

Идентификация институциональной системы фирм с последующим выявлением проблем их функционирования в конкретной институциональной среде может помочь определить проблемные места в институциональной системе экономики в целом и комплексно подойти к решению проблем институциональной трансформации экономики.

Литература

1. Вольчик В.В. Курс лекций по институциональной экономике. – Ростов –н/Д: Изд-во Рост. Ун-та, 2000.
2. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем. – М.: Наука, 2004.

3. Радаев В.В. Формирование новых российских рынков: трансакционные издержки, формы контроля и деловая этика. – М.: Центр политических технологий, 1998.

4. Стратегии бизнеса: аналитический справочник /Под ред. Г.Б. Клейнера. – М.: КОНСЭ-КО, 1998.

5. Шаститко А.Е. Неинституциональная экономическая теория. – М.: ТЕИС, 1998.

6. Экономические субъекты постсоветской России. / Под ред. Р.М. Нуреева. – М.: 2001.

Статья поступила в редакцию 20.01.2005

Ю.А. ФОМИНА,

Омский Государственный Университет им. Ф.М. Достоевского

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТЕОРИЯ ФИРМЫ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА

Сегодня в институциональной теории все чаще рассматриваются системные понятия. Ученые обращаются к системному подходу, чтобы объяснить экономические процессы. Можно выделить несколько причин “систематизации” институциональной теории.

Во-первых, институционализм относят к новому методологическому направлению в экономической науке. Системный подход также является методологическим на общенаучном уровне.

Во-вторых, институционализм – направление в экономической мысли, делающее акцент на анализе институтов, или правил. Системный подход также делает акцент на анализе правил системы.

В третьих, институционализм, как и системный подход, имеет междисциплинарную природу.

Институциональная теория фирмы также может рассматриваться через системный подход.

Цель данного исследования – построение структуры фирмы, описание механизмов ее функционирования и развития на основе институционализма и системного подхода.

Исследование начнем с тех категорий и понятий системного подхода, которые нашли свое отражение в институциональной теории фирмы.

Прежде всего, обратимся к понятиям правил и институтов.

В системном подходе в основе системы

лежат правила. Институты представляют собой правила общественной системы. Под общественной системой понимается система взаимодействия между людьми.

Нельсон и Уинтер, рассматривая организацию, говорят о наличии рутин. Общим термином для всех нормальных и предсказуемых образцов поведения фирм у нас будет рутина. [2, с.35-36]

С точки зрения системного подхода, рутины – это правила организации.

Следовательно, системам общество и экономика соответствуют правила-институты, системе организация (фирма) – правила-рутины.

В системном подходе под системой понимается совокупность элементов и связей между ними, обладающая свойством, не сводящимся к сумме свойств элементов.

Поэтому, рассмотрев в первом приближении правила, перейдем к элементам фирмы. Элемент системы – это неделимая на данном уровне детализации часть системы.

По словам Норта, организация – это группа людей, объединенных стремлением сообща достичь какой-либо цели. [3, с.19-20]

Элементом фирмы далее будем считать индивида, человека.

В экономике, на рынке фирма выступает как экономический агент. Одна из основных функций экономического агента – осуществление экономических (рыночных) трансакций.

© Ю.А.Фомина, 2006

С другой стороны, фирма представляет собой производство. Основная функция индивидов на фирме – осуществление производственного процесса, производственных связей.

Таким образом, фирма – это совокупность индивидов и производственных связей между ними, образующих целостное единство.

В системном подходе система рассматривается как открытая. Абсолютно открытая, как и абсолютно закрытая система является идеализацией. Но к самоорганизации, самоконструированию, погашению внешних и внутренних колебаний способна только открытая в определенной степени система.

Нельсон и Уинтер рассматривают организацию как открытую систему. Организация – открытая система, которая продолжает существовать благодаря некоторым формам обмена с окружающей средой. [2, с.158]

Открытость системы означает взаимодействие с внешней средой и наличие входящих и выходящих потоков вещества, энергии, информации.

Сегодня фирма рассматривается как открытая система, так как она взаимодействует со своими надсистемами. Фирма может рассматриваться как подсистема национальной экономики. Здесь входящие и выходящие потоки – это движение товаров, ресурсов и информационных управляющих воздействий.

Система состоит из компонентов (элементов), каждый из которых является подсистемой. Почти всегда можно выделить цепочку надсистема-система-подсистема.

В институционализме фирма рассматривается как система. Ей соответствует надсистема-экономика и подсистемы-индивиды. Образуется цепочка экономика – фирма – индивид.

