

6. Неллис Дж. Не пора ли дать новую оценку приватизации в странах с переходной экономикой? // Трансформация. – 1999. – № 1. – С.4.
7. Рибалкін В., Мамичева Л. Механізм і форми реалізації акціонерної властності // Економіка України. – 1999. – № 4. – С. 68.
8. Седова Н.Н Неформальная экономика в теории российской практике // Общественные науки и современность. – 2002. № 3. – С. 49-58.
9. Гутник В.П. Рыночные институты и трансформация российской экономики // Мировая экономика и международные отношения. – 1995. – № 7. – С. 50-64.
10. Jensen M.C. & Meckling W.H. Theory of

the firm: managerial behaviour, agency costs and ownership structure // Journal of Financial Economics. – 1976. – P. 82-137.

11. Рудык Н.Б. Структура капитала корпорации: теория и практика. – М.: Дело, 2004. – 272 с.

12. Kenneth L. The structure of corporate ownership: causes and consequences // Journal of Political Economy. – 1985. – № 93 (6). – P. 202-222.

Статья поступила в редакцию 14.05.2008

М.В. БЕЛОУСЕНКО, к.э.н., доцент,
Донецкий национальный технический университет

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ: РЕСУРСНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД

Неоклассическая теория рассматривает экономическую организацию (фирму) как "черный ящик", не обладающий внутренней структурой, как трансформатор ресурсов в готовый продукт [30]. Ф.Махлуп отмечает, что модель фирмы в неоклассической теории ценообразования не предназначается для объяснения и предсказания поведения конкретных фирм, что фирма здесь является лишь теоретическим звеном, "умозрительной конструкцией", которая помогает объяснить связь причины и следствия [38, с.82].

Неоинституциональная теория (НИЭТ) начинает критику неоклассики именно с несовершенства теории экономической организации¹. Однако в работах основных исследователей НИЭТ, таких как А.Алчиан и Х.Демсец, О.Уильямсон и другие, как ни странно, сохраняется неоклассический фундамент. Прежде всего, фирма трактуется только как средство замещения рынка в зонах его провалов, а различия между фирмой и рынком видятся лишь в сумме транзакционных издержек [1], [27]. Фактически, признается, что экономическая организация и рынок – это разновидности одной и той же рыночной субстанции – транзакций обмена, отличающихся только формой контрактов: "Как пронизательно осознал Рональд Коуз

(1937), фирмы и рынки – альтернативные формы организации и управления одинаковыми транзакциями [курсив Уильямсона – М.Б.]" [27, p.25].

Очень резко несамодостаточный, прорывной характер фирмы выражают А.Алчиан и Х.Демсец: "...мы можем воспринимать фирму и обычный рынок как конкурирующие типы рынков, как конкуренцию между частнособственническим рынком и общественным или коммунальным рынком... В противоположность рынкам и городам, которые могут быть восприняты как общественные торговые точки, фирма может рассматриваться как рынок, находящийся в частном владении" [1, p.795].

Как показано в [28], [31], это имеет то следствие, что все отличия внутриорганизационных отношений от рынка сводятся к сумме транзакционных издержек: процесс производства оставляют в ведении неоклассики с ее абстрактными производственными функциями, лишь механически присоединяя к ним транзакционные модели².

Однако очевидно, что в реальном мире производственное ядро экономической организации, генерирующее трансформационные издержки, не может трактоваться как константа, не влияющая на траекторию эволюции фирмы [28], [31]. Более того, именно производственный процесс есть источник особой – высокой –

¹ Р.Коуз писал "Природу фирмы" в тот момент, когда в неоклассической теории шло рафинирование концепции совершенной конкуренции с ее "умозрительной фирмой" [39], а за окнами университетских корпусов совершенная конкуренция везде отступала под натиском олигополистической, ведомой огромными корпорациями. Все известные нам сегодня крупные корпоративные структуры – из той эпохи [4], [5], [29, Гл. II].

² Один из подразделов в книге О.Уильямсона "Механизмы управления" так и называется: "Объединенная неоклассически-транзакционная модель" [27, pp.70-87].

