

**Клод  
Менар**

# ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ

RESOLUTIONS  
ORGANISATIONS  
Claude Menard



# **ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ**

Claude Ménéard

**L'ÉCONOMIE  
DES ORGANISATIONS**

*nouvelle édition*

**Éditions La Découverte**  
**9 bis, rue Abel-Hovelacque, Paris XIII<sup>e</sup>**  
**1995**

**Клод Менар**

**ЭКОНОМИКА  
ОРГАНИЗАЦИЙ**

Москва  
ИНФРА-М  
1996

ББК 65.5

М 50

Перевод и подготовка книги к изданию осуществлены в рамках программы "Темпус" при участии и содействии Европейского Сообщества и экономического факультета Московского Государственного Университета им. М.В.Ломоносова.

### **Менар Клод**

М 50 Экономика организаций: Пер. с франц./Под ред.  
А.Г.Худокормова. — М.: ИНФРА-М, 1996. — 160 с.

ISBN 2-7071-1950-4 (франц.)

ISBN 5-86225-318-1 (русск.)

Книга профессора Клода Менара (Университет Париж-Сорбонна) знакомит читателей с новейшим разделом современной западной экономической теории — экономикой организаций.

Почему в море рыночной свободы существуют острова экономических организаций, как сочетать преимущества рыночной конкуренции и внутрифирменной иерархии, как определить оптимальные размеры фирмы, предугадать закономерности ее развития, как правильно сочетать рыночные и организационные стимулы, где пролегают пути, ведущие к сокращению транзакционных издержек (связанных с заключением контрактов и соглашениями), каковы рецепты повышения эффективности за счет организационного прогресса — на эти и многие другие вопросы отвечает это небольшое по объему, но весьма содержательное исследование. Автор подытожил основные результаты работ выдающихся западных экономистов, представителей неоинституционального подхода, среди которых немало лауреатов Нобелевской премии по экономике. Книга профессора Менара удачно сочетает глубину теоретического анализа с популярностью изложения, легко читается, может использоваться и профессионалами в научных изысканиях, и студентами — как учебное пособие по курсу общей экономической теории, истории экономической мысли Запада.

ISBN 2-7071-1950-4 (франц.)

ББК 65.5

ISBN 5-86225-318-1 (русск.)

© Éditions La Découverte, Paris, 1990, 1993, 1995

© ИНФРА-М оформление, 1996



Книга К.Менара "Экономика организаций" издается в России в рамках программы "Темпус", осуществляемой совместно экономическим факультетом МГУ и тремя европейскими университетами: Лондонской Школой Экономики (Англия), университетом Сорбонна (Франция), университетом Тилбург (Нидерланды). Цель этой программы — модернизация университетского экономического образования и сближение его с мировыми стандартами.

В рамках программы "Темпус" осуществляется переподготовка преподавателей, подготовка новых и обновление традиционных курсов, перевод и подготовка учебников по проблемам экономики, мало известным российскому читателю, улучшение информационного обеспечения, совершенствование технологий обучения и его организации.

Помимо данной книги программой предусмотрено издание ряда учебников: Р.Крюгман "Международная экономика", М.Тодаро "Экономическое развитие", Ф.Шерер "Отраслевая рыночная структура и функционирование экономики", Р.Брейли, С.Майерс "Принципы корпоративных финансов".

## Предисловие к русскому изданию

Представленная книга относится к течению, которое все чаще определяется как “новая институциональная теория”, и которое имеет целью глубокое обновление экономической мысли.

Фундаментальная характеристика такого подхода состоит в том, что он стремится анализировать и соединить между собой институциональную среду, трактуемую как совокупность правил игры, ограничивающих поле возможных действий для экономических агентов, и институциональные соглашения, которые обозначают разнообразные комбинации видов деятельности в рамках этих правил, чтобы обеспечить эффективную поддержку производства и сделок (транзакций). До сих пор внимание экономистов привлекали три типа соглашений: рынки — ими занимались по крайней мере со времен Адама Смита; гибридные организационные формы, касающиеся главным образом отношений между предприятиями, например, долгосрочные контракты или системы франшизы — они стали предметом исследования совсем недавно; и формальные организации, называемые также иерархиями, которые целые поколения экономистов либо игнорировали вовсе, либо затрагивали весьма поверхностно. Именно о последнем типе соглашений, о формальных организациях, среди которых в первую очередь фигурируют предприятия и фирмы, идет речь в нашем исследовании.

Изучение организаций за последние 20 лет получило новый импульс благодаря соединению: теории организаций, длительное время находившейся вне экономической теории или на ее периферии; теории транзакционных издержек, которая породила арсенал новых понятий, предназначенных объяснить само существование организаций и их характеристики (в частности, путем сравнения с рынком); и новых средств развития экономического анализа, таких, как подход с точки зрения отношений “принципал-агент” или анализ контрактных механизмов.

Отныне мы располагаем гораздо более точными понятиями и более адекватными инструментами исследования, чтобы познать структурные характеристики организаций (предмет глав II и V), средства координации, которые находятся в их распоряжении (о них идет речь в главах II, III и IV), тот способ, при помощи которого они взаимодействуют и, следовательно, эволюционируют (эти вопросы разбираются главным образом в главах I, III и VI).



Как отмечено во введении, у меня не было намерений обсуждать в деталях всю совокупность затрагиваемых проблем. Я хотел в первую очередь остановиться на тех аспектах, которые кажутся мне решающими для понимания природы организаций и для объяснения различных типов взаимодействий их с другими институтами, в частности с рынком.

Один из крупнейших вкладов экономики организаций, который, несомненно, имеет первостепенное значение для транзакционной экономической теории, состоит в раскрытии сложного характера рыночной экономики, которая не может сводиться к одним лишь рынкам и механизму цен. Чтобы понять динамику такой экономики, необходимо в обязательном порядке принимать во внимание разнообразие механизмов координации, действующих одновременно, необходимо знать, как они соединяются и взаимодействуют.

Второй весьма важный вклад, которому еще не уделено достаточно внимания в этой книге и вообще в современной экономической теории, состоит в следующем: мы теперь понимаем, что экономические агенты должны прибегать к постоянному сравнению различных типов институциональных соглашений; рынок не всегда является наиболее эффективным средством для осуществления сделок, довольно часты случаи, когда необходимо применить организацию, чтобы сэкономить на производственных и транзакционных издержках. Анализ с использованием понятия транзакционных издержек позволяет получить некоторые выводы, исключительно важные для объяснения сравнительного принципа. Но эти выводы должны быть уточнены и проверены (например: начиная с какого уровня специфичности активов, вовлеченных в сделку, становится более выгодным объединять их в рамках формальной организации, чем прибегать к рынку? Или — каково воздействие того или иного режима прав собственности на сравнительную эффективность рынков и организаций?). Здесь открываются увлекательные перспективы анализа, в рамках которого экономисты, работающие в странах с переходной экономикой, и в частности, русские коллеги, могли бы внести свой вклад.

В заключение позвольте горячо поблагодарить моих коллег из Московского университета имени Ломоносова за тот интерес, который они проявили к моим размышлениям во время моего пребывания в России, и профессора Худокормова, который довел этот интерес до осуществления нелегкой работы по переводу. Мое глубокое пожелание, которое я надеюсь разделить с ними со всеми, состоит в том, чтобы эта небольшая книга стала импульсом для новых исследований, в частности, молодых экономистов, по тем направлениям, которые она предлагает. Такая работа, я в этом не сомневаюсь, является весьма многообещающей.

*К. Менар. Париж. 15 октября 1995 г.*

## ВВЕДЕНИЕ

Экономика организаций — новая дисциплина; она имеет дело со специфическим предметом, который игнорировался традиционной экономической наукой, и стремится предложить метод исследования, адекватный этому предмету.

Предмет экономики организаций — это экономические единицы, рассматриваемые как структурированные комплексы; характеристики структуризации играют главную роль в понимании самой природы этих единиц и их взаимоотношений, т.е. в нашем понимании того, что такое экономическая система. Метод исследования похож скорее на экспериментирование, чем на построение моделей, хотя в течение последних десяти лет заметна эволюция в сторону более формализованного подхода.

Новизна дисциплины не означает, что она полностью перечеркивает прошлое науки. Экономика организаций не игнорирует работы предыдущих поколений ученых, основываясь, в частности, на микроэкономике. Она не претендует на открытие системы планет, но стремится всерьез учитывать их существование. Это подводит ее к *раскрытию совокупности проблем*, игнорировавшихся экономистами, — отношений порядка и власти, отношений иерархии, отношений между организациями большого масштаба в их влиянии на структуру экономики. Экономика организаций предлагает *новую интерпретацию значительной части экономической литературы*. В этом смысле, как и всякая программа прогрессивных исследований, она предстает как новое прочтение проблем, поставленных когда-то в ином контексте, что ведет к радикальным изменениям методов анализа. Мы увидим это, когда речь пойдет об экономических мотивациях, механизмах стимулирования, процедурах принятия решения и т.д.

Будучи новаторской, экономическая теория организаций имеет, однако, свои истоки. В истории экономического анализа можно обнаружить ее глубокие корни. Понятию организации уделял много внимания Альфред Маршалл (Alfred Marshall; 1890)\*, рассматривая его как подлинную основу микроэкономического подхода; у Френка Найта (Knight F.; 1921) это понятие — главный пункт при интерпретации риска. Но надо было дождаться пятидесятих годов, чтобы отдельные экономисты, и в первую очередь Г. Саймон, проявили к этому подлинный интерес, и шестидесятых — чтобы экономика организаций испытала теоретический взлет.