В системном подходе выделяется регулятор-руководитель – это правила системы и орган, управляющий системой, контролирующей исполнение правил системы. Соответственно, в фирме регулятор-руководитель – это сами рутины и орган, поддерживающий существование рутин, правил, институтов фирмы.

Внутри фирмы в качестве регулятора-руководителя могут выступать собственники, наемные менеджеры или собственники-работники предприятия. Кроме того функции регулятора-руководителя предприятия могут выполнять структуры, формируемые самими работниками предприятия. Это профсоюзы, комитеты рабочих и т.п.

Отрицательная обратная связь является неотъемлемой характеристикой системы, в том

числе экономической.

В системном подходе выделяют три уровня правил и обратной связи:

1 уровень – текущие правила и оперативная обратная связь. Функция оперативной обратной связи – отклонение в деятельности регуляторов-исполнителей от текущих правил и показ этого отклонения регулятору-руководителю. Регулятор-руководитель корректирует отклонение, оказывает влияние (в рамках текущих правил) на регуляторов-исполнителей.

Оперативная обратная связь осуществляется на основе текущих правил, которые описывают и определяют структуру и алгоритм функционирования системы.

2 уровень – методология системы, в том числе правила изменения текущих правил и стратегическая обратная связь. Функция стратегической обратной связи – адаптация, корректировка правил и структуры системы.

3 уровень – правила изменения методологии системы и методологическая обратная связь. Функция методологической обратной связи – разработка новой методологии системы на основе деятельности системы и внешней среды. Методологическая обратная связь является основой коренной перестройки правил самой системы.

В результате работы методологической обратной связи изменению подвергаются не только методология, но и текущие правила, элементы, связи всей системы (текущей и переменной структуры).

В “Эволюционной теории экономических изменений” Нельсон и Уинтер обращаются к рутинам фирмы. Рутин – это правила фирмы, или институты фирмы.

Нельсон и Уинтер выделяют три класса рутин, которые в определенной степени соответствуют трем уровням правил и обратной связи в системном подходе.

Удобно различать три класса рутин:

Первый из них связан с тем, что фирма делает в каждый момент при заданном наличном парке машин и оборудования и других факторов производства, объем которых нельзя легко увеличить за короткий срок. Рутин, управляющие краткосрочным поведением, могут быть названы “функциональными характеристиками”. [2, с.38]

Первый класс рутин можно отнести к текущим правилам и оперативной обратной связи.

Второй класс рутин определяет увеличение или уменьшение от периода к периоду основного капитала фирмы. То, в какой мере

фактическое инвестиционное поведение следует предсказуемому образцу, вероятно, существенно разнится от ситуации к ситуации. [2, с.38]

В некоторых случаях принятие решения строить или не строить новый завод может, по существу, не сильно отличаться от принятия решения продолжать ли эксплуатацию одного станка, который стал неисправно работать, или же остановить его и вызвать бригаду ремонтников. А в других случаях решение о новом заводе может быть более похоже на решение предпринять крупную программу НИОКР на основе недавнего научно-технического открытия (проблема, не имевшая реальных прецедентов в прошлом, рассмотрение которой требует импровизированных процедур). [2, с.39]

Второй класс рутин с точки зрения системного подхода относится большей частью к методологии системы и правилам изменения текущих правил, к стратегической обратной связи, а возможно и к методологической обратной связи и правилам изменения методологии.

Третий класс рутин. Наконец, мы полагаем, что фирмы располагают рутинными, действие которых с течением времени модифицирует их функциональные характеристики. В некотором смысле можно считать, что фирмы в моделях эволюционной теории имеют отделы анализа рынка, семинары по исследованию операций и лаборатории НИОКР. Или, возможно, в состав фирмы не входит ни одно из названных организационных подразделений, но некоторые сотрудники фирмы, по крайней мере, время от времени обследуют то, чем и почему занимается

сы фирма, имея при этом в виду пересмотр или даже радикальное изменение ее деятельности. Мы предполагаем, что эти процессы, как и прочие, “выполняются по правилам”, т.е. допускаем наличие некой иерархии правил принятия решений, в соответствии с которой процедуры более высокого уровня время от времени воздействуют на процедуры более низкого уровня. [2, с.39-40]

Эти управляемые процессы изменения рутин моделируются как “поиск”. [2, с.40]

Третий класс рутин с позиций системного подхода можно отнести к правилам изменения методологии и методологической обратной связи.

Таким образом, в институциональной теории, как и в системном подходе, выделяют три уровня правил фирмы. Но это деление не носит системного характера, так как первые два класса рутин выделены по критерию изменения основного капитала, а третий – по критерию инноваций, изменения деятельности. Три уровня правил и обратной связи фирмы рассмотрим более подробно на основе системного подхода.