производительности экономической организации, недостижимой рынком, который поэтому должен быть исследован самостоятельно, без выведения его из рынка [32]. Впервые в рамках теории фирмы попытку теоретического осмысления процесса производства, как несводимого к рыночным транзакциям и обладающего особыми свойствами базиса экономической организации, предприняли представители ресурсно-ориентированного подхода: Э.Пенроуз [20], Д.Ричардсон [23], Д.Тис, Г.Пизано, А.Шуен [40], Б.Вернерфельт [26], Д.Барни [2], [3], Р.Рамельт [24], Б.Лоусби [15].

Целью данной статьи является анализ эволюции основных теоретических моделей ресурсно-ориентированного подхода к исследованию экономической организации.

Работа английского экономиста Эдита Пенроуза "Теория роста фирмы", опубликованная в 1959 г. и заложившая фундамент нового подхода, к сожалению, мало известна на постсоветском пространстве³, хотя теория, изложенная в ней, заглядывает глубоко внутрь "черного ящика" [11], [20]. Вероятно поэтому она никогда не упоминается также и представителями неоклассического mainstreamа⁴.

Начинает Э.Пенроуз с того, что объясняет причину разработки особой теории, описывающей рост фирмы в рыночной экономике. Эта причина – неудовлетворенность неоклассической теорией фирмы [20, р.3]. Ее главный недостаток заключается в отсутствии представлений о внутреннем (внутрифирменном) процессе развития, ведущем к саморазвитию организации. Пенроуз хочет вопреки такой абстрактной теории вывести теорию внутренних для "природы фирмы" факторов и закономерностей, обеспечивающих экспансию, рост, развитие. На этом пути Пенроуз интересуют (и по всей видимости больше всего впечатляют) крупные негосударственные промышленные корпорации США, управляемые менеджерами [20, р.7]. Что же такое фирма-корпорация, с точки зрения Э.Пенроуза?

Фирма, во-первых, это неделимый фонд (collection) производственных ресурсов. Ресурсы эти являются уникальными для данной

фирмы, они невозпроизводимы в точности и быстро другими фирмами и поэтому создают конкурентные преимущества (значительный поток стоимости) для фирмы-обладателя. Эти ресурсы могут быть только коллективными, то есть их использование по отдельности и вне фирмы не дает прибыли и не создает конкурентных преимуществ [20, р.20,24,99]. Во-вторых, фирма – это сеть административных (властных, менеджерских) отношений, в рамках которых менеджмент координирует использование уникальных ресурсов для различных целей [20, р.20,24].

Административные отношения – это право менеджмента принимать решения относительно использования фонда уникальных ресурсов, поэтому, как бы это не казалось нечетким и расплывчатым, фирма – это границы власти ее менеджмента над определенным фондом ресурсов [20, р.2,15].

Менеджмент, как ограниченный ресурс, присутствует и в неоклассике, но Пенроуз отстаивает мнение о том, что границы менеджмента как ресурса, то есть способности менеджеров планировать и координировать производство, со временем расширяются. Почему? Пенроуз много страниц посвящает объяснению той простой и казалось бы всем давно понятной вещи: менеджеры учатся [20, р.51-54,76,78-79]. Тем самым она вводит в теорию понятие организационного обучения (organizational learning), широко используемого впоследствии, приравнивая его в данном случае к обучению менеджеров. Раз способности менеджеров планировать и координировать производство все время расширяются, они накапливают профессиональные знания и опыт, то поэтому они могут планировать и координировать эффективно производство не до какой-то конкретной точки ("оптимального объема" неоклассики), а в принципе до тех пор, пока этих самых знаний и опыта хватает для обеспечения роста. Таким образом, единственным внутренним источником, импульсом к росту (относящимся к "природе" только самой организации и ни к чему больше) является менеджерский (управленческий) ресурс фирмы [20, р.200]. Менеджмент фирмы планирует и координирует экспансию фирмы, и он также учится делать это во все больших масштабах.

Но рост фирмы обеспечивается еще и другой составляющей неделимого фонда уникальных ресурсов, кроме знаний и опыта менеджеров. Пенроуз вводит понятие ранее не или недоиспользованных (unused) ресурсов. Она считает, что в процессе роста фирмы, на-

³ В целом, анализу ресурсно-ориентированного подхода посвящено очень немного русскоязычных публикаций, напр., Катяло [33] и Клейнера [34], а также автора данной работы, написанной в соавторстве [37].

⁴ Ф.Махлуп, руководитель диссертации Пенроуз, в знаменитой статье "Теории фирмы: маргиналистские, бихевиористские и управленческие" ни разу не упоминает о ее работе, хотя прошло уже восемь лет с момента публикации книги [13,р.27-28]. Описание исторического контекста, в котором она была написана, см.в [14].