Между тем понятие организации было значительно углублено благодаря работам социологов, которые разрабатывали тонкие приемы анализа взаимоотношений действующих лиц, в частности “бюрократических” отношений. Позднее, вслед за выходом в свет выдающегося произведения Честера Барнара (Barnard C.; 1938), подход с позиций теории организаций вызовет пробуждение подлинного интереса к эмпирическим исследованиям также и у теоретиков управления. Наконец, можно упомянуть значительное влияние, которое он оказывает в кибернетике, в теории поведения и т.д.

## **К теории черного ящика**

Как же тогда объяснить медлительность внедрения понятия организации в экономическую теорию и отсутствие теории, адекватной этому понятию?

Ответы на эти вопросы следует искать в сходстве двух смежных явлений, которое усугубило трудности методологии.

Глобальность макроэкономического анализа приводила к тому, что решающее значение элементарных экономических составляющих в поведении системы слишком долго игнорировалось. Особенно — ключевая роль отношений (которые поддерживаются этими составляющими)

---

\* Имена, сопровождаемые датой, взятой в скобки, означают ссылку на библиографию в конце книги.

в объяснении структурных характеристик экономики и причин поведения на макроуровне. Таким образом, модели, построенные на “репрезентативных агентах”, столь же неопределенных, как “производитель” и “потребитель”, превратили теоретиков в слепцов, которые не смогли увидеть то, что скрывали эти ветхие покровы.

Вместе с тем надо признать, что за сложившееся положение несет серьезную ответственность и традиционный микроэкономический анализ. Сосредоточение его лишь на механизмах рынка, причем почти исключительно на гипотетических рынках чистой, совершенной конкуренции, привело к непониманию природы экономических единиц, которые могли объяснить эффективную организацию этих рынков, их специфические черты и их эволюцию. Когда такой известный автор, как Джек Хиршляйфер (Hirshleifer J.; 1988), заявляет в первой главе своей книги, что “фирма — это искусственное образование”, что анализ ее в конечном счете может быть сведен к анализу входящих в нее индивидов, что в микроэкономике фирмы рассматриваются так, будто речь идет об индивидах, поневоле задаешь себе вопрос, как далека может быть наука от действительности.

Это двойное заблуждение (как в микро-, так и в макроэкономике) длительное время поддерживалось и оправдывалось методологическими трудностями. Если микро- и макротеория могли воспользоваться инструментарием математического анализа, то теория организаций с трудом изыскивала адекватные технические инструменты, поскольку она имела дело по большей части с проблемами структуры, и несмотря на весьма значительные успехи, продолжает отставать в этом отношении.

Тем не менее все больше экономистов, в том числе самые крупные, признают, особенно позже шестидесятых годов, что невозможно объяснить функционирование экономики, включая рыночную экономику, не создав теории организаций. А это *обязательно* ставит вопрос о правомерности разделения микро- и макроанализа и о пересмотре многих теоретических выводов, слишком быстро принятых в состав теоретического багажа, например, выводов, относящихся к знаменитой “невидимой руке”.

Мы разделяем это убеждение на основании по меньшей мере двух групп аргументов, которые объясняют содержание и композицию предлагаемого труда. Экономическая теория не сможет добиться значительных успехов, пока она не станет принимать во внимание то, что происходит в “черном ящике”, внутри элементарных, но обладающих структурой единиц, где принимаются решения: хозяйств, фирм, неторговых организаций и т.д. Кроме того, вместе с создателями теории организаций мы поддерживаем мысль, что нельзя добиться научного статуса в анализе экономического поведения, если не учитывать вклад других дисциплин, в частности социологии.

## **Последовательное движение**

Поскольку экономика организаций находится в процессе постоянного обновления, она не представляет собой стабильного теоретического пространства. Это будет видно при чтении главы I.

В первом приближении можно сказать, что существуют два подхода к проблеме. Значительная часть специальной литературы исходит из глобального видения организации: в конечном счете такой подход характеризует расположение компонентов экономической системы, как это предлагал Кеннет Эрроу (Arrow K.; 1974). С методологической точки зрения, движение здесь будет, так сказать, “нисходящим”: от характеристик системы в крупных отраслях экономики (например, промышленная организация) к исходным единицам. Другая точка зрения, которая ныне преобладает, отдает предпочтение “конструктивистскому” подходу и концентрирует анализ на механизмах, присущих простейшим экономическим организациям, чтобы, найдя здесь точку опоры, по-новому осветить сначала отношения между организациями, а затем функционирование экономических систем. Хотя мы нередко учитываем первый подход, в своем исследовании мы исходим главным образом из второго.

В отличие от направления, предложенного в публикации Оливье Фаврё (Favereau O.; 1989 а), мы предпочли *сконцентрировать изложение на проблемах*, с которыми

сталкивается экономика организаций. Такой подход обладает по меньшей мере тремя преимуществами: 1) он позволяет яснее выделить темы нашей дисциплины; 2) он подчеркивает реконструктивный (новаторский) характер анализа, т.е. тот факт, что экономика организаций использует в рамках совершенно новой теории результаты, достигнутые посредством традиционного подхода; 3) он четко проявляет особенности, которые отличают его от прежних парадигм, в частности, микроэкономики.

Так, после ознакомления с главой II, где речь идет об организации как месте принятия решения, мы увидим, насколько идея о том, что решение принимается в структурированном комплексе (скажем, в домашнем хозяйстве), меняет ход наших рассуждений, поскольку нужно принять во внимание отношения между участниками, порожденные властью, иерархией и контролем.

Этот коллективный образ действий порождает проблемы внутренней информации и взаимосвязей между членами, которые (проблемы) составляют предмет главы III. В ней показано, что анализ внутренних процедур информирования позволяет изменить принцип рациональности и понять, почему организации расширяют сферу рациональности агентов. А это влечет за собой новое толкование природы и роли рыночной информации, главным образом — ценовой.

Одна из проблем, с которой все же сталкивается экономическая организация, состоит в том, чтобы побудить участников делиться информацией с целью поддержания единства структуры и принятия решений, наиболее соответствующих намеченным целям. Таким образом, мы перейдем в главе IV к изучению проблем стимулирования в организации. Здесь нам предстоит со всей серьезностью отнестись к тому факту, что агенты осуществляют выбор внутри структурированных комплексов. Это ведет к новой постановке вопроса об экономическом поведении. Тем самым объясняется решающая роль механизмов, которые применяют организации, чтобы побудить своих членов действовать в соответствии с целями всего ансамбля. Однако эти механизмы выходят за рамки экономики в точном смысле этого слова и обязывают принять во внима-

ние шкалу ценностей, которые влияют на функции и предпочтения агентов.

С учетом установленных таким образом и проанализированных характеристик предлагается перейти к рассмотрению организационных форм (глава V). Понятно, что особенности процедуры принятия решений, природа информационных систем и внутренних сетей коммуникации и побудительные механизмы, предназначенные для того, чтобы целесообразно использовать разнообразные мотивации — все это ведет к структурированию организации. В свою очередь, выбор архитектоники влияет на составные части, о которых мы только что упомянули.

Типология организаций еще не устоялась. Пионерные работы на данную тему освещают, однако, крупные организационные формы и их воздействие на фундаментальные структуры экономики, обогащая таким образом наши знания о самих экономических системах.

Наконец, глава VI посвящена исследованию двух ключевых проблем, которые, отличаясь друг от друга, тем не менее глубоко связаны: это — эффективность и динамика организаций. Анализ критериев эффективности, если он выявляет расхождение точек зрения, побуждает исследовать проблему меры успехов. Динамика организаций проявляется в непрерывных изменениях внутри отдельной организации и в изменениях отношений между организациями. Заканчивается книга исследованием факторов, способных объяснить эти изменения.

## **Драконовский выбор**

Сложность указанных тем, так же как и зачастую весьма неясный, вследствие быстрых изменений, характер литературы по экономике организаций, ведут с необходимостью к драконовскому выбору. Нам хотелось скорее сосредоточиться на постановке проблем и подчеркнуть оригинальность подхода, не претендуя на исчерпывающее освещение темы. Специалисты в какой-либо области, например, в теории мотиваций, могут посчитать наш анализ слишком кратким, а возможно, избыточным проблемами. Но наша задача показать в первую очередь целост-

ный характер экономики организаций: последняя, применяя новый подход, изучает в единой связи ряд проблем, уже рассматривавшихся в экономической литературе. Избирательное использование нами работ, например, по экономике информации, может вызвать удивление, если не принимать во внимание указанную ориентацию.

Наконец, мы отказались здесь от изложения посредством формул, имеющего решающее значение для многих экономистов. Цель последующих страниц ввести читателя в то большое сооружение, которое именуется экономикой организаций. Это вовсе не исключает требования строгости изложения. Опираясь на разветвленный анализ, который некоторым может напомнить сооружения Гауди\*, мы надеемся показать единство и взаимосвязь программы исследования, которое, как мы уверены, принесет значительные результаты.

---

\* Гауди Антонио (1852—1926) — испанский архитектор и скульптор. В причудливых постройках добивался впечатления фантастических, вылепленных от руки архитектурных форм. (Примечание научного редактора.)





## **I. Природа экономических организаций**

Когда приближаешься к незнакомой земле, весьма логично начать с попытки составить ее топографическую карту. Эта операция вовсе не формальна: обозначение участков пространства позволяет понять, каким образом они соединены друг с другом.

Такой подход особенно необходим в случае с экономикой организаций. Прежде всего по теоретическим причинам: понятие организации, хотя оно некоторым образом знакомо нам в интуитивном плане, продолжает оставаться таинственным, если не вовсе не известным, для традиционного экономического анализа. Имеются также и эмпирические причины: исследование экономических явлений в действительности представляло собой главным образом изучение рынков и их механизмов в ущерб организационному компоненту.

Эта глава должна помочь разобраться в предмете в первом приближении. Здесь предполагается показать специфику понятия "организация" в отличие от терминов "агент", "экономическая единица", имеющих хождение в экономической литературе, а также употребление (более строгое) этого понятия в других отраслях науки. Мы увидим, как новый подход, характерный для экономики организаций, позволяет сформулировать или переосмыслить проблемы, слишком долго остававшиеся без внимания экономистов. Мы сделаем это в три приема.

Вначале мы определим, что есть организация. Затем введенное нами понятие сравним с понятиями, вероятно, более привычными — рынка и института. Наконец, в заключительной части мы рассмотрим некоторые теоретические основания, объясняющие существование организаций и центральную роль, которую они играют, в частности, в рыночной экономике. Такой ход рассуждений позволит наметить проблемы, являющиеся предметом

анализа последующих глав, и продемонстрировать своеобразие экономики организаций.

### **Некоторые крупные имена в экономике организаций**

**Альфред Маршалл** (1842—1924) — известен своими работами по микроэкономике, в частности, исследованиями условий равновесия на рынке, которые составляют часть теоретического багажа любого экономиста. Но он также одним из первых исследовал понятие “организация в экономике”.

**Макс Вебер** (1864—1920) — социолог и философ, основывал значительную часть своих исследований на понятии “экономическая и общественная организация”. Его исследования об этике капитализма и о бюрократии, чью позитивную роль он подчеркивал, до сих пор вдохновляют весьма активное течение в социологии.

**Френк Найт** (1885—1974), будучи еще очень молодым, стал автором блестящей и всегда актуальной диссертации об экономической теории риска и неопределенности. К тому же в ней он развивает свое понимание организации, которое играет центральную роль в его рассуждениях и имеет выход в социально-экономическую теорию.

**Честер Барнар** — прежде чем стать теоретиком, был практиком (одним из руководителей АТТ). В своей работе [1938 г.], которая представляет собой нечто большее, чем обобщение его опыта, он положил начало анализу большинства крупных тем экономики организаций.

**Герберт Саймон** (родился в 1916 г.) — Нобелевский лауреат, сформировавшийся в окружении экономистов-теоретиков (он был членом знаменитого Фонда Коулса), но постоянно заботящийся о поддержании экспериментального характера науки. Его можно рассматривать как одного из отцов-основателей экономики организаций.

**Джеймс Марч** — о нем упоминают главным образом из-за его единственного соавторства с Саймоном; они написали книгу “Организации” [1958], на которую все время ссылаются. Но вклад Марча выходит далеко за эти пределы, а его тонкие исследования оказали значительное влияние, в частности, на теоретиков управления.

**Кеннет Эрроу** (родился в 1921 г.) — Нобелевский лауреат, чья плодотворная научная деятельность общеизвестна. Его глубокие размышления о коллективном выборе, о роли общественных товаров, о границах моделей конкуренции привели его к созданию в 1974 г. подлинной “поисковой программы” в сфере экономики организаций.

## 1. Понятие организации

Появление современного подхода в теории экономических организаций объясняется явной недостаточностью исследований, исходящих из условий равновесия и сконцентрированных слишком односторонне на изучении рынков. Это привело к смешению в некоторых случаях теории конкурентных рынков и теории рыночной экономики, как будто одна полностью перекрывала собой другую. Введение понятия организации влечет за собой пересмотр этой точки зрения.

В своих “Принципах экономической теории” [1890], Альфред Маршалл, которого вместе с Леоном Вальрасом можно считать основателями микроэкономики, поставил понятие организации в самый центр своей теоретической концепции. Определив экономическую теорию и ее предмет, уточнив некоторые фундаментальные понятия и проанализировав мотивации агентов, Маршалл представил в книге IV (до изучения механизмов конкурентного рынка в книге V) факторы производства, к которым он отнес организацию.

Однако это понятие дало повод двусмысленному толкованию и употреблялось на трех различных уровнях.

В главе 9 Маршалл определяет первый, весьма общий смысл понятия: организация — это основа, которая обеспечивает единство сложных экономических организмов по аналогии с биологической наукой, и необходима им в силу высокого уровня дифференциации и комплексности. В экономике эта основа организации имеет точное выражение — разделение труда, поскольку оно означает

выделение специализированных функций. На этом уровне абстракции организация выступает как *характеристика* социально-экономической общности. Именно данной логике следует Макс Вебер и вслед за ним — вся социологическая традиция, а также Кеннет Эрроу, когда он описывает рыночную экономику как “одну большую организацию” (Arrow K.; 1970).

На втором уровне Маршалл соединяет понятие организации с понятием промышленности: “индустриальная организация” обозначает форму общественной системы, в которой экономическая деятельность автономна, что типично для рыночной экономики. Эта двойственность понятия у Маршалла выражает влияние индустриализации и ее следствия — механизации. Индустриальная организация характеризует, таким образом, развитое общество, в котором деятельность нацелена на эффективное использование ресурсов посредством сочетания процедур: технического разделения труда и расширения рынка.

В этой концепции берет начало традиция экономики отраслевых рынков. По выражению Оливера Уильямсона (Williamson O.; 1975), речь идет об исследовании межфирменной организации в противоположность организации внутрифирменной.

Именно этот последний, третий, ракурс имеет в виду Маршалл, используя термин “деловая организация” (“business organization”) в главах 11 и 12 книги IV. Экономическая организация обозначает, следовательно, основную элементарную единицу принятия решений, главным образом фирму. Центральный вопрос здесь — сравнительная эффективность различных *организационных форм*. Современная теория экономических организаций следует по большей части, хотя и не исключительно, в русле этого третьего измерения, получая импульс прежде всего в работах Герберта Саймона (Simon H.; 1947) и Кеннета Эрроу (Arrow K.; 1974).

## **Современное понятие организации**

Обилия работ по экономике организаций, в особенности с 70-х годов, недостаточно, чтобы показать все от-

тенки многозначного понятия, выдвинутого Маршаллом. Предельно упрощая, можно обозначить две основные тенденции в последних публикациях.

Интеграционный подход делает акцент на обобщении, в рамках которого организация обозначает *архитектонику* экономической системы, в том смысле, в каком говорят об архитектонике информационной системы. Рыночная экономика предстает здесь как особая организационная форма с характерной для нее децентрализацией решений и преобладанием специфического механизма координации — рынка. Но преобладание не означает исключительности. Мы называем этот подход интеграционным потому, что он рассматривает рынок как одну из составляющих частей экономики. Эта концепция, очевидно, соответствует тому, что имел в виду Макс Вебер в своей “Теории общественно-экономических организаций” (Weber M.; 1921). Мы обнаруживаем ее влияние в работах современных экономистов, когда они пытаются характеризовать экономические системы (см. Уорд (Ward; 1971], Даффи и Нойбергер (Duffy et Neuberger.; 1976), Эрроу [1974]), или когда исследуют рынок как одну из форм координации (Эрроу [1970], Алчиан и Демсец (Alchian et Demsetz.; 1972), Са и Стиглиц (Sah et Stiglitz.; 1986).

Это видение позволяет подчеркнуть, что возможность заключения сделок вне рынка является *составной частью* рыночной экономики. Такой подход предоставляет инструмент для сравнительного анализа экономических систем в виде переменных, таких, как: сосуществование механизмов координации, их место в общей архитектонике, уровни и структуры принятия решений и т.д.

Поскольку любая организация стремится к открытости, а следовательно, к объединению с еще более крупной организацией, то основная трудность заключается в установлении точных границ организации, понимаемой в столь широком смысле.

Наверное, по этой причине авторы большинства современных работ предпочитают подход по принципу дополнительности. Понятие организации при таком подходе ограничено и организация мыслится как экономическая форма, дополнительная по отношению к рынку.

В соответствии с этой точкой зрения рыночная экономика характеризуется сосуществованием двух различных механизмов координации: организации и рынка.

Вслед за Стефеном Роббинсом (Robbins S.; 1990) мы будем называть *организацией экономической единицы координации, обладающую доступными определению границами и функционирующую более или менее непрерывно для достижения цели или совокупности целей, разделяемых членами-участниками*. Другими словами, организацию характеризуют: 1) совокупность участников; 2) согласие или несогласие, подразумеваемое или открыто выраженное, относительно некоторых целей и средств (контракты, увольнения, забастовки и т.д.); 3) формальная координация, определяющая структуру с учетом степени ее сложности (иерархия), правил и процедур (формализация) и степени централизации (принятие решений).

Достоинство приведенного определения состоит в том, что оно связывает воедино главные составляющие, необходимые для теоретической идентификации того, что есть организация, оставаясь при этом достаточно общим, чтобы охватить множество возможных составляющих.

Многие авторы придерживаются более узкого взгляда. Так, Армен Алчиан и Гарольд Демсец (1972) определяют экономическую организацию как совокупность средств, предназначенных для измерения производительности и вознаграждения: ясно, что они подразумевают фирму. Джеймс Хесс (Hess J.; 1983), следуя за Рональдом Коузом (Coase R.; 1937), характеризует организацию как “группу людей, сознательно объединившихся, чтобы реализовать интересы группы”, в противоположность рынку, характеризующемуся как “совокупность лиц, которые хотят осуществить обмен правами собственности”.

Какова бы ни была выбранная позиция, обнаруживается согласие по крайней мере в отношении одной фундаментальной характеристики: *экономическая организация — это специфическая процедура координации*. Это так, потому что она обеспечивает аллокацию ресурсов, следуя собственным правилам, и потому, что она успешно развивается в условиях, когда рыночные механизмы становятся непригодными в целом или частично. Здесь

мы подходим к представлению рыночной экономики как структурной взаимосвязи двух форм — рынка и организации.

Подход с позиции дополнительности имеет, однако, свои пределы. Указанное понятие может обозначать единицу принятия решений (простую или сложную) или правила принятия решения. Чтобы наглядно показать это затруднение, приведем два примера. В первом — рассмотрим партнеров, которые объединяются, чтобы создать предприятие на основе контракта, включающего ряд обязательств, льгот и санкций и группирующего данных партнеров в иерархизированную координационную структуру: одни обладают властью, чтобы управлять деятельностью других для достижения общих целей. Здесь мы, конечно, имеем дело с организацией, хотя и элементарной в том смысле, в каком мы ее определили. Теперь рассмотрим второй пример, когда предприятие создается на основе трудового договора. И здесь мы, очевидно, вновь сталкиваемся с организацией, так как налицо совокупность участников, объединенных общим согласием (в данном случае формально и ясно выраженным) и связанных между собой координирующими правилами, которые и должны в точности определить трудовой договор.

Однако трудовой договор не имеет того же теоретического статуса, как фирма или медицинская организация: в первом случае мы имеем дело с *институциональным механизмом*, действующим в рамках организации, а в двух других — с единицами принятия решения, которые названы организациями. Поэтому необходимо уточнение некоторых фундаментальных различий.

## 2. Институты, рынки, организации

Не впадая в формализм, мы считаем необходимым на данной стадии анализа уточнить понятия институтов, рынков и организаций.



## Институты

Под институтами мы понимаем *действующую в исторических условиях совокупность социально-экономических правил, над которыми индивиды или группы индивидов в основном не властны, как в краткосрочном, так и в среднесрочном плане. С экономической точки зрения эти правила нацелены на то, чтобы определить условия, в рамках которых может осуществляться индивидуальный или коллективный выбор размещения и использования ресурсов.* В этом смысле институты в отличие от рынков или организаций *не являются, собственно говоря, механизмами координации; они способствуют определению общественно-исторических условий, при которых могут учреждаться эти механизмы.*

Вопрос исследования институтов не так прост. При традиционном неоклассическом подходе, воплощенном, например, Жераром Дебре (Debreu G.; 1959), экономист рассматривает институты как данность. Они не входят в предмет экономической теории, но представляют собой объект изучения для историка. Однако возрастает число авторов, занимающих иную позицию. Рассматривая институты в качестве условий, необходимых для возникновения, существования и воспроизводства рынков, они полагают, что экономист должен эти условия изучать. Такова точка зрения Джона Хикса, изложенная в его “Теории экономической истории” (Hicks J.; 1969), а также ряда работ, опубликованных под влиянием Рональда Коуза в “Журнале права и экономической теории”, начиная с 1957 г.

Более радикальная позиция состоит в том, чтобы рассматривать экономические отношения с точки зрения тех глубоких изменений, которые производит в их структуре институциональная среда: невозможно представить одно, не анализируя другого. Говоря точнее, экономические институты понимаются здесь как механизмы — регуляторы экономических функций; их характеристикой выступают отношения, включающие по необходимости компоненты власти, силовых взаимодействий между индивидами или группами индивидов.

Нельзя ожидать появления общей теории экономических институтов, но можно избежать монографичности, в которую погружался традиционный институционализм. Последний определял *общие типические структуры*, как основанные на формальном сочетании отношений классов или групп по интересам, чтобы таким образом установить чистые формы реализации экономической власти и посредством этого — типические социально-институциональные структуры. Именно таким представляется нам вдохновленный марксизмом подход, развитый Джоном Ремером (Roehmer J.; 1982), а также, пусть и с иной точки зрения — сторонниками институционалистского обновления (см., например, Даггер (Dugger; 1989).

В зависимости от подхода к анализу институтов экономисты делятся на две группы. Одна — сторонники внутреннего подхода (*интерналисты*), которые рассматривают институты как нечто присущее отношениям производства и обмена между агентами; поэтому экономическая теория, чтобы быть действенной, обязана найти для них место в своем анализе. Не все эти авторы близки марксизму, вовсе нет: достаточно вспомнить о традиции, заложенной Фридрихом Хайеком. Другая группа — сторонники внешнего подхода (*экстерналисты*), которые считают, что институты определяют структуру *a priori* или определяют такие изначальные условия, которые являются предметом анализа не экономиста (последний должен трактовать их в качестве параметров), а представителей социальных наук.

Все вышеизложенное свидетельствует об оживлении интереса к проблемам институтов в современных работах, посвященных природе рыночной экономики.

## **Рынки**

Парадоксально, но факт: *понятие рынка оказывается не таким ясным, как это можно было бы предположить*. Долгое время мы довольствовались косвенным его восприятием через понятие обмена или через учет планов агентов. Но даже в концептуальном плане термин “неви-

димая рука” остается весьма трудным для восприятия, как подчеркнул Френк Хэн (Hahn F.; 1984).

В современной литературе по экономике организаций рынок предстает главным образом как механизм передачи прав собственности\*. По этому признаку его можно отличить одновременно от институтов, которые представляют собой совокупность правил, предваряющих этот обмен, и от организаций, чьи внутренние операции характеризуются как раз отсутствием такой передачи (исключая случаи создания внутренних псевдорынков).

Точнее, когда говорят о рынках и о рыночной экономике, то хотят указать на действия по передаче прав как на добровольные, а не принудительные; отсюда — необходимость принимать во внимание само поведение агентов. Именно по причине спонтанности поведения вопрос о координации, об учете намерений агентов приобретает такую важность.

Но это заставляет также признать, что характеристики механизмов передачи прав и общие ограничения играют ключевую роль в понимании рынков. Здесь коренится интерес многочисленных теоретиков к анализу институциональных ограничений (см. например, Экерлоф (Akerlof; 1984), Са и Стиглиц (Sah et Stiglitz; 1986). Указанные ограничения принимаются во внимание в рамках условных моделей (представляющих синтез того и другого, см. Геррэн (Guergien; 1989в). Наконец, и в этом совпадает точка зрения тех, кто ссылается на институционалистскую традицию (Уильямсон (Williamson; 1985), и тех, кто от нее

---

\* Теория прав собственности исходит из простой, но имеющей решающее значение мысли — о праве распоряжения (товаром, услугой). Пользуясь терминологией А. Алчиана, право собственности — это признанное и защищаемое обществом право свободно использовать экономическое благо при известных условиях и ограничениях. Это право называют частным, если оно принадлежит одному лицу (физическому или юридическому). В случае с рыночной экономикой передача прав собственности опосредуется формальным договором или, как для большинства случаев текущих сделок — неформальным “контрактным соглашением”. Определение этих прав, в особенности, когда они являются объектом коллективного владения (фирм, клубов, правительства), ограничения прав и т.д., порождают, очевидно, огромное число проблем и любой подход здесь является весьма спорным.

весьма четко дистанцируется (Коуз (Coase; 1988), Алчиан (Alchian; 1977): рынок — это не что иное, как институт особого рода. В конечном счете мы пришли к своего рода инверсии традиционной неоклассической позиции: институт не рассматривается больше как некая экзогенная данность, а рынок анализируется как институциональный продукт. Это, в частности, по-новому освещает проблемы регламентации.

## **Вновь об организациях**

С учетом вышеизложенного теперь мы лучше усвоим понятие организации. По сравнению с институтом организация предстает как нечто специфическое, ибо она основывается на правилах, в то время как институты часто являются объектом выбора или переговоров. Условия, которые определяют организацию, содержат волевой момент, в том числе в краткосрочном плане, что не характерно ни для институтов, ни для рынков. Свойство организации, которое обеспечивает во многих случаях ее превосходство над рынком, — это *гибкость*, то есть способность *изменять внутренние правила игры*, иногда в предельно сжатые сроки.

Кроме того, и ограничения, которые довлеют над организацией, отличаются от ограничений, которым подчиняются институты или рынки. Институты изменяются главным образом в соответствии с историческими и социальными ограничениями. Институциональная динамика сильно зависит от эволюции противоборствующих интересов социальных групп в рамках длительного периода. Что касается рынков, если они выступают под маркой института (например, в силу условий контракта), их функционирование зависит прежде всего от ограничений, обусловленных поведением экономических единиц. Поведение выражается в различных видах выбора, продиктованных той или иной стратегией.

Иными словами, *институт* характеризуется тем, что он *реагирует на структурные ограничения, порождая новые ограничения*, а рынок — тем, что он *содержит в себе механизмы выбора, реализованного под принуждением*, при-

чем принуждение (ограничение) носит преимущественно конъюнктурный характер. *Понятие "организация" предстает, таким образом, на стыке этих двух определений.* Приноравливаясь к ограничениям, порожденным институциональной средой, она может или изменить их или приспособиться к ним. В той мере, в какой организация обладает властью рынка (какой бы малой и локально действующей та ни была), она обладает и властью над институтами. Параллельно с этим организация характеризуется созданием внутренних ограничений: она представляет собой всегда институционализацию экономических отношений между агентами посредством выбранной иерархической структуры, стимулирующих механизмов, правил внутренних изменений и т.д.

Этим объясняются одновременно многозначность и обусловленная ею трудность усвоения понятия организации. Многозначность заключается в том, что невозможно анализировать организацию, не принимая *одновременно* во внимание институциональные составляющие и механизмы, которые соединяют организации между собой (в нашем случае это прежде всего рынки). Трудности понимания возникают по мере того, как проявляется качественная (не количественная) определенность указанных отношений, которые не так-то легко поддаются измерению или моделированию, столь милым сердцу экономиста. Но значит ли это, что их нужно игнорировать?

### **3. О необходимости организации**

Традиционному микроэкономическому подходу присуща тенденция уступить этому искушению. Концентрируя основное внимание на ситуациях чистой, совершенной конкуренции, традиционный подход предлагает рассматривать единицы принятия решений как однородные совокупности, лишенные специфических характеристик, позволяющих объяснить их дифференциацию на рынке. Но даже очищенное таким образом представление о рыночной экономике порождало проблемы, для решения которых требовалось использование понятия организации.

Напомним некоторые факторы, которые объясняют одновременно *необходимость понятия* и смысл существования экономических организаций (см. Менар [1989в]). Это позволит дополнить предложенное определение, четко обозначив разницу между экономической теорией организаций и традиционным экономическим подходом.

В современной литературе фундаментальное объяснение причин существования организаций апеллирует к понятию транзакционных издержек\*. Анализ этих издержек ведет в самом деле к тому, чтобы *оправдать* теоретически присутствие организаций в рыночной экономике и некоторые характеристики, которые показывают отличие их от механизма координации, каковым является рынок. *Под транзакционными издержками понимают издержки функционирования системы обмена или, говоря точнее в рамках рыночной экономики, во что обходится использование рынка, чтобы обеспечить размещение ресурсов и передать права собственности.* Подобные издержки неизбежны, они порождаются самим существованием обмена. Условно их можно разделить на 4 группы.

---

\* Объяснение причин существования организаций и некоторые их характеристики в терминах транзакционных издержек содержатся в ставшей теперь знаменитой статье Рональда Коуза “Природа фирм” (1937г.). Коуз задает себе два вопроса: если конкурентные рынки столь эффективны, как утверждает теория, как объяснить существование фирм, которые внутри своей структуры стараются обходиться без рыночных сделок? Если фирмы имеют преимущества в сравнении с рынком, как объяснить, почему они не замещают его полностью? Ответ Коуза: транзакционные издержки, то есть издержки использования рынка — вот что объясняет существование фирм. А организационные издержки устанавливают пределы возможностей этих фирм замещать рынок. Настойчивость Коуза и растущее влияние, которое он оказывал благодаря публикации “Журнала права и экономической теории”, воплотились, особенно с конца 1960-х годов, в серии работ, объединяемых иногда под общим названием “экономика транзакционных издержек”. Одним из наиболее заметных представителей этого течения является Оливер Уильямсон. Он использует анализ, выдержанный в терминах транзакционных издержек, чтобы обновить теорию отраслевых рынков, а также институционального анализа.

## **1. Издержки вычленения**

Существует прежде всего проблема неотделимости и совокупные издержки вычленения. Экономическая деятельность обеспечивается в большинстве случаев совместными усилиями. При этом невозможно точно измерить предельную производительность каждого задействованного фактора и, следовательно, обеспечить его вознаграждение рынком. Бригада грузчиков представляет здесь классический пример. Чтобы установить оплату труда бригады, использование организации оказывается более эффективным, чем использование рынка. Организация превосходит рынок и в том случае, когда последний требует слишком детальной, иначе — невозможной дифференциации. В идеале плата за услуги транспортной системы должна дифференцироваться в зависимости от пройденного расстояния, времени использования транспорта и т.д. Но введение подобной системы оплаты, если бы она была возможной, оказалось бы слишком дорогим: организация, заменяя собой рынок, группирует пассажиров по категориям, прибегает к льготам.

## **2. Информационные издержки**

Обмен обязательно связан с информационной системой. В рыночной экономике эту роль выполняет система цен. Часто ссылались на низкий уровень издержек этой системы, чтобы объяснить быстрый рост и динамизм рыночной экономики. Тем не менее здесь речь идет об издержках, охватывающих все аспекты функционирования системы информации: издержках кодирования, стоимости передачи сигналов, издержках расшифровки и лежащих в основе всего — издержках по обучению пользованию системой. Как известно, всякая система своим функционированием порождает различные помехи (Шаннон (Shannon; 1949), которые понижают степень точности сигналов-цен. Последние не могут быть слишком дифференцированными, так как манипулирование очень большим числом сигналов связано с непомерными издержками. Организация и в этом случае позволяет сокращать

издержки путем меньшего использования рынка и ограничения числа посланных и принятых сигналов.

### **3. Издержки масштаба**

Общее правило таково: *чем больше масштабы рынка, тем более обезличены в нем акты обмена, и тем более необходимо развивать институциональные механизмы, определяющие природу контракта, правила его применения и т.д.* Существование хозяйственного права и судов, обязанных его применять, служит тому подтверждением. Экономическая организация имеет целью сокращение издержек. Заключение трудовых договоров, предназначенных для стабилизации отношений между нанимателем и нанимаемым, или контрактов по поставкам — для гарантии регулярности потока затрат частично объясняется самой необходимостью установить “доверие”, которое масштабы рынков и периодическое перезаключение контрактов сделали бы одновременно проблематичным и слишком дорогостоящим.

### **4. Издержки поведения**

Здесь мы подходим к последней проблеме, неотделимой от издержек функционирования рынков, — проблеме эгоистического поведения агентов в ситуации конкуренции. По меньшей мере парадоксально, что при традиционном подходе логика анализа личного интереса игнорирует стратегическое поведение, связанное с жульничеством и т.п. Согласно теории рынок должен наказывать всякого агента с таким типом поведения, побуждая других агентов соблюдать правила рационального поведения. А практика показывает, что наведение порядка также сопряжено с издержками: они по меньшей мере равны издержкам использования рынка. Тем не менее учет фактора времени приводит к выводу, что всякая отсрочка в наведении порядка оборачивается выгодами для обманщиков и потерями для обманутых.

Не существует иных решений, кроме использования институциональных механизмов, чтобы установить пра-



вила игры, и использования организаций — чтобы обеспечить соблюдение этих правил. Повседневная практика финансовых рынков (которые, кстати, все более приближаются к модели конкурентных рынков) и комиссии по контролю за операциями на бирже призвана напомнить нам об этом.

## **Добавление к трансакционным издержкам**

До сих пор мы сознательно придерживались аргументации, основанной на интегрировании трансакционных издержек как издержек функционирования рынка. Тем самым мы хотели подчеркнуть, что даже при весьма условном представлении о конкурентных рынках придется признать, что существуют убедительные факторы, которые заставляют считаться с организациями и объясняют их роль по отношению к рынку.

Можно привести много и других теоретических доводов в пользу существования организаций (Менар [1986в]). Один из них исходит из самой гипотезы рационального поведения, принятой в традиционных моделях. Как подчеркивал Герберт Саймон, даже в идеально устроенном мире с исчерпывающей информацией, доступной любым агентам бесплатно, они смогут воспользоваться лишь частью этой информации в силу ограниченной способности воспринимать и использовать ее. *Организация* предстает здесь как средство увеличить способность восприятия информации: таким образом, она *расширяет сферу рациональности*. Более того, агентами с необходимостью управляет “суженная”, ограниченная рациональность. У них есть собственные интересы, и, будучи рациональными индивидами, они знают, что и другие агенты подчиняются тем же ограничениям и ведут себя “оппортунистически”\*. В этом заключен для них источник выгод. Но по этой причине возникают разнообразные конфликты, которые коренятся в самой рациональности агентов. Организация

---

\* Оппортунистическое поведение в данном случае означает поведение эгоистическое, себялюбивое. (Прим. науч. ред.)

в этом случае оказывается способной уменьшить поводы для конфликтов путем использования внутренних процедур (мотивации, обусловленные наличием иерархии, и т.д.).

Учет экзогенной (внешней) неопределенности, то есть невозможности предсказать и заранее принять во внимание все осуществимые ситуации, а также учет эндогенной (внутренней) неопределенности, обусловленной эгоистическими стратегиями, о которых мы только что упомянули, добавляет новые аргументы в подтверждение важной роли организаций. Последние в силу присущей им жесткости становятся *фактором стабилизации* всей среды, а также и отношений между агентами, когда они сталкиваются с неопределенностью. Экономическая организация может облегчить адаптацию поведения и увеличить в силу этого эффективность экономики. В самом деле, организация позволяет при наличии неопределенности отделить сложные процедуры от рутинных и тем самым сосредоточить наиболее редкий ресурс — человеческий — на решении сложных проблем. *Чем больше неопределенность, тем больше преимущество организации по сравнению с рынком.*

Таким образом, экономика организаций предстает как ядро обновленных теорий, как основной инструмент, позволяющий рассмотреть и исследовать проблемы власти и контроля или в более общей форме — процедуры координации вне рынка, которые традиционный экономический анализ, сконцентрированный исключительно на рынках, недооценивал.



## II. Организация как место принятия решений

Если принять определение организации как структурированной группы участников, совместно управляющих своими ресурсами для достижения целей, то организация окажется, очевидно, той основной единицей, где принимаются экономические решения. Иными словами, одновременный учет поведения, связанного с выбором, и того факта, что это поведение реализуется в рамках структуры и зависит в основном от установленных взаимосвязей между участниками, представляет собой фундаментальный методологический ориентир в экономике организаций.

Вопрос о выборе — это узловой вопрос: он четко указывает, чем мир экономики радикально отличается от мира физического или даже от сферы биологии. Сама идея выбора в физике не имеет смысла: самое большее, что может испытывать система, это состояние бифуркации (раздвоения). По отношению к живой природе иногда ошибочно употребляют выражение “выбор”, например, по отношению к клетке, которая реагирует на свою среду и адаптируется к ней. Но мы знаем, после революционного открытия ДНК, что процессы селекции и отбора *запрограммированы*. Нельзя сказать, что живая клетка “решает” не производить больше аминокислоты, такой вывод не имеет никакого смысла.

Решение, трактуемое в самом простом смысле *как основанное на оценке издержек выбор действия из совокупности альтернативных действий*, — это специфическая особенность экономики. Но она включает в себе и нечто гораздо большее: в экономике выбор имеет подчеркнуто коллективный характер. Экономика организаций таким образом отделяется от традиционного подхода, основанного на методологическом индивидуализме.

Если принять интерпретацию методологического индивидуализма, предложенную Аленом Бойером (Boyer A.; 1989), что “каждый индивид — это потенциальный центр свободных решений” и что такая автономия означает не более чем “возможность обходиться без других”, то и тогда мы приходим к выводу, что методологический индивидуализм отдает предпочтение анализу проблем выбора, опираясь прежде всего на отдельных субъектов. Будучи сторонником упрощения, традиционный экономист игнорирует или оставляет в стороне связи и взаимодействия, предшествующие любой акции, которая фиксируется рынком.

С точки зрения организации решение, наоборот, всегда вписывается в структуру, которая объединяет участников между собой и моделирует их выбор. Коллективный характер меняет природу выбора: всякий выбор выступает в контексте, созданном отношениями власти и иерархии, что укрепляет механизмы контроля. Кроме того, коллективный характер сопровождается по необходимости установкой процедуры выбора, введением совокупности правил, более или менее формализованных. Используя разграничение, введенное Гербертом Саймоном, можно сказать, что процедурная рациональность явно превосходит рациональность субстантивную (относящуюся к отдельной субстанции), выделяемую преимущественно традиционной микроэкономикой.

Эта глава не ставит целью предложить новую теорию решений или краткий обзор существующих теорий. Речь идет скорее о том, чтобы показать, насколько существенно организация как отправной пункт анализа меняет подход к вопросу об экономическом выборе.

## **1. Власть, иерархия, контроль в контексте принятия решения**

В статье, опубликованной в 1978 г., Джеймс Марч (March J.) предлагал удачную типологию моделей рациональности в экономике, опираясь на различия между семейством моделей *расчетного интеллекта*, в которых действие является следствием учета результатов, и семейст-

вом моделей *систематического интеллекта*, где рациональность выбора основывается на закономерностях, выявленных самим функционированием системы, например, накопленным опытом, процессами внутреннего отбора и т.д.

Мы вспомнили об этой классификации, чтобы привлечь внимание к сложности самого понятия оптимального решения и к большому разнообразию форм, подсознательного понимания ситуации (принятые формы поведения, условности, имитация и т.д.). Здесь мы сталкиваемся, однако, с очевидным затруднением, так как экономическая организация характеризуется взаимодействием обоих семейств моделей. Поскольку она преследует цели, которые хотя бы частично поддерживаются участниками, она с необходимостью апеллирует к сознательному расчету. Но поскольку она представляет собой координационную структуру, пусть даже элементарную, то она осуществляет коллективный выбор, зависящий от ее организационных характеристик, в частности, от совокупности правил и соглашений, которые ею управляют.

Инстанция, принимающая решение, осуществляет не только размещение ресурсов в соответствии с индикаторами рынка, но также и выбор структуры, предназначенной учредить власть, узаконить неравенство возможностей в принятии решений, обосновать правомочность контроля над участниками, то есть создать возможность проводить решение в жизнь.

## **Объект экономических решений**

Традиционный микроэкономический подход интерпретирует все, что происходит в “черном ящике”, то есть внутри единицы принятия решений, посредством производственной функции, о которой новейшие работы сообщают нам, что она так же характерна для домашнего хозяйства, как и для фирмы. Форма этой функции выражает одновременно технические ограничения, соотношения между факторами, свойства информации, необходимой для осуществления выбора, и т.д. В конце концов сама функция оказывается перегруженной таким количеством значений, что очень трудно обозначить ее содержание. Чаще

всего это ведет к тому, что условия экономического решения и их объект оказываются под непроницаемым теоретическим покровом.

Анализ организаций, напротив, подчеркивает, что нельзя понять и теоретически объяснить процедуры выбора и варианты выполнения решений, не принимая во внимание того, к чему они относятся. Как подчеркивал Жак Лезурн (Lesourne J.; 1976), *существенная часть решений относится к самой организации* и должна трактоваться как реакция на сигналы рынка или, в более общей форме — на экономическую среду, но одновременно и как ответ на взаимодействие участников. Известно, например, что в больших организациях *основная часть решений, связанных с выбором, касается правил взаимоотношений между членами.*

Эти решения являются прежде всего *структурными решениями*, которые затрагивают действующие группы, набор функций, и наконец, варианты взаимоотношений между участниками. Типичный пример структурного решения — решение об организации труда, которое лишь частично подчиняется технологическим ограничениям. Далее идут *решения по предоставлению прав*. Они определяют (в рамках прежней или измененной структуры), на каком уровне будут приниматься текущие решения о размещении ресурсов, как материальных, так и кадровых. Наконец, *решения о назначении* затрагивают правила, которые организация устанавливает, чтобы уменьшить возможность произвола при распределении постов, а также определение инстанций, которые имеют право осуществлять это распределение. Здесь перечислены особенно важные решения, так как в них часто в концентрированном виде отражаются расхождения в предпочтениях участников.

Если добавить *решения о распределении затрат*, понимаемые в самом традиционном смысле как предоставление организации ресурсов извне, то мы получим сложный комплекс. Для *уменьшения такой сложности* и применяется организация, именно в этом в значительной мере заключается смысл ее существования. Она выполняет указанную миссию, в частности, используя власть и иерар-

хию, которые выступают как внерыночные средства координации, призванные *упорядочить* комплекс решений.

## Природа и роль власти

Из числа главных проблем всякого экономического решения Д.Макко и его соавторы (Маско D.; 1970) выделили две. Когда приходит время выбора, принятие решения и его исполнение не могут быть отложены, поскольку экономическое действие существует во времени: времени ограниченном, количественно определенном и необратимом. Но “неопределенность последствий различных совершенных действий и отсутствие достаточных знаний об отношениях, вовлеченных в процесс, препятствуют полному формальному описанию ситуации, необходимому для рационального выбора действия”. (Ibid. P. 44—45.) Как правило, различные типы решений, о которых мы упоминали, накладываются друг на друга, порождая возможность выбора с труднопрогнозируемыми последствиями. Реакция экономических агентов на неизбежность выбора в условиях неопределенности последствий зависит от их личных качеств или от их служебного положения (Найт [1921]).

Здесь рождается отношение власти. *Под отношением власти мы понимаем передачу полномочий принятия решений явным или неявным образом от одного агента или группы агентов другим агентам.* Необходимо отметить, как важно различать отношения власти и иерархии. Иерархия предполагает *субординацию* полномочий в принятии решения, она устанавливается в рамках строго определенных общественных связей. Этого нельзя сказать о власти, которая может возникнуть путем делегирования полномочий в принятии решений в результате простого соглашения. Например, я могу передоверить архитектору необходимые полномочия (власть) в переоборудовании моей квартиры, обозначив для него лишь бюджетное ограничение. Существование иерархии обязательно сопровождается отношениями власти, но обратная зависимость бывает не всегда. Уязвимость анализа отношений найма Г.Саймоном [1951] и Арменом Алчианом и Гарольдом Дем-



сецем [1972] заключается как раз в том, что они допустили смешение делегирования власти и иерархической субординации, превратив, таким образом, отношение “наемный работник — наниматель” в акт простого соглашения. Та же проблема обнаруживается в последних работах об отношениях принципала и агента (см. Эрроу [1985]\*).

Власть может создать объект консенсуса, что проявляется главным образом в возможности “сделать выбор вместо...”. Кеннет Эрроу [1974] подчеркнул, что речь идет о фундаментальной характеристике экономической организации (начиная с самоуправляемого кооператива вплоть до жестко централизованной бюрократической системы), что радикальным образом отличает ее от механизма рынка. Это, в свою очередь, порождает ряд новых вопросов.

Прежде всего, в чем ценность власти для организации? Чей экономический интерес она представляет?

Власть в том случае, когда она опирается на всеми поддерживаемое согласие (когда участники имеют сходные предпочтения, ориентируясь на одни и те же критерии выбора и цели), выступает как мощное *средство координации*, которое позволяет экономить издержки по заключению контрактов, по передаче информации (см. главу III). В вымышленном экономическом мире, где экономические агенты имели бы практически одинаковые интересы и пользовались одинаковой информацией, рынок или чистый консенсус в рамках организации были бы, без сомнения, более эффективны, чем власть. Но чем больше различаются интересы и информация, тем в большей степени решение, связанное с применением власти, предстает как эффективный и недорогой инструмент коорди-

---

\* Проблему отношения принципала и агента можно сформулировать следующим образом: если лидер (наниматель или кредитор) зависит от агента (служащего или заемщика) в осуществлении цели или совокупности целей, какую систему компенсации он должен применить, чтобы побудить агента вести себя лояльно по отношению к тому, что нужно лидеру? Другими словами, лидер должен выбрать механизм стимулирования (не обязательно связанный с денежным вознаграждением, хотя этот случай наиболее изучен), чтобы при отсутствии возможности наблюдать за действиями агента, в которых он заинтересован, тем не менее иметь способ управлять ими.

нации. Классическим примером здесь может служить экономия, полученная от введения системы светофоров при регулировании уличного движения, вместо простого правила, по которому преимущество получает тот, кто подъезжает справа, и еще в большей степени — вместо “рынка”, когда надо было постоянно вести переговоры о правах проезда. Этот пример выявляет проблему жизнеспособности системы.

Власть, как правило, опирается на санкции, влекущие за собой издержки, а это снижает эффективность власти в процессе принятия решения. Экономическая организация предстает тогда как система поощрений и штрафов, вводимых для принуждения участников, то есть для того, чтобы *добиться преобладания коллективного интереса над индивидуальными целями*, упрощая процедуры контроля (см. главу IV).

Отсюда необходимость *делегирования полномочий*, которое, сокращая численность промежуточных звеньев, уменьшает значение санкций и, следовательно, издержки от их введения. Но такое делегирование имеет границы. Невозможность точно определить все интересы, из которых исходят участники, передавая полномочия в принятии решений другим агентам, и невозможность установить четкие правила, учитывающие все условия применения санкций, по необходимости возвращают членам организации определенную степень автономии в реализации выбора. Короче говоря, власть никогда не может охватить все множество вариантов выбора и обеспечивает лишь *частичную координацию*.

В чистом виде это выражается в том, что участники всегда имеют возможность выйти из экономической организации или поставить под сомнение отношение власти, даже если это будет им дорого стоить. Альберт Хиршмен (Hirschman A.; 1970) так определил четыре процедуры, ограничивающие власть: уход с работы (отставка); неподчинение; отзыв тех, кому власть была доверена или передана по соглашению; наконец, введение органов контроля за властью. Учет этих обстоятельств позволяет уклониться от детерминистского подхода (при котором структура организации систематически превалировала бы

над индивидуальным выбором) и воспользоваться позитивным вкладом методологического индивидуализма.

Вопрос о власти неотделим от проблемы концентрации ее в организации, то есть от степени ее централизации при принятии решений. Проблема власти, таким образом, естественно подводит нас к проблеме иерархии.

## **Иерархия: отношение порядка и организация работы**

В большинстве организаций отношения власти и иерархическая структура связаны. Однако понятие иерархии предполагает асимметрию в получении и использовании власти. Исходя из определения Марка Гийома (Guillaume M.; 1972), мы будем говорить, что *между двумя подгруппами участников А и Б имеет место иерархия, когда подгруппа Б, принимая решения, соотносит свои действия с целями подгруппы А, подчиняя свое решение решению подгруппы А, если между ними возникает конфликт*. В этом случае А можно квалифицировать как подгруппу выработки решений, а Б — как исполнительную подгруппу.

Иерархия вводит отношение порядка между участниками: для каждого из них установлен свой *ранг* в структуре организации. Иерархическая организация также может быть представлена в виде дерева, чьи характеристики описывают саму структуру совокупности. В чистой иерархической системе с тотальной соподчиненностью между участниками все решения зависят в конечном счете от верхов. Верхи получают сведения о результатах действий всех подгрупп и направляют им потоки правил и инструкций, а центр руководит выполнением решений через систему контроля. Эта чисто военная организация характерна для некоторых сфер централизованного планирования, а также для некоторых микроэкономических единиц с жесткой персонализацией системы власти.

Примером неиерархической системы могли бы стать чисто конкурентные рынки, где все решения принимаются на базе договорного соглашения, заключаемого в явной или неявной форме между участниками с равными

правами и положением. Так, П. Самуэльсон (Samuelson P.; 1957) утверждал, что в модели чистого общего равновесия капиталисты и рабочие находятся в совершенно симметричном положении, вплоть до того, что работников можно рассматривать в качестве лиц, получающих услуги капиталистов и наоборот.

В реальном мире экономические организации располагаются между этими двумя крайностями. К сожалению, исследование основных форм иерархических организаций и их экономических свойств делает лишь первые шаги (см., например, Бекменн (Beckmann; 1988) и Са и Стиглиц [1986]).

В рыночной экономике существует, кроме того, особый аспект проблемы иерархии, который нельзя игнорировать — отношение найма. Говоря точнее, в экономике, основанной на обладании и обмене правами собственности, отношение найма является специфическим способом выражения отношения иерархии между экономическими агентами. Эта концепция позволяет нам говорить о нашем разногласии с некоторыми наиболее значительными теоретиками экономики организаций. Для Г. Саймона [1951], например, отношение найма означает главным образом передачу полномочий в принятии решений одних агентов другим, по причине разницы их положения в институциональной среде: нанятые отказываются целиком или частично от права принимать решение и передают его нанимателям, более склонным к принятию риска, в обмен на гарантию (пусть относительную) стабильного дохода, то есть зарплаты. Это возвращает нас к аргументации, высказанной некогда Френком Найтом [1921], который обосновывал иерархию и собственность различным отношением к риску. А. Алчиан и Г. Демсец [1972] идут еще дальше, отрицая идею Саймона о любом участии власти и по еще более очевидным причинам — иерархии в отношениях найма. Наём для них является лишь контрактным отношением, чаще всего подразумеваемым, но ничем не отличающимся от других контрактов на рынке; в его рамках наемные работники принимают “надзирателя” (директора — собственника — управляющего), а в крайнем случае и нанимают его как специалиста, в чьи

обязанности входит получение информации о достигнутых ими результатах (дорогостоящей и часто несовершенной), а затем возможно более эффективное комбинирование их потенциала. Что же касается прибыли, называемой правом на остаточный доход, то она представляет собой лишь вознаграждение, санкционированное рынком, за риск, принятый на себя "надзирателем", который, как у Саймона, гарантирует некоторую стабильность заработка в обмен на право принимать решение.

Обе эти концепции, не совпадающие, впрочем, по многим пунктам, одинаково игнорируют происхождение того, что фактически служит фундаментом их рассуждений. Они не указывают, откуда появляются у нанимателя права собственности, которые позволяют ему "гарантировать" заработную плату нанятых. Различие между властью и иерархией в очередной раз помогает нам выстроить аргументацию. Оно позволяет отделить отношение контракта от отношения иерархии. Контракт относится к праву передачи полномочий, то есть к власти. Трудовой договор главным образом разграничивает взаимоотношения участников, формирует обоюдные обязательства и устанавливает систему правил в отношениях власти. Обширная литература, обсуждающая несколько лет проблему "лидер—агент", сконцентрировала свое внимание именно на аспекте делегирования прав принятия решений (в качестве обобщающей работы см. Мак-Дональд (MacDonald; 1984).

Но отношение найма неизбежно предполагает привлечение к анализу дополнительной составляющей — иерархии, оно уточняет характер иерархического принуждения, связывая его со способами вознаграждения. Так, в рыночной экономике всякая экономическая организация, от фирмы до медицинской организации, включая организационную структуру университета, покоится на *сочетании субординации агентов при принятии решения и асимметричного владения правами собственности*, будь оно прямым (как в частной организации) или косвенным (как в случае с общественным сектором). Общественный сектор, действуя в рамках рыночных отношений, неизбежно ко-

пирует главную часть иерархических связей рыночной модели. Указанное сочетание выражается в том, что с полным основанием называют иерархией заработных плат, которая в общем отражает отношение иерархии, а также отношение "хозяин — наемный служащий". Последнее шире простого договорного отношения, касающегося передачи прав собственности. Это, впрочем, и является сильной стороной капиталистической экономики: *именно сочетание иерархической организации и развивающейся асимметрии прав собственности составляет весьма мощный механизм стимулирования.*

## **Контроль и потеря контроля**

Выявленный таким образом механизм стимулирования сталкивается, однако, с затруднениями, которые обуславливают границы иерархической организации. Осуществление власти в рамках организации, снабженной системой вознаграждения, — это мощное средство координации действий участников и, следовательно, особенно эффективный инструмент принятия решения. Но оно сталкивается с ограничениями, весьма жестко связанными с *утверждением* власти и иерархии. Эти ограничения кристаллизуются в проблеме контроля.

*Контроль (в сфере отношений, не до конца определенных) понимают как совокупность процедур, которые должен использовать начальник по отношению к подчиненным, чтобы обеспечить свое главенство в принятии решений и добиться их выполнения.*

Тогда возникают два вопроса: какова природа механизмов контроля, которыми располагает организация, в частности, в рыночной экономике? и каковы критерии ее эффективности?

Природа механизмов контроля обусловлена характером иерархической структуры: жестко централизованный порядок в виде пирамиды контролирует цепочку принятия решений не так, как система групп-команд, основанная на консенсусе и сотрудничестве участников. Что касается измерения эффективности, то последняя зависит не только

от характеристик иерархических отношений в организации, но и от механизмов стимулирования, а также от системы ценностей, принятых участниками.

Парадоксально, что вопрос контроля, а следовательно, руководства организацией до сих пор рассматривался в теоретическом плане главным образом как ситуация потери контроля, которую можно интерпретировать как предел распространения решений. На самом деле решение и его реализация находятся в зависимости от характеристик цепочки участников. В первом приближении проблему можно трактовать, исходя из *продолжительности* этой цепи, то есть количества содержащихся в иерархии звеньев. Классическая формулировка была предложена Оливером Уильямсоном [1967]. При различных ограничениях (жесткое разделение административных и производственных задач; производственная функция с постоянной производительностью факторов; устойчивое распределение контроля и т.д.) он получил правило, определяющее оптимальное число уровней в иерархии. Число уровней зависит главным образом от *рассеяния контроля*, мерой которого выступает количество подчиненных, зависящих от начальника, от доли рабочего времени, которую подчиненный должен затратить, чтобы выполнить распоряжения своего непосредственного начальника, и от разницы в зарплате между иерархическими уровнями.

Этот подход стимулировал различные дискуссии, связанные со стремлением ввести менее жесткие ограничения, а также новые компоненты (см. Кальво и Виллиц (Calvo G., Wellisz S.; 1978), Кремер (Cremer J.; 1980), Бекменн [1988]), но в этом решающем вопросе экономический анализ делает пока лишь первые шаги. Речь идет, однако, об основной проблеме — о познании свойств организационных форм, что необходимо для сравнения их результативности и выделения ключевых факторов, с помощью которых можно объяснить, почему существуют пределы роста размеров организаций.

## **Структурные условия принятия решения**

Сочетание отношений власти и иерархии и использование процедур контроля способствуют определению структуры организации, а следовательно, как подчеркивал Генри Минцберг (Mintzberg H.; 1983), определению условий, при которых принимаются и выполняются экономические решения. Учет этих компонентов совершенно необходим, если мы хотим понять смысл существования организаций в рыночной экономике, то есть понять, почему сам рынок порождает процедуры координации и выбора нерыночного порядка. Дело в том, что соединение отношений власти и иерархии позволяет организации *уменьшить сложность* выбора, а следовательно, и неопределенность последствий. Это возможно осуществить путем постановки частичных целей для тех, кто принимает решение на определенном уровне в иерархии, избегая при этом повторных решений, поддерживая эффективность служб принятия решения с помощью механизмов контроля.

Конечно, на определение внутренних условий организации влияют и другие факторы: институциональные ограничения, например, правовой статус предприятий или способы регламентации, организации труда. Все это — важнейшие аспекты, и экономистам не следует упускать их из виду, как это сплошь и рядом бывает. Рональд Коуз [1988] прав, когда он восстает против подобной слепоты экономистов. Многие нужно сделать здесь в аналитическом плане. А подход с позиций теории организации, выделяя специфику принятия решений, в том виде, как она проявляет себя в рамках структуры, указывает на проблемы, которые нужно исследовать в первую очередь.

## **2. Процедуры выбора в организационном пространстве**

Если мы будем вести анализ в контексте экономической организации, где отношения между участниками зависят от отношений власти и устойчивых иерархических



связей, мы должны будем подчеркнуть *процедурный характер* выбора и полученных результатов вследствие *коллективистского измерения* в этом выборе. *Соединение этих свойств требует разработки правил*, которым подчиняются участники, причем этот формализм играет фундаментальную роль в определении дальнейшего хода анализа; он может стать источником роста эффективности, причем не только для самой бюрократии, и помочь сократить число конфликтов между теми, кто принимает решения и зависит друг от друга.

## **Примат процессов**

В иерархической организации решения должны анализироваться в качестве процессов. Разграничение, некогда введенное Гербертом Саймоном, между рациональностью субстантивной, или субстанцииальной (относящейся к субстанции), и рациональностью процедурной служит здесь отправным пунктом (см. Монжен (Mongin P.; [1984])). В рамках *субстанцииальной* рациональности имеет значение сам объект, по которому принимаются решения, то есть способ выбора в рамках возможных вариантов, когда само решение подчиняется относительно простой аксиоматике. Процедурная рациональность соответствует логике выбора, при которой решение не может анализироваться и интерпретироваться вне правил, которым следуют агенты, чтобы придти к этому решению. Иными словами, здесь решение зависит от объекта меньше, чем от процедур, которые им управляют. Два относительно простых примера позволяют разъяснить это.

Первый — это любопытная версия традиционной микроэкономической модели, предложенной Марком Альбуем (Albouy M.; 1973). Пусть дана фирма, составленная из  $K$  производственных единиц, расположенных друг от друга на определенном расстоянии, причем каждой единице известны производственные ограничения, но неизвестны точные потребности зон потребления продукции. Центр, которому, напротив, известен этот конечный спрос, должен принять решение о количестве товаров, которое каждая единица  $K$  должна поставить в зону  $J$ , с учетом произ-

водственных возможностей (они ему известны плохо) и транспортных издержек (их необходимо определить). М. Альбуй предлагает в интересах анализа разделять структуру принятия решений и структуру конфликтов внутри фирмы. Последняя касается проблем распределения добавленной стоимости, в то время как решение как такое относится к выбору, связанному с созданием добавленной стоимости. В поставленной задаче предполагается, что решения центра не будут влиять на вознаграждение факторов в рамках составляющих единиц. Проблема решения сводится, таким образом (это не означает, что решение простое), к проблеме максимизации при заданных ограничениях: какова, например, наилучшая программа использования факторов производства, отвечающая целям сбыта, поставленным торговой организацией? Это означает, что главная задача производственной единицы в рамках фирмы состоит в сборе информации, касающейся ограничений: сведений о свойствах производственной функции, о размерах затрат и об издержках, уточнений информации о спросе и его потоках. В случае совершенной информации решение принимается автоматически, в соответствии с вычислениями компьютера (экономист здесь выступает лишь в роли программиста), причем наверняка. Фундаментальная проблема принятия решений в моделях субстанциональной рациональности обусловлена неопределенностью, имеющей место вследствие не совершенной информации или вследствие издержек получения информации.

Организационный ракурс быстро выявляет в таком подходе ряд ограничений (М. Альбуй также отмечал их). Производственная организация понимается здесь как совокупность совершенно однородных единиц принятия решений, устремленных к одной цели: удовлетворить при наименьших издержках запросы, выраженные торговой организацией. Существование специфических целей следующего порядка, порожденных тем обстоятельством, что участники действуют в рамках структуры и обладают *групповыми* интересами, заставляет серьезно задуматься над правильностью выдвинутой гипотезы. Оно же ставит под сомнение правомерность разграничения структуры при-

нятия решений и структуры конфликтов, а также сведение последней исключительно к сфере распределения добавленной стоимости. Одна из наиболее значительных, если не самая значительная часть конфликтов в организациях возникает именно в связи с распределением функций и ответственности между участниками, то есть в связи с проблемами власти и иерархии.

Теперь понятно, почему экономика организаций проявляет интерес к переосмыслению положения Саймона: хозяйственное решение может мыслиться и анализироваться лишь как процедура. Типичным примером здесь является модель ИМС (Intelligence — постановка проблемы, идентификация; Modelization — моделирование; Choice — выбор). Эта уже довольно старая модель (см. Лемуань [1974]) опирается на некоторые задачи, еще раньше сформулированные Саймоном, начиная с его пионерной работы о методах экономического управления [1947], она особенно подчеркивает важность организационных составляющих.

Модель ИМС выделяет три фазы всякого процесса принятия решения:

идентификация — относится к диагнозу и к тем представлениям, которые ему сопутствуют: главной частью в ней является процесс *понимания* ситуации, *обусловленный природой взаимозависимостей между участниками*. Этот процесс совершается при помощи схем, содержащих справки и рекомендации, которые, даже если они относятся к человеку, занимают особенно важное место в рамках организации, где принимают нередко форму кодов: схемы исторического типа, основанные на накопленном опыте, внешние схемы, основанные на связях с другими организациями (имитация и т.д.); схемы типа “планов”, апеллирующие к заранее намеченным целям;

моделирование — представляет совокупность возможных решений, “набор выборов”, которые участники или группы участников могут принять во внимание *с учетом внешних и внутренних ограничений*;

выбор: в мире ограниченной рациональности выбор зависит от информации, отражающей лишь некоторые возможные состояния системы. Выбор апеллирует к целям и

ориентирам организации, которые никогда не бывают едиными, очень редко бывают однородными, и зависят, как и в традиционных моделях, от элементов внешней неопределенности.

Важнейшее для нас следствие заключается в том, что *решение зависит в подавляющем большинстве случаев от свойств организации*. Так, муниципалитет, столкнувшись с проблемой снижения преступности, может после анализа причин предложить два возможных решения, выбор между которыми заставляют его делать бюджетные ограничения: или улучшить городское освещение, или построить спортивные сооружения. Правила оптимизации — по типу издержек или выгод, обычно не позволяют быстро решить вопрос. Тогда выбор определяется внутренними особенностями организации: процедурами отбора проектов, механизмами голосования и т.п.

## Правила

Текст предыдущего раздела объясняет важное значение правил, действующих в ядре экономических организаций, причем они — следствие не только бюрократизации, но и требований эффективности, как это подчеркивал Макс Вебер и как об этом свидетельствует практика всех конкурентных рынков, подчиненных “