В данном исследовании на основе системного подхода и институциональной теории осуществляется построение конфигуратора (структурной модели) фирмы.

Построение конфигуратора фирмы начнем с тех структурных составляющих, которые нашли отражение в институциональной теории.

На рис.1 изображена структура фирмы с позиций системного подхода и институционализма.

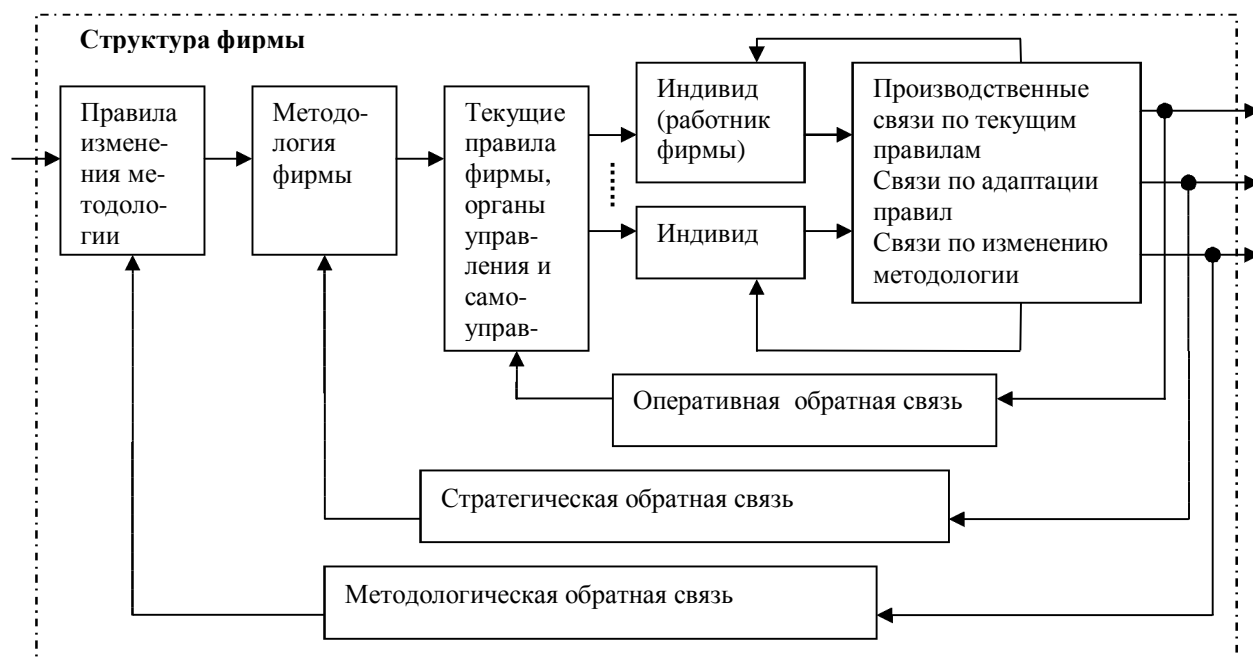


Рисунок 1. Структура фирмы с учетом трех уровней правил и обратной связи

Функции регулятора-руководителя фирмы выполняют органы управления и органы самоуправления. Органы управления формируются из собственников предприятия и наемных менеджеров. Органы самоуправления состоят из работников предприятия (например, профсоюз). Регулятор-руководитель содержит правила системы, контролирует их выполнение.

Регулятор-руководитель воздействует на элементы через управленческие трансакции. Они включают связи между органами управления предприятием, органами самоуправления и работниками предприятия, производством. Управленческие трансакции – это управление производством и работниками. Такую трактовку управленческих трансакций можно найти у Коммонса.

Элементами фирмы являются индивиды (работники предприятия), основная функция которых – участие в производственном процессе.

Объект фирмы – это производство, или производственные связи, возникающие между работниками предприятия, производственный процесс. Производственные связи – это связи между работниками предприятия, возникающие в процессе производства. Эти связи могут иметь конкурентный, кооперативный, конфликтный и др. характер. Производственные связи отличны от рыночных. Целью рыночных связей является обмен правами на какой-либо объект. Целью производственных связей является преобразование имеющихся ресурсов в новое качество, в товар.

В институционализме фирма рассматривается как открытая система. На рис. 1 стрелками показаны входы и выходы в систему.