капливаемые уникальные знания и опыт могут использоваться по другим, чем изначально предполагалось, направлениям производства для обеспечения роста и получения новой прибыли, хотя об этом некоторое время никто не догадывается [20, p.67-79]. К примеру, знания менеджеров и рабочих, а также технический аппарат нефтеперерабатывающего завода могут быть использованы в производстве лекарств (тоже химическое производство), но до поры, до времени никто не знает об этом. В процессе организационного обучения выясняется, что часть имеющихся ресурсов "недоутилизируется" и менеджеры используют этот скрытый потенциал для экспансии в фармацевтику, учась налаживать производство лекарств. Поэтому не(до)использованные ресурсы и сама способность субъектов организации учиться порождает новый, постоянный стимул к росту, то есть утилизации выявляющихся не(до)использованных ресурсов.

Что же касается ограничений роста со стороны спроса (рынка), то фактически растущая фирма сама создает свой спрос, производя все время новые товары или улучшая старые за счет нового использования не(до)использованных ресурсов [20, p.80-85]. То есть растущая фирма – это инновационная фирма, но издержки при новом использовании не(до)использованных ресурсов, при осуществлении инноваций, будут постоянно понижаться, оправдывая рост фирмы, только если новые товары будут дешевле, чем старые [20, p.99]. И если это так, если издержки продукции растущих фирм, вопреки неоклассическому закону "убывающей отдачи", падают, если у них все время возникают ранее недоиспользованные ресурсы, требующие своего нового использования, то есть роста фирмы, если субъекты фирмы, прежде всего менеджеры, могут учиться тому, чтобы использовать их по новому для повышения прибыльности, то тогда нет никакого "оптимального размера" фирмы, нет никакой экономии от масштаба, есть экономия от роста. "Оптимальный размер" – это остановка роста, неспособность ее менеджерской структуры адаптироваться к требованиям роста: "Только для фирм, неспособных адаптировать свои менеджерские структуры к требованиям ведения крупных операций [то есть роста – М.Б.], можно постулировать наличие оптимального размера" [20, p.99].

Вынеся таким образом приговор неоклассической фирме-оптимизатору, Пенроуз приходит к проблеме организационной структуры всей экономики. Она рассуждает следующим

образом [20, p.104-152]. Фирма начинает расти, как правило, в той сфере (отрасли), в которой она была создана. Но ведь существует реальный процесс диверсификации фирм, их экспансии в другие отрасли. Как его объяснить? Она снова обращается к неоклассике и говорит о том, что в ней диверсификация объясняется через несовершенство рынка и падение прибыли. Фирма, расширяя производство и достигая "оптимального размера", сталкивается, в отсутствие особых барьеров для входа конкурентов в отрасль, с постепенным падением прибыльности своей продукции. Чтобы поддержать ее, она входит в другие отрасли, осваивая новые виды деятельности. Однако растущая фирма, о которой говорит Пенроуз, входит в другие отрасли и на другие рынки тогда, когда у нее есть не(до)использованные ресурсы, которые потенциально готовы дать ей новую, повышенную прибыль. В противоположность неоклассической теории, фирма Пенроуз диверсифицируется тогда и туда, где и когда ее и так приносящие высокую прибыль ресурсы в состоянии дать еще большую прибыль, подстегивая рост. Таким образом, фирма Пенроуз диверсифицируется не по причине ограниченности рынка и неспособности фирмы ее преодолеть, а по причине собственного успешного роста.

Итак, отдельные фирмы растут, диверсифицируются, растет и вся экономика. Но при такой форме микроэкономического роста меняется отраслевая структура и структура конкуренции: теперь в большинстве отраслей господствует небольшое количество крупных организаций. При этом для своего господства они не нуждаются в искусственных ограничительных барьерах, поддерживающих их монопольную позицию, а основой господства являются именно те уникальные фонды ресурсов, прежде всего знаний и умений менеджеров, которые они накопили в процессе роста и которые малые фирмы-конкуренты практически не могут быстро и эффективно продублировать. Они не могут прорваться на рынки и расти до крупных размеров, так как рыночный спрос уже поглощен продукцией, производимой крупными организациями. Поэтому конкуренция между малым и крупным бизнесом практически не идет, но зато она очень интенсивна между крупными фирмами. Это постоянно стимулирует их искать новые не(до)использованные ресурсы и находить им новое применение, то есть подталкивает процесс инноваций [20, Ch.X-XI]. Это ликвидирует угрозу монополизации, а малые фирмы существуют в порах (interstices) рыночной экономики, обладая своими конкурентны-

ми преимуществами и населяя те зоны, в которых деятельность крупных компаний была бы нерентабельна [20, р.223-225]. Для них все равно остается достаточно пространства в рынке. Таким образом, сектор малого бизнеса отделяется от крупного, однако по крайней мере, часть малых организаций можно рассматривать как будущие крупные фирмы, то есть как растущие организации. Все это вполне логично объясняет организационную эволюцию и в частности развитие крупных корпораций по крайней мере на протяжении периода с середины XIX по вторую половину XX в.

Теория Э.Пенроуз, конечно, не лишена серьезных недостатков. Первый и самый главный – она использует категорию не(до)использованных ресурсов. Если вспомнить пример с нефтепереработкой и фармацевтикой, то знания менеджеров – это с точки зрения ее теории ресурс недоиспользованный ранее, и поэтому он может быть использован в новом виде деятельности. Но на самом деле это ресурс не является недоиспользованным, ведь знаний менеджеров, пригодных для точной организации производства лекарств и опыта просто нет, их нужно еще развить, создать [14, р.249-250]. Попросту, эти знания как ресурсы фирмы еще не существуют. Иначе это не инновация, а использование уже существующего ресурса в неоклассической манере.

Второе крупное сужение логики Пенроуз – частое описание фирмы как одного субъекта. Она в начале книги извиняется за это, но в дальнейшем ее последователи подхватывают такое описание и сильно им злоупотребляют, теряя воздействие всей системы социальных институтов на использование производственных ресурсов [20, р.10].

После Пенроуз заметный импульс для развития ресурсно-ориентированного подхода был дан Дж.Ричардсоном в работе 1972 г. "Организация промышленности" [23]. В ней он ввел понятие "организационных способностей" (organizational capabilities), охватывающее специализированные знания, умения и опыт в осуществлении различных видов производственной деятельности, которые накапливаются организацией. Некоторые специализированные виды экономической деятельности взаимосвязаны в едином процессе производства, значит требуют взаимосвязанных знаний, способностей чтобы осуществлять этот единый процесс и потому нуждаются в тесной координации для своего развития и накопления. Такая координация создает спектр возможных организационных и межфирменных форм взаимодействия

(например, общая собственность под "зонтиком" единой фирмы, долгосрочная кооперация самостоятельных фирм, сетевое взаимодействие) [23, р.888, 891-892].

Интерес к теоретическим построениям Пенроуз и Ричардсона стал устойчивым в 1980-х гг. с публикацией статей Вернерфельта, Рамельта и Барни, подчеркивавших важность уникальных, фирменно-специфических ресурсов в качестве источника конкурентных преимуществ, то есть отличий в структуре издержек и конечном выпуске продукции фирм друг от друга [2], [3], [24], [26]. Так, согласно Барни, ресурсы, которыми фирмы наделены неоднородно и которые обеспечивают долгосрочное стратегическое преимущество, обладают следующими качествами: а) ценность, б) редкость, в) невозможность точной имитации, г) не существует стратегически эквивалентных субститутов ресурса, которые являются ценными, но при этом не являются ни редкими, ни ограниченными по имитации [2]. Накапливаемые внутри фирмы организационно-специфичные компоненты являются неторгуемыми, т.е. не могут быть эффективно перераспределены с помощью рынка и поэтому являются главным барьером для входа в отрасль [7, р.1505], [13, р.29-34].

Однако надо было объяснить механизм возникновения этих уникальных, специфичных только для данной фирмы ресурсов. И некоторые экономисты стали утверждать, что такие ресурсы возникают в результате удачного входа в отрасль, особенно первых игроков (first movers) или в результате некоего удачного озарения (insight) менеджмента фирмы [13, р.29-30]. Одним из таких специфичных ресурсов, возникающих при входе в отрасль, могут считаться производственные мощности, машины, так как они, как правило, очень дорогие и их использование привязано уже к определенным потребителям, лояльным к производимому с их помощью продукту (аналог специфичных активов Уильямсона). Тогда как новые конкуренты, даже имея средства продублировать эти мощности, могут потерять инвестиции, не добившись нужного сбыта, уже сконцентрированно в продукции первых вошедших [там же].

Позже стало понятно, что такая концепция может объяснить краткосрочную позицию удачной фирмы, но не превращение случайных свойств уникальных ресурсов в устойчивые, поддерживаемые конкурентные преимущества, дающие стабильные доходы [7], [35]. Поэтому была сделана попытка усовершенствовать эти взгляды, и фокус был перенесен с возникнове-

ния на аккумуляцию специфических, уникальных активов, прежде всего знаний и умений персонала, которые не могут быть в принципе проданы или куплены на рынке.

В настоящее время в работах ресурсного подхода к анализу фирмы среди всех специфических ресурсов приоритетное внимание уделяется кодифицируемому и – особенно – некодифицируемому знанию (в терминологии М. Поланьи, "явное" и "неявное" знание) [21]. В частности, Лоусби считает, что способности представляют собой особый тип знаний, "знание как" ("knowing how") – в отличие от "знания о" ("knowing that"), информации о чем-либо [15, p.140]. "Знания как" представляют собой практические знания и навыки организации чего-либо, например, производства уникального товара, а не просто теоретические знания о технологиях и свойствах предметов. Некодифицируемое знание во многом определяет меру специфичности организационных ресурсов. Если практически все остальные ресурсы (физические активы, кодифицируемое знание, индивидуальный человеческий и социальный капитал) могут быть транслированы из одной фирмы в другую, из одного институционального окружения в другое, то транслируемость некодифицируемого организационно-специфического знания очень низка [7], [35]. Это знание во многом зависит от социального окружения и внутренней структуры фирмы: оно специфично именно на уровне коллектива, организационной целостности, и ни один индивид в отдельности не является его носителем [18]. Можно утверждать, что именно такое знание и составляет "ядро" фирмы, ее "ключевые компетенции" (core competencies) [22]. Попытка передать эти компетенции в иное институциональное окружение (на рынок или в другую фирму) связана с риском отделить их от контекста – и, как следствие, в принципе лишить их возможности актуализироваться [12], [25].

Р. Грант предлагает рассматривать фирму как "институт интеграции знаний" (knowledge-integrating institution), в котором за счет динамического процесса обучения и сохранения знаний реализуются инновации и происходит развитие фирмы: "Фирмы существуют как институты производства товаров и услуг потому, что они могут создавать условия, в которых множество индивидов может интегрировать свои специальные знания" [9, p.112].

Аналогичным образом, Р. Нельсон утверждает, что организационные различия, особенно различия в способности к созданию инноваций и получению выгод от инновационной дея-

тельности, а не собственно различия в производственных технологиях, являются источником долгосрочно устойчивых отличий между фирмами [19, p.72]. Сами по себе технологии достаточно доступны для понимания и имитации – в отличие от совокупности организационно-специфических компетенций, позволяющих фирме выживать и развиваться.

Исходя из такого представления, Д. Тис, Г. Пизано и А. Шуен вводят понятие "динамических способностей" (dynamic capabilities), которые они определяют как "потенциал фирмы в интегрировании, создании и реконфигурации внутренних и внешних компетенций для соответствия быстро изменяющейся среде. Динамические способности, следовательно, отражают потенциал организации в достижении инновационных преимуществ" [40, с.148]. Авторы выделяют следующие виды динамических способностей или "компетенций": 1) активы (уникальные технологические, финансовые, репутационные ресурсы); 2) координационные / управленческие структуры (обеспечивают организационно-специфическую координацию, обучение, реконфигурацию способностей); 3) траектории развития (эволюционный путь, который прошла организация, как ограничитель возможностей дальнейшего развития) [там же].

В этом смысле, ресурсное понимание фирмы демонстрирует существенный разрыв с неоклассической парадигмой. Оно рассматривает фирму далеко не только как производственную функцию (неоклассическая теория) или как пучок контрактных отношений между индивидами. Как сами способы производства, так и способы координации между этапами создания стоимости определяются теми навыками, умениями, способностями и сведениями, которыми обладают индивиды внутри фирмы.

Самое же главное достижение ресурсно-ориентированного подхода в теории фирмы заключается в том, что в рамках осуществления его исследовательской программы стало понятно: в организациях возникает особая производительность, которая в принципе не может быть получена комбинацией контрактов между независимыми поставщиками ресурсов. Так, Медхок пишет: "Растущее количество работ в области стратегического менеджмента, объединенных общим названием ресурсно-ориентированного подхода или подхода с точки зрения способностей, утверждает, что причиной того, что деятельность осуществляется в рамках фирмы являются не провалы рынка (то есть издержки рыночных трансакций), но скорее успех фирмы: фирма как институт обладает "органи-

зационным преимуществом", которое дает возможность ей организовать производство в форме, в которой рынок этого сделать просто не может...Те характерные формы, в которых фирма управляет своими ресурсами и способностями, могут давать в результате высокую производительность, обеспечивая постоянный источник конкурентных преимуществ" [16, p.536].

Основой этой особой производительности являются специфические для организации, то есть накапливаемые и эксплуатируемые в принципе только в организации, ресурсы, прежде всего особые специализированные знания и опыт рабочих и менеджеров. Ресурсы эти могут эксплуатироваться и давать высокую производительность только в коллективном действии, в организации. Как пишут Д.Тис, Г.Пизано и А.Шуен: "Главной сутью большинства способностей и компетенций является то, что они не могут быть легко собраны вместе посредством механизма рынка...Ключевым моментом, однако, является то, что достоинства внутренней организации не могут быть воспроизведены набором бизнес-единиц, сведенных вместе лишь посредством формальных контрактов, равно как многие отличительные элементы внутренней организации просто не могут быть воспроизведены в рамках рыночной организации" [40, p.150-151].

Продукт этой производительности (организационно-специфический товар и приносимая в результате его реализации высокая прибыль) создает стимул для дальнейшего продолжения организованного производства в формате фирмы. Продукт этот и ресурсы, с помощью которых он производится, нужен для того, чтобы обеспечивать данной организации конкурентные преимущества по отношению к другим фирмам, чего рынок не может в принципе [32].

Безусловно, в ресурсно-ориентированном подходе есть серьезные недостатки. Прежде всего, накопление знаний часто понимается как непрерывный и скажем так технический процесс, тогда как мотивация и прежде всего социально определенная (институциональная) практически не рассматривается. Ведь накопление знаний и опыта происходит не в социальном вакууме, а в конкретно-исторической социальной среде, в которой у разных субъектов и их групп существуют разные мотивы деятельности, в среде конфликтной и характеризующейся неопределенностью. Кроме того, часто в работах авторов этого направления непонятно, о чьих знаниях идет речь, и порой сами фирмы

предстают неструктурированными индивидами, из исследования выпадают конечные носители знаний: наемные рабочие, менеджеры, собственники.

Но это тем не менее не мешает считать ресурсно-ориентированный подход серьезным прорывом за границы неоклассической теории и заявкой на новое видение природы экономической организации. Это подтверждает также тот факт, что, например, некоторые исследователи дают обоснование возникновению фирмы через модель приобретения и сохранения агентами специфических знаний, способное объяснить природу фирмы не хуже, чем фактор трансакционных издержек у Коуза [10].

Литература

1. Alchian A., Demsetz H. Production, Information Costs, and Economic Organization // *American Economic Review*. – 1972. – V.62. – N.5. – pp.777-795
2. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage // *Journal of Management*. – 1991. – V.17. – pp.99-120.
3. Barney J. Strategic Factor Markets: Expectations, Luck, and Business Strategy // *Management Science*. – 1986. – V.32. – N.10. – pp.1231-1241.
4. Chandler A. Scale and Scope: The Dynamics of Industrial Capitalism. – Cambridge: The Belknap Press, 1990.- 760 p.
5. Chandler A. The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. – The Belknap Press of Harvard University Press. – Cambridge, Massachusetts and London, England, 1999. – 608 p.
6. Conner K., Prahalad C. A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism // *Organization Science*. – 1996. – V.7. – N.5. – pp.477-501.
7. Dierickx I., Cool K. Assets Stock Accumulation and Sustainability of Competitive Advantage // *Management Science*. – 1999. – V.35. – pp.1504-1513.
8. Foss N. The Classical Theory of Production and the Capabilities View of the Firm // *Journal of Economic Studies*. – 1997. – V.24. – N.5. – pp.307-323.
9. Grant R. Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm // *Strategic Management Journal*. – 1996. – N.17. – pp.109-122.
10. Hodgson G., Knudsen Th. Firm-Specific Learning and the Nature of the Firm: Why Transaction Cost Theory May Provide an Incomplete

Explanation. – Paper presented at the Fifth International Workshop on Institutional Economics "Explaining the Firm: Transaction Costs or Capabilities?", 2003, June. – University of Hertfordshire, Hertfordshire (G.B.).

11. Kor Y., Mahoney J. Edith Penrose's (1959) Contributions to the Resource-based View of Strategic Management // *Journal of Management Studies*. – 2004. – January, №41:1. – pp.183-191.

12. Kostova T. Transnational Transfer of Strategic Organisational Practices: A Contextual Perspective // *The Academy of Management Review*. – 1999. – V.24. – pp.308-324.

13. Lazonick W. Innovative Enterprise and Historical Transformation // *Enterprise&Society*. – 2002. – March, V.3. – N.1. – 3-47.

14. Lazonick W. The US Industrial Corporation and The Theory of the Growth of the Firm in: C.Pitelis (ed.) *The Growth of the Firm: The Legacy of Edith Penrose*. – Oxford University Press, 2002. – pp.249-277.

15. Loasby B. The Organization of Capabilities // *Journal of Economic Behavior and Organization*. – 1998. – V.35. – pp.139-160.

16. Madhok A. Reassessing The Fundamentals and Beyond: Ronald Coase, The Transaction Cost and Resource-Based Theories of The Firm and The Institutional Structure of Production // *Strategic Management Journal*. – 2002. – V.23. – pp.535-550.

17. Madhok A. The Organization of Economic Activity: Transaction Costs, Firm Capabilities, and the Nature of Governance // *Organization Science*. – 1996. – V.7. – N.5. – pp.577-590.

18. Mahoney J., Pandian R. The Resource-Based View within the Conversation of Strategic Management // *Strategic Management Journal*. – 1992. – V.13. – N.5. – pp.363-380.

19. Nelson R. Why Do Firms Differ, and How Does It Matter? // *Strategic Management Journal*. – 1991. – V.12. – pp.61-74.

20. Penrose E. *The Theory of the Growth of the Firm*. – New York, M.E.Sharpe, 1980. – 265 p.

21. Polanyi M. *The Tacit Dimension*. – Doubleday, Garden City, NY, 1966.

22. Prahalad C., Hamel G. The Core Competence of the Corporation // *Harvard Business Review*. – 1990. – V.68. – N.3. – pp.79-91.

23. Richardson G. The Organisation of Industry // *Economic Journal*. – 1972. – V.82. – pp.883-896.

24. Rumelt R. Towards A Strategic Theory of the Firm in Lamb R. (ed.) *Competitive Strategic Management*. – Prentice-Hall, Englewood Cliffs (NJ), 1984. – pp.556-570.

25. Szulanski G. Unpacking Stickiness: An Empirical Investigation of the Barriers to Best Practice inside the Firm // *Academy of Management Journal Best Papers Proceedings*. – 1995. – pp.437-442.

26. Wernerfelt B. A Resource-Based View of the Firm // *Strategic Management Journal*. – 1984. – V.5. – N.2. – pp.171-180.

27. Williamson O. *The Mechanisms of Governance*. – Oxford University Press, 1996. – 429 p.

28. Белоусенко М.В. К вопросу о взаимосвязи механизмов управления и технологий // *Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая*. – 2005. – Вып.89-2. – С.5-13.

29. Белоусенко М.В. *Общая теория экономической организации: организационная эволюция индустриальной экономики: Монография*. – Донецк, ДонНТУ, 2006. – 432 с.

30. Белоусенко М.В. Теория фирмы в начале XXI века // *Научные труды Донецкого национального технического университета. Серия: Экономическая*. – 2002. – вып.53. – С.95-100.

31. Белоусенко М.В. Транзакции и технологии: проблема объединения // *Экономический вестник Ростовского государственного университета*. – 2005. – №2. – Т.3. – С.58-72.

32. Білоусенко М.В. Структура та ефективність функціонування ринку // *Економічна теорія*. – 2006. – №3. – С.55-65.

33. Катякало В. С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // *Вестник Санкт-Петербургского университета*. – Серия "Менеджмент". – 2002. – №4. – С.20-42.

34. Клейнер Г. Б. От теории предприятия к теории стратегического управления // *Российский журнал менеджмента*. – 2003. – №1. – Т.1. – С.31-56.

35. Когут Б., Зандер У. Знания фирмы, комбинационные способности и репликация технологий // *Российский журнал менеджмента*. – 2004. – №1. – Т.2. – С.121-140.

36. Коуз Р. *Природа фирмы / Природа фирмы / Под ред. О.Уильямсона и С.Уинтера*. – М.: Дело, 2001. – С.33-52.

37. Лукша П., Белоусенко М. Экономическая организация: на пути к синтетической теории // *Вопросы экономики*. – 2006. – №2. – С.99-115.

38. Махлуп Ф. Теории фирмы: маржиналистские, бихевиористские и управленческие / *Веги экономической мысли. Т.2. Теория фирмы / Под ред. В.М.Гальперина*. – СПб.: Экономич-

ческая школа, 2000. – С.73-93.

39. Стиглер Дж. Совершенная конкуренция: исторический ракурс / Вехи экономической мысли. Т.2. Теория фирмы / Под ред. В.М.Гальперина. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – С.299-328.

40. Тис Д.Дж., Пизано Г., Шуен А. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского

государственного университета. – Серия "Менеджмент". – 2003. – №4. – С.133-185.

Статья поступила в редакцию 15.05.2008

Н.А. СУПРУН, к.е.н., доцент,

Київський національний економічний університет ім.В. Гетьмана

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ІМПОРТУ ІНСТИТУТІВ

Глобалізаційні процеси, виступаючи каталізатором зростання взаємозалежності та взаємопереплетення окремих регіонів світу, проявляються у активній імплантації у інституційне середовище економік, що знаходяться на нижчому шаблі розвитку інституційної структури, елементів, випродукованих впродовж тривалого історичного розвитку всією західною цивілізацією. Відтак, під впливом світової практики, а також під певним тиском міжнародних інституцій відбувається прискорена інституціоналізація господарського простору країн наздогонаючого ешелону. Насамперед, сказане стосується корпоративного сектору, який виступає найпоширенішим механізмом інтеграції національної економіки у світовий економічний простір. Як прискорена інституціоналізація, так і процес імпорту інститутів створюють певні загрози та виклики для ефективного та стабільного розвитку приймаючого їх середовища. Аналізу проблем, пов'язаних з даними процесами в постсоціалістичних країнах, в останні роки приділяється значна увага у публікаціях багатьох вчених. Серед найбільш помітних можна назвати роботи: В. Дементьєва, Р. Ентова, Р. Капелюшнікова, Ю. Павленка, В. Радаєва, А. Радигіна, В. Тамбовцева та ін. [2, 3, 7, 8, 9, 11].

На жаль, в українській науковій літературі лише незначна кількість наукових розвідок присвячена аналізу ефективності імплементації інституту корпоративного управління у вітчизняне інституційне середовище. В цьому контексті необхідно назвати праці І. Малик, О. Сафронової, А. Ткача та ін. [5, 10, 12]. Дефіцит уваги до означеного питання у науковій літературі, а також переважно негативний досвід інституціоналізації корпоративного управління у вітчизняній господарській практиці

спонукає до необхідності постановки проблеми та творчого пошуку методологічного підґрунтя для її подальшого розв'язання. Тому метою даної публікації є з'ясування місця, сутності та окреслення кола проблемних питань імпорту інституту корпоративного управління в контексті прискореної інституціоналізації вітчизняної економіки. Не претендуючи на рівень ґрунтового дослідження в межах даної публікації, вважаємо за необхідне визначити ключові аспекти проблеми та намітити основні орієнтири для її розв'язання.

Теоретичною основою дослідження інституціоналізації та імпорту інституту корпоративного управління є методологічний інструментарій, запропонований в межах концепції неінституціоналізму Д. Нортон, Р. Коуз, О. Вільямсоном [1, 4, 6].

Досліджуючи проблему інституціоналізації системи корпоративного управління у вітчизняній економіці перш за все необхідно визначити основні форми її реалізації. До таких необхідно віднести:

- вироблення норм національного корпоративного законодавства та адаптація його до норм міжнародного права;
- імпорт міжнародних стандартів корпоративного управління (що представлені різноманітністю кодексів, принципів, моделей);
- формування внутрішньокорпоративних норм та засад корпоративної культури;
- заснування інституцій, що регулюють та координують роботу корпоративного сектора.

Як показує практика і підтверджують емпіричні дослідження, серед названих складових інституціоналізації для країн транзитивного

© Н.А. Супрун, 2008