нових формальних правил і неформальних норм); роль індивідуального інституційного інтегратора (залучення нових індивідів до складу носіїв даної норми) [34].

2. Інституціональні основи діяльності підприємства (фірми). Теорії фірми

Загальновідомо, що фірма є одним із основних елементів ринкового господарства, а її теорія – невід’ємною складовою сучасної економічної теорії. Природно, що за таких умов склались і розвиваються різні теоретичні підходи щодо причин виникнення, сутності та аналізу економічної природи фірми (рис. 1).

Взагалі основні етапи розвитку економічної думки, на базі яких відбувалась еволюція теоретичних підходів до аналізу економічної природи фірми, можна подати у вигляді схеми на рис. 2.

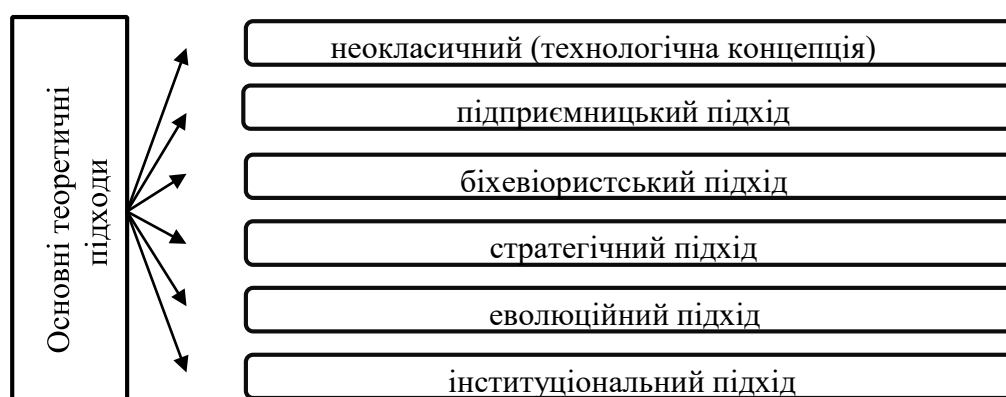


Рис. 1. Основні теоретичні підходи щодо причин виникнення, сутності та аналізу економічної природи фірми

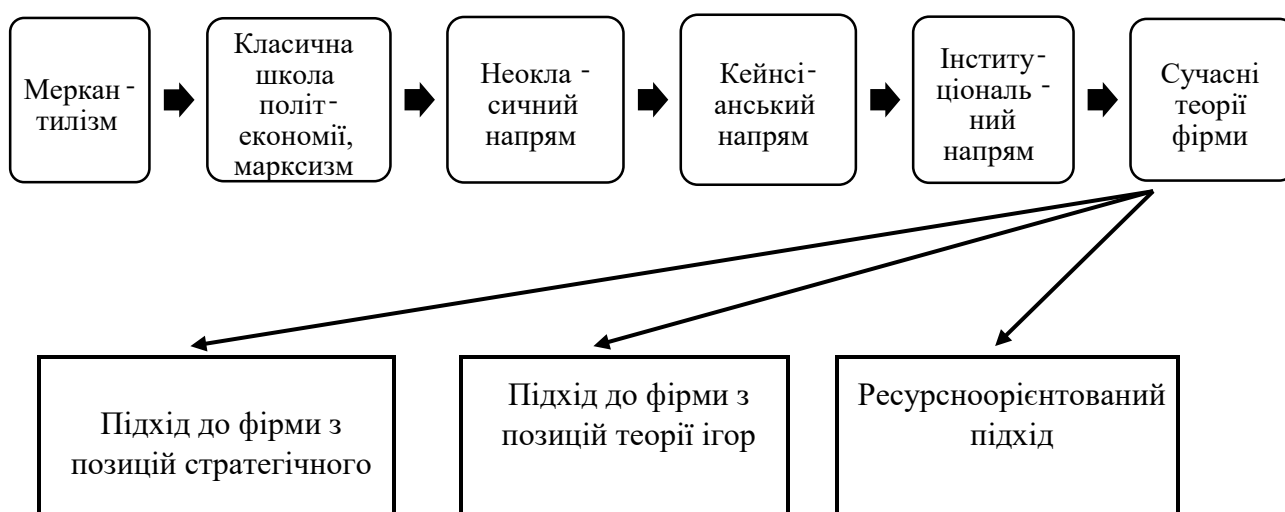


Рис. 2. Основні етапи розвитку економічної думки, на базі яких відбувалась еволюція теоретичних підходів до аналізу економічної природи фірми

Цілком зрозуміло, що кожна з теорій описує фірму, концентруючи увагу на певному аспекті, сфері або принципах її діяльності: виробництві, обміні, типі раціональності, порядку ухвалення рішень, організаційній структурі, дотриманні прав власності, стратегії розвитку, схильності до ризику тощо.

В еволюційно першій *неокласичній* або *технологічній концепції* поняття "фірма" фактично збігається з моделлю "чорна скринька" та формалізується за допомогою виробничої функції.

На думку Дж. Хікса, неокласична фірма становить відокремлений суб'єкт економічної структури, функціонування якого не пов'язане з особистими потребами підприємців. Фірма не тільки самостійно вирішує численні питання з приводу виробництва благ, а й "сполучає" виробників, споживачів і продавців виробничих ресурсів. На протилежність децентралізованому ринку, вона є ієрархічною або плановою системою, де всі ключові питання розв'язуються власниками. Її поведінка нагадує поведінку індивідуального підприємця, що максимізує прибуток, але певним чином залежить від структури ринку, на якому діє. Слід зазначити, що своєрідним розвитком неокласичної теорії фірми вражаються сучасні управлінські (менеджеріальні) теорії В. Баумоля і Р. Марріса.

Усе різноманіття сучасних теорій фірми так чи інакше пов'язують з альтернативним неокласичному інституціональним напрямом, у межах якого, на думку Р. Нуреева, склалось два основних підходи. Представники першого досліджують інституціональне середовище, тобто соціальні, юридичні й політичні "правила гри", без яких неможливо зрозуміти особливості функціонування й розвитку економічних організацій. Представники другого, так званого контрактного підходу, розглядають організації, насамперед, "зсередини", тобто через систему угод.

Однією із ранніх у другому напрямі вважається *контрактна концепція Р. Коуза, Г. Саймона та Ф. Найта*, згідно з якою головною ознакою фірми є відносини найму, а її межі визначаються кількістю зайнятих робітників. Навіть існування фірми Ф. Найт пов'язує з необхідністю розподілу ризику між працівниками, менеджерами та власниками. На його думку, фірма – це інститут ефективного розподілу ризику, а прибуток – винагорода за усунення невизначеності.

З часом важливим результатом застосування *контрактного підходу* до аналізу економіки фірми стало визначення її базових форм організації або внутрішньофірмової структури. Найбільш поширеними вважаються: унітарна

форма (*U-структура*), мультидивізіональна форма (*M-структура*), холдингова форма (*X-структура*) та змішана форма (*C-структура*). Про них мова піде далі.

Значний внесок у розуміння економічної природи фірми здійснили представники *біхевіористської (поведінкової) теорії* Г. Саймон, Р. Сайерт та Дж. Марч, які дослідили індивідуальну мотивацію членів фірми й пов'язаних із нею суб'єктів. Слід нагадати, що біхевіоризм – це течія у психології, об'єктом вивчення якої вважається виключно видима поведінка людей і тварин. Саме завдяки поведінковому підходу, фірма перестала бути "чорною скринькою". Вона набула рис організації, що складається з осіб або груп, які поводяться згідно з індивідуальними мотиваціями, а отже, керуються різними, інколи різноспрямованими, цілями.

Як відомо, відокремлення власності від поточного контролю у великих корпораціях стало джерелом конфлікту інтересів між власниками та менеджерами, а отже, і об'єктом дослідження інституціоналістів. Згідно з так званою *теорією агентських відносин* або моделлю "ПринципалаАгента" (*Principal-Agent model*), метою власника є максимізація прибутку, а метою менеджера – професійний інтерес, спокійне існування; розкіш, престиж тощо. На думку А. Алчіана і Г. Демсеця, зняття конфлікту інтересів з урахуванням асиметрії інформації в корпорації можливе, але у разі обов'язкового контролю над діяльністю менеджерів та завдяки розвитку інформаційної внутрішньокорпоративної інфраструктури. У розвиток агентської теорії, в теорії групової (бригадної) організації (тих же авторів) головні пропозиції стосуються адміністративного контролю й мотивації через "залишковий дохід".

Підхід до фірми з *позицій теорії прав власності (property rights approach)* дозволив, по-перше, пояснити вертикальну інтеграцію та, подруге, визначити межі фірми з погляду стимулів для здійснення специфічних інвестицій, які залежать від розподілу прав власності на активи. Сильний бік даної теорії укладається в тому, що вона пропонує формалізовану версію організації фірми, дозволяє робити прогнози щодо структури прав власності з урахуванням характеристик активів фірми. Але, на жаль, ця теорія має низку недоліків: вона не враховує обмеженість фінансових ресурсів, зміни технології, а отже, й пов'язані із цим розбіжності у стимулах учасників фірми.

Взагалі, згідно з уявленнями інституціоналістів, фірма є сукупністю внутрішніх та зовнішніх контрактів, виконання яких для неї обов'язково супроводжується організаційними (витратами контролю) та трансакційними витратами. Дослідження фірми з *позицій теорії трансакційних витрат* пов'язане

з іменами Р. Коуза та О. Уільямсона. На їхню думку, існування трансакційних витрат "підштовхує" фірми застосовувати реляційні (відносницькі) контракти, узгоджувати розпорядження підприємця, координувати заходи адміністративного контролю тощо.

Природно, що центральною проблемою трансакційної теорії є опортунізм за умови обмеженої раціональності поведінки. Успіх фірми на ринку залежить від того, наскільки правильно вона оцінить трансакційні витрати здійснення угод і який механізм їх регулювання обере. Фірма має вибір: провести угоду за допомогою ринку і нести витрати, що випливають із невизначеності оточення й недостатньої інформації, або здійснювати дії у рамках фірми – ієрархічного устрою, де з'являються витрати, пов'язані з внутрішнім узгодженням операцій.

Розвиваючи ідеї Р. Коуза щодо вибору дискретних інституційних альтернатив, О. Уільямсон, обґрунтував існування фірми необхідністю зменшення трансакційних витрат.

Положення про обмежену раціональність є ключовим і для представників *еволюційної теорії фірми (evolutionary theory of the firm)*. Основою існування фірми на ринку вони вважають її стратегію. Вони звертають увагу на реальну економічну поведінку, а не на гіпотетичну множину альтернативних варіантів розвитку подій. Головним завданням еволюційної теорії фірми вони вважають, по-перше, осмислення взаємопов'язаних поступальних процесів змін у технології й організації, і по-друге, створення перспективних моделей розвитку фірми на основі інноваційної діяльності. Специфіку зв'язку фірм із їх власниками, клієнтами і постачальниками виробничих ресурсів вони пояснюють організаційною рутинною. Відповідно до моделі Нельсона – Уінтера, фірма є носієм "генів", тобто стійких технологічних, управлінських і інших правил, названих *рутинами*, що забезпечують її ідентичність у часі і відмінність від інших фірм.

У діяльності фірми розрізняють *три типи рутин*: стандартні управлінсько-технологічні операції, стандартні інвестиційні операції та пошук. Перші два типи рутин задаються минулим досвідом або зовнішнім середовищем. Інноваційну діяльність становить тільки третя рутина – пошук. Вона забезпечує зростання самої фірми, а, значить, і галузі, й економіки в цілому.

У розвиток попередніх концепцій, У. Меклінг і М. Дженсен визначили ринок і фірму як альтернативні способи укладання та здійснення контрактів. На їхню думку, якщо ринок – це мережа зовнішніх контрактів, то фірма – це "мережа контрактів" внутрішніх. Зростання трансакційних витрат через неефективність

зовнішніх контрактів обмежує сферу діяльності ринку. Це, у свою чергу, зумовлює існування великих фірм, для яких наслідки зовнішньої угоди й опортуністичної поведінки в багатьох випадках знімаються за рахунок внутрішніх контрактів. Виходячи з ідеї неповноти контрактів, О. Харт запропонував теорію фірми, що враховувала загрози здирництва й опортуністичної поведінки.

Спроба узагальнення основних теорій сутності фірми з позицій інституціонального підходу наведена на рис. 3.

Узагальнення дозволяє, по-перше, визначити універсальні інституціональні характеристики фірми, а саме: існування складної мережі контрактів, довгостроковий характер відносин, виробництво єдиною "командою", адміністративний механізм координації за допомогою наказів і інвестування в специфічні активи.

По-друге, з'ясувати інституціональну сутність фірми, а саме: фірма є альтернативою ринку, одночасно виступаючи і як інститут, і як організація.

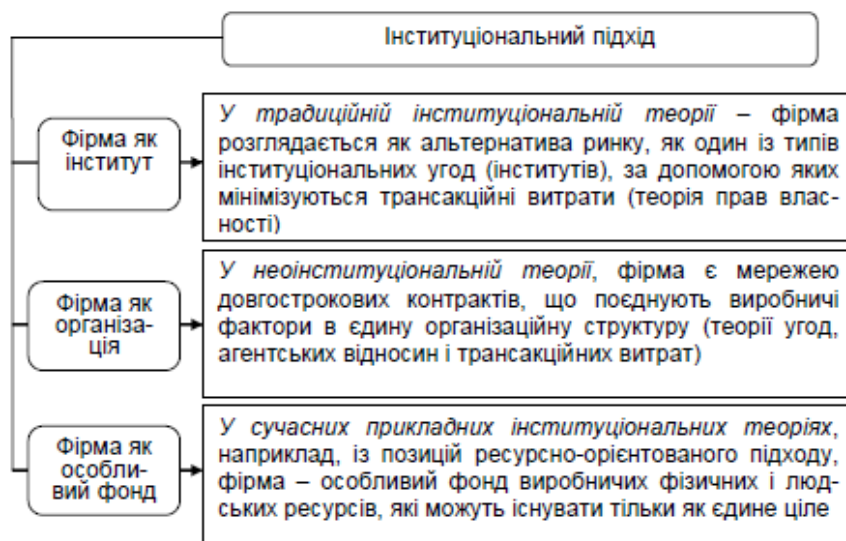


Рис. 3. Узагальнення інституціонального підходу щодо пояснення сутності фірми

По-третє, різні інституціональні моделі і теорії щодо економічної природи та сутності фірми розкривають окремі сторони її функціонування, які традиційна економічна теорія надати не в змозі. Але дійсно наукове дослідження, на думку авторів, вимагає синтезу наявних теоретичних підходів з урахуванням їх практичних можливостей.

3. Типологія фірм

Застосування інституціонального аналізу до економіки фірми дозволяє не тільки отримати відповідь на запитання, чому в економіці існують різні типи фірм, але й проаналізувати їх типологію та з'ясувати відносні переваги й недоліки кожного.

Одним із реалістичних підходів до визначення типології фірм вважається підхід, запропонований А. Алчіаном та Г. Демсецем [14, с. 783], згідно з яким усе різноманіття існуючих фірм можна класифікувати, виходячи із розподілу п'яти основних правочинностей між їх членами.

Відправною точкою аналізу тут виступає розуміння фірми як мережі внутрішніх контрактів, що фіксують права власності її членів. Домовленості між останніми вказують на те, хто саме володіє реальними можливостями щодо прийняття рішень та їх реалізації, тим самим окреслюючи організаційно-правову форму фірми. Остання, у свою чергу, зумовлює поведінку учасників, структуру й величину витрат внутрішньофірмових трансакцій.

Типологія фірм, згідно з А. Алчіаном й Г. Демсецем, реалізується за такими критеріями: ступінь специфікації правочинностей; розподіл прав володіння і права на залишкову вартість; характер обмежень на зміну конфігурації пучка правочинності; виникнення й можливість вирішення проблеми "Принципала-Агента"; ступінь розподілу та перенесення ризиків; ступінь акумуляції капіталу.

Відповідно до даного підходу, найбільшого поширення набули шість основних типів економічних організацій [1, с. 188].

Приватнопідприємницька фірма – це приклад класичної фірми. Її власник має повний набір правочинностей і володіє правом на залишковий дохід. Це право є для нього головним стимулом для виконання функцій з управління та контролю, а також реалізації права продажу фірми за її ринковою вартістю.

Наявність центрального агента дозволяє уникати витрат із ведення переговорів і укладення численних контрактів, знижує витрати оцінювання внеску учасників виробництва.

До головних позитивних рис приватнопідприємницької фірми належать могутня мотивація власника-керівника, що створюється оцінюванням та контролем його дій з боку ринкового механізму, і пов'язана із цим повна ідентифікація індивіда зі справою, якою він керує. Тут не існує проблеми агентських відносин "Принципала-Агента", не виникають проблеми загальної власності та безбілетника.

Разом із тим концентрація права на залишковий дохід у єдиного власника може призвести до виникнення опортуністичної поведінки з боку інших учасників команди. Саме неможливість здійснення контролю за великою кількістю виконавців зумовлює невеликий розмір приватнопідприємницьких фірм. Це також є причиною інших недоліків: неверифікованості використовуваних ресурсів і сфер діяльності, внаслідок чого збільшується ризик і потреба вживати додаткові заходи страхування.

У приватнопідприємницьких фірм виникають труднощі з інвестуванням, а також із залученням зовнішніх інвестицій, оскільки гарантією зобов'язань виступає тільки майно позичальника. Тому така форма підприємства не придатна для сфер діяльності, які вимагають значних капіталовкладень.

Проблема загострюється, якщо центральним агентом виступає власник специфічного людського капіталу: з його виходом із фірми ринкова вартість підприємства різко падає. Важливим недоліком є необхідність виконання однією людиною декількох функцій. Обмеженість пізнавальних здібностей індивіда може стати причиною його некомпетентності.

На підставі виявлених переваг і недоліків слід зробити висновок, що приватнопідприємницькі фірми будуть мати порівняльні переваги у сферах, де економія від масштабу й диверсифікації виробництва незначна, а порівняно висока віддача від самоконтролю та підтримки стандартів якості, наприклад, у сфері обслуговування.

Під *партнерством* розуміють організацію, що складається з двох або більше осіб, які ведуть справи як співвласники (партнери). Право на залишковий дохід у такій організації належить усім власникам специфічних ресурсів і приймає форму участі в прибутку. Це означає, що сукупність правочинностей належить не одному, а декільком особам, причому реалізація права на їх передачу може бути обмежена.

Серед позитивних рис партнерства називають послаблення фінансових обмежень; отримання позитивного ефекту від масштабу внаслідок об'єднання ресурсів партнерів; скорочення витрат, пов'язаних із ризиком інвестицій і завдяки диверсифікації виробництва, а також розширення часового горизонту функціонування фірми.

Як і в приватнопідприємницькій фірмі, у партнерстві право на залишковий дохід поєднується з правом контролю і управління, але реалізація правочинності окремим співвласником можлива тільки за узгодженням з іншими. Зниження

гостроти цієї проблеми пов'язують із можливою неформальною спеціалізацією учасників фірми.

У той же час поєднання прав на залишковий дохід і контроль в умовах партнерства не гарантує надійного захисту від опортунізму. Існує ризик загострення проблем загальної власності та безбілетника. А у разі необмеженої майнової відповідальності кожен із партнерів може навіть розорити інших нечесною поведінкою або некомпетентністю. Партнери, які не ідентифікують себе із загальною справою, можуть "економити" власні зусилля, не втрачаючи у ході цього частки залишкового доходу, що належить їм як співвласникам. Ця проблема має тенденцію загострюватись зі збільшенням кількості партнерів фірми.

Обмеження на розмір партнерства накладаються у зв'язку з ускладненням оцінювання внеску кожного в сукупний результат під час зростання загальної кількості учасників. Скорочення ризику прояву опортуністичної поведінки за таких умов відбудеться лише під час здійснення взаємного контролю його учасників.

Рівність прав партнерів найкращим чином забезпечується між власниками специфічного активу – людського капіталу – у сферах наукової, артистичної або інтелектуальної діяльності. Партнери у таких фірмах зазвичай автономні й обслуговують власних клієнтів. Тому складність контролю за їх індивідуальним внеском у загальний результат нівелюється професіоналізмом та "подільністю" послуг, що врешті робить систему оплати праці у партнерстві більш ефективною.

У *самоврядній фірмі* (виробничому кооперативі) працівники одночасно мають як права власників, так і права управлінців. Вони всі наділені правом на частку в залишковому доході, проте жоден із них не може самостійно реалізувати право власності на капітальне майно. Працівники самоврядної фірми позбавлені права на передачу попередніх правочинностей за узгодженою ціною. Вони використовують активи тільки в процесі виробництва, тому мають схильність віддавати перевагу розподілу прибутку між собою замість здійснення інвестиційних проєктів, і навіть намагаються перешкоджати найму нових працівників.

Обрана колективом робоча рада повинна приймати основні управлінські рішення стосовно виробництва, інвестицій, найму або звільнення працівників. Вона може виходити з клопотанням про звільнення директора фірми. Останній займає проміжне положення між працівниками та державними чиновниками, тому має задовольняти інтереси і тих, і інших. До його функцій також відносять

виконання рішень ради і колективу, організацію та контроль за виробництвом, розподіл коштів на заробітну плату та на інвестування.

Цілком зрозуміло, що вірогідність опортуністичної поведінки в такій фірмі підвищується, якщо немає ефективних форм внутрішньо-фірмового контролю, відсутні санкції за відхилення від загальноприйнятих норм поведінки. За таких умов індивід одержуватиме ту ж заробітну плату, а частка прибутку, що йому належить, трохи знизиться. Проте якщо кожен працівник міркуватиме так само, то це приведе до вичерпання надсумативного ефекту і відповідному скороченню доходів фірми.

Самоврядна фірма має порівняльні переваги в умовах, коли її робітники розділяють загальну систему цінностей, створену, наприклад, існуючою ідеологією. Інакше у фірми з подібною структурою правочинностей виникнуть проблеми з нагромадженням капіталу й колективним ухиленням.

Створення *неприбуткової фірми* (некомерційної організації), на думку Г. Хансманна, пов'язане з "провалом контракту", тобто з нездатністю контролювати діяльність виробників за допомогою звичайних контрактних відносин. Метою такої фірми не може бути отримання прибутку, а у її членів – відсутнє право на залишковий дохід. У разі ж наявності, чистий прибуток не розподіляється, а переспрямовується на фінансування подальшого виробництва благ (*merit goods*), на яких дана фірма спеціалізується.

Некомерційні фірми можуть приймати різні форми й вирізнятися через засоби організації контролю. Право на контроль може реалізовуватися як усіма членами організації, так і призначеним керівником. Це дозволяє уникнути проблеми агентських відносин між дарувальником і претендентом на залишковий дохід, але створює її для тих, хто дарує, й управляючих.

Зазвичай іншими правочинностями володіють усі члени неприбуткової фірми, проте право на їх передачу не може бути реалізовано: індивід може тільки ухвалити рішення про власне усунення. У разі відсутності права на залишковий дохід опортуністичній поведінці тут запобігають загальна система цінностей, спільність інтересів, взаємовигідність співпраці та персоналізація відносин. За таких умов стабільний склад учасників неприбуткової фірми стає специфічним активом.

Разом із тим, існує також негативний бік розподілу правочинностей. Наприклад, відсутність контролю за діяльністю керівника, який стежить за розподілом зібраних засобів у некомерційній фірмі, може сприяти його опортуністичній поведінці, і навіть призводити до привласнення ним частини

залишкового доходу. До недоліків також можна віднести: високий рівень витрат і тривалість термінів служби керівників некомерційних організацій, а також повільні темпи зростання фірми, обумовлені перевагою низькоприбуткових і малоризикових вкладень.

Окремо слід звернути увагу на суперечливість причин створення неприбуткових добродійних організацій: вони можуть коливатись від благородних ідей і альтруїстичних прагнень до ухилення від податків і намагання створення позитивного іміджу. Тому шанси на успіх мають ті організації, у яких чітко розділені сфери управління та реалізації й контролю за виконанням рішень.

Головною ознакою *державних фірм* є відсутність права на вільний продаж правочинностей. Право на залишковий дохід належить державі. Причому права на дохід і контроль виявляються розмитими через те, що за законом ключовою правочинністю такої фірми володіє населення (платники податків). У наслідок чого, функція прийняття ризику, яку зазвичай виконує власник, та функція управління, яку зазвичай виконує менеджер, на державній фірмі чітко не розділені.

Оскільки володіння державною власністю не є добровільним, а ухвалення колективних рішень вимагає високих витрат координації, виникає ситуація, коли за відсутності стимулів призначений державний чиновник неефективно координує дії незацікавленого найманого керівника. Зібрані платежі за надання послуг надходять до державного бюджету, і лише частково – на покриття витрат функціонування фірми. Якщо державна фірма виявляється збитковою або субсидійованою, то упевненість, що ризик банкрутства невеликий, а витрати будуть покриті в будь-якому випадку, суттєво знижує мотивацію працівників і керівників.

Ситуація ускладнюється неузгодженістю функцій корисності учасників даної ієрархії. Що, у свою чергу, унеможливорює спеціалізацію індивідів відповідно до їх відношення до ризику й ослаблює ефект розподілу функцій залежно від порівняльних переваг у їх виконанні. До недоліків державних фірм також відносять: складність застосування зовнішніх механізмів контролю за діями менеджерів (отримання біржової оцінки); відсутність ринку поглинань, оскільки сфера діяльності може бути непривабливою для приватного сектору, а держава залишається гарантом перед кредиторами.

Разом із тим державні фірми мають певні порівняльні переваги в галузях, де необхідне здійснення довгострокових інвестицій, а права власності складно

специфікувати (сфера фундаментальних наукових досліджень), а також під час надання суспільних благ (оборона, охорона порядку). Тому фірми державної форми власності мають свою нішу в економіці.

У відкритій корпорації власність за законом розподіляється серед великої кількості власників-акціонерів, а специфічним ресурсом виступає уставний капітал. Саме типові власники-акціонери претендують на право отримання залишкового доходу, але в дійсності їхні права украй обмежені. Вони можуть більшістю голосів змінювати устав корпорації, обирати й усувати директорів, які потім наймають менеджерів, можуть вносити суттєві зміни щодо процесів злиття і поглинання, або взагалі продажу більшої частини активів компанії. Але акціонери не впливають на розмір дивідендів, не вирішують питань про ціноутворення, інвестування або придбання активів, не наймають менеджерів і не встановлюють їм винагороду. Можна сказати, що акціонери мають зовсім незначний реальний вплив (або не мають його взагалі) на рішення більшості питань, пов'язаних із діяльністю фірми.

Зростання розмірів фірми унеможливорює реалізацію прав власності невеликою групою осіб. У відкритій корпорації відбувається розщеплення пучка правочинностей, з'являються права оперативного управління та контролю як відносно самостійна правочинність. Вона закріплюється за вищими менеджерами, а право власників на управління зводиться до права контролю за ними.

В умовах, коли прямий контроль найманих менеджерів ослаблений, у відкритій корпорації може загострюватися проблема агентських відносин "Принципала-Агента". Вона проявляється в тому, що керуючі не хочуть працювати. Хоча зазвичай вони дуже багато працюють, але у ході цього переслідують цілі, відмінні від максимізації довгострокової цінності компанії.

Розподіл права на залишковий дохід, пов'язаний із ризиком, і права на управління також може призвести до збільшення економічної ефективності в рамках складної організаційної структури. Подібна спеціалізація дозволяє перекласти ризик на рядового акціонера й делегувати право ухвалення рішень виконавцю, що володіє специфічними знаннями або інформацією.

Разом із тим розпилення права на залишковий дохід серед акціонерів і делегування ними прав управління вищим менеджерам створює певні труднощі в організації контролю за діями останніх. Функція корисності менеджерів може включати багато компонентів, але тільки у разі створення певних стимулів вони будуть зацікавлені в збільшенні прибутку корпорації. У цих умовах прибуток,

швидше за все, не досягне максимального рівня, оскільки менеджери прагнуть завищувати рівень невиробничих витрат, роздувати штати, не ухвалювати ризикованих рішень, економити власні зусилля.

Серед переваг даної організаційної форми слід зазначити можливість отримання додаткової інформації про ефективність дій менеджерів у вигляді непрямих сигналів із фондового ринку. У процесі зниження рівня дивідендів з часом падає й довіра акціонерів до рішень керівників, починається масовий продаж акцій, що впливає на їх курсову вартість. Це має ряд негативних наслідків для менеджерів усіх рівнів: зняття з посади, зниження статусу у зв'язку з поглинанням компанії, створення недоброї репутації на ринку менеджерських послуг. Останнє може бути також ефективним засобом забезпечення взаємного контролю керівників, оскільки сторонньому спостерігачу важко виявити, хто саме винен у погіршенні становища компанії.

Поява *відкритої корпорації* пов'язана з розвитком технології масового виробництва, здійснюваного в умовах значної економії на масштабі. Застосування подібної технології вимагає не тільки значних капітальних вкладень, але й складної внутрішньої організації. Під *організаційною структурою*, розуміють сукупність норм, правил і традицій, що регулюють взаємодію членів організації та відображають їхні колективні знання й досвід. Базовими *формами внутрішньофірмової структури* є унітарна (У-структура), холдингова (Х-структура), мультидивізіональна (М-структура).

Існування першої – *унітарної (unitary) форми* – вимагає від фірми несуттєвих витрат з контролю та значних трансакційних витрат. Зазвичай цю форму обирають однопродуктові фірми зі значною економією від масштабу та низькими організаційними витратами. Право ухвалювати рішення з приводу поточних операцій і довгострокової стратегії в фірмі *U-форми* належить вузькій групі власників або менеджерів, а проблема "Принципала-Агента" існує на кожному "поверху".

Друга – *мультидивізіональна (multiproduct) форма* – застосовується переважно крупними фірмами зі складною мережею підрозділів, що випускають широку номенклатуру продукції (багатопродуктова фірма). Стратегічні рішення у межах *М-форми* є головною функцією центрального керівництва, а самостійність в прийнятті короткострокових рішень можлива на рівні окремих відділів. *М-форма* організації вимагає диверсифікованих інвестицій та виважених стратегій, оскільки цілями фірми стають не тільки накопичення та розширення ринку вже існуючих товарів, але й проникнення на нові ринки.

Таким чином, *M-форма* організації фірми характеризується значними організаційними витратами.

У третій – *холдинговій (holding structure) формі* – спостерігається максимальна децентралізація процесу прийняття рішень і контролю над діяльністю агентів. Фактично, принципал у межах *X-форми* зберігає за собою лише повноваження з контролю фінансових потоків та фінансових результатів агентів. Тобто агенти автономні у прийнятті всіх рішень за винятком розподілу прибутку. До недоліків *X-форми* відносять схильність до монополістичної або олігополістичної поведінки; штучну підтримку нерентабельних підприємств за рахунок рентабельних; тенденції бюрократизації, зловживання контрольно-управлінськими функціями тощо.

Слід зазначити, що існує так звана *змішана форма організаційної структури*, яка є свого роду "міксом" усіх зазначених форм, з їхніми перевагами й недоліками. І, нарешті, останнім часом почала динамічно розвиватись мережна форма організацій. Для неї притаманні: орієнтація на ослаблення ролі акціонерних зв'язків між підприємствами, що групуються; розширення використання в економіці відносин, що займають проміжне положення між суто ринковими й внутрішньофірмовими зв'язками; посилення ролі інноваційного та інформаційного підвалів у економічному розвитку.

Підсумовуючи, слід визнати, що у ринковій економіці всі організаційні форми конкурують між собою. Згідно з поглядами сучасних інституціоналістів, виживання кращих і відмирання менш ефективних організаційних форм в остаточному підсумку визначається їхньою здатністю заощаджувати трансакційні витрати. Однак у певних секторах економіки, де вони мають порівняльні переваги перед іншими формами, можуть зберігатися і менш ефективні форми підприємств.