Входы – это ресурсы, поступающие на предприятие; управляющие воздействия экономики. Выходы – это товары, отходы производства; информация о производстве, поступающая в надсистему, и т.д. Через входы и выходы происходит обмен предприятия с внешней средой. При этом на рынке, покупая ресурсы, продавая товары, предприятия выступают как экономический агент (структура сбыта/снабжения).

Прямая связь – это информационные управляющие воздействия от органов управления предприятием и органов самоуправления предприятия, направленные на индивидов (работников предприятия) и связи между ними.

Отрицательная обратная связь – информация, поступающая от производства к орга-

нам управления и органам самоуправления предприятия.

Перейдем к рассмотрению трех уровней правил и обратной связи. Конфигуратор фирмы и три уровня правил и обратной связи – это то новое, что вносит системный подход в институциональную теорию фирмы.

Первый уровень – текущие правила, оперативная обратная связь (рис.1).

Текущие правила обеспечивают текущее функционирование системы.

Органы управления предприятием поддерживают и контролируют исполнение текущих правил. Это некоторые исполнительные органы и органы самоуправления предприятия.

Надо отметить, что на современных предприятиях, как правило, нет четкого разграничения служб и структур в соответствии с выполняемым уровнем правил. Одна служба может работать на двух или даже трех уровнях правил. Это может быть одним из факторов низкой эффективности предприятия.

К исполнительным органам, ответственным за контроль текущих правил, можно отнести службу технического контроля, охрану и т.д.

Среди органов самоуправления нет четкой дифференциации в соответствии с уровнями правил и обратной связи.

Если рассматривать индивидуального предпринимателя как экономического агента, то он соединяет в себе и функции элемента системы, и функции управления. При этом предприниматель находится на всех уровнях правил и обратной связи.

Текущим правилам соответствует оперативная обратная связь. Этот тип связи организуется исполнительными органами управления, а также органами самоуправления. Это сбор информации о текущем состоянии предприятия, организации; о том, как выполняются текущие правила на предприятии. Оперативная обратная связь включает выявление отклонений в деятельности работников от текущих правил, корректировку этих отклонений в соответствии с правилами.

Пример оперативной обратной связи на предприятии: отдел технического контроля получает информацию о большом количестве брака на линии, принимает решение о временной остановке линии, ищет причину брака и устраняет ее.

Для функционирования по текущим правилам фирма должна находиться в устойчи-

вом состоянии, справляться с внешними и внутренними колебаниями (флуктуациями) за счет своей структуры, правил. Если фирма не справляется с колебаниями, воздействиями внешней и внутренней среды, то возникает необходимость применения правил второго и третьего уровня.

Второй уровень – это методология системы, в том числе правила изменения правил, стратегическая обратная связь.

Методология предприятия и стратегическая обратная связь поддерживается органами управления предприятием – исполнительными органами и органами самоуправления.

К исполнительным органам можно отнести правление, генерального директора и те службы управления предприятием, которые содержат методологию фирмы и имеют право на изменение текущих правил в рамках методологии.

Методологии системы соответствует стратегическая обратная связь, адаптация. Стратегическая обратная связь включает:

- сбор информации о работе производства, работников предприятия;
- переосмысление текущих правил фирмы, оценку соответствия правил действительности, оценку эффективности и необходимости правил;
- корректировку, адаптацию текущих правил предприятия в соответствии с изменившимися условиями внешней и внутренней среды.

Пример стратегической обратной связи: правление получает информацию о снижении спроса на продукцию предприятия, принимает решение о корректировке ценовой политики предприятия.

Адаптация текущих правил на предприятии в рамках методологии – это процесс постепенного развития.

Корректировка текущих правил необходима, когда фирма не справляется с внешними и внутренними флуктуациями, переходит из устойчивого состояния в неустойчивое.

Самоорганизация работников на втором уровне проявляется в участии в процессе адаптации правил фирмы к новым условиям, в образовании связей по адаптации правил.

Если же изменение текущих правил в рамках методологии не может вывести предприятие из кризиса, из неустойчивого состояния, то назревает необходимость изменения методологии.

Третий уровень – это правила изменения методологии системы, методологическая обратная связь.

Например, это переход предприятия к новой форме организации и управления. В результате изменяется методология предприятия.

Этот уровень правил самый сложный, и его механизмы труднее всего поддаются изучению. Система переходит от одной методологии к другой через большие промежутки времени.

На предприятии за изменение методологии отвечают высшие органы управления предприятием, например, общее собрание, совет директоров, генеральный директор, а также органы самоуправления.

Самоорганизация работников на третьем уровне проявляется в участии в методологической обратной связи, в связях по изменению методологии фирмы.

Третьему уровню правил соответствует методологическая обратная связь. Методологическая обратная связь означает переосмысление методологии предприятия, поиск и разработку новой методологии, принятие решения о внедрении новой методологии.

Пример методологической обратной связи: преобразование акционерного общества в некоммерческое партнерство, в общество с ограниченной ответственностью или в производственный кооператив.

Изменение методологии предприятия – это процесс развития системы.

Изменение методологии необходимо при крайней неустойчивости фирмы. Изменение методологии становится необходимым, когда система не справляется с внешними и внутренними флуктуациями за счет адаптации, изменения текущих правил в рамках методологии, не может выйти из неустойчивого состояния длительное время, т.е. когда возникает угроза разрушения системы.

В крайне неустойчивом состоянии вследствие работы методологической обратной связи возникает диссипативная структура. Диссипативная структура – это совокупность элементов и связей, принявших новую методологию системы. Диссипативная структура начинает внедряться в систему, охватывать ее, перестраивать под себя. Этот процесс называется фазовым переходом.

Фазовый переход или точка бифуркации – это процесс изменения методологии предприятия.

Создание диссипативной структуры на предприятии – это процесс самоорганизации. Когда процесс преобразования фирмы в соответствии с новой методологией заканчивается, то исчезает и диссипативная структура, как бы растворяясь в новой системе.

Изменение методологии предприятия носит революционный характер. Изменение методологии, как правило, сопровождается длительным переходным периодом, так как влечет за собой и изменение текущих правил.

Оперативная обратная связь и текущие правила обеспечивают функционирование системы, а стратегическая и методологическая обратная связь, методология и правила ее изменений обеспечивают развитие системы.

Использование системного подхода позволяет по-новому взглянуть на структуру фирмы, процессы ее функционирования и развития. Системный подход дает возможность систематизировать и переосмыслить институциональные знания о фирме.

Использование системного подхода не ограничивается институциональной теорией

фирмы. Его дальнейшее применение целесообразно для исследования экономики и общества как более сложных систем.

Литература

1. Веблен Т. Теория праздного класса. – М.: Издательство Прогресс, 1984. – 367 с.
2. Нельсон Ричард Р., Уинтер Сидней Дж. Эволюционная теория экономических изменений / Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 536 с.
3. Норт Дуглас. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги “Начала”, 1997. – 180 с.

Статья поступила в редакцию 20.01.2006

О.В. ШЕВЧЕНКО,

Гродненский государственный университет имени Янки Купалы

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Новейшая история трансформации экономической системы Беларуси свидетельствует о двух основных причинах актуализации проблематики корпоративного управления. Первая связана с приватизацией государственной собственности, появлением десятков тысяч акционерных обществ, с задачами защиты прав акционеров в условиях развития института наемных управляющих. Вторая причина – достижение высокой степени свободы в реализации интеграционных процессов.

Проблема формирования национальной модели корпоративного управления предприятиями в настоящее время обретает все большую актуальность в нашей республике, особенно по окончании массовой приватизации и формирования значительного числа акционеров. Все это обуславливает необходимость построения системы, которая бы согласовывала интересы новых владельцев предприятия и наемных менеджеров.

Проблема корпоративного управления в различных аспектах затрагивалась многими исследователями, однако основоположниками корпоративного управления принято считать зарубежных экономистов А. Берли и Г. Минца, хотя и ряд классиков экономической науки придавали данному аспекту экономической науки немаловажное значение – Маршалл А., Кейнс Дж. М., Ламбен Ж., Ойкен В., Дракер П.,

Портер М., Самуэльсон П., Чемберлин Э.

В дальнейшем их исследования были развиты в трудах таких видных зарубежных ученых, как Ансофф И., Батнер У., Йермах Д., Лазер Р., Мейер К., Милгром Р., Мэйн Б., Сейлер Д., Сэлливан Д., Тобин Д., Хессель М. и др.

Использование различных теоретических подходов к корпоративному управлению позволяет более емко оценивать отдельные аспекты проблемы применительно к особенностям переходной экономики[1].

Подход с точки зрения психологии менеджмента определяет корпоративное управление как управление, которое порождает корпоративную культуру, то есть комплекс общих традиций, установок, принципов поведения.

Подход с точки зрения теории фирмы подразумевает совпадение понятий корпорация и организация. Например, понятие корпоративной информационной системы.

Подход с точки зрения финансовой системы определяет корпоративное управление как определенные институциональные соглашения, обеспечивающие трансформацию сбережений в инвестиции и распределяющие ресурсы среди альтернативных пользователей в индустриальном секторе. Эффективное перераспределение капитала между отраслями и

© О.В. Шевченко, 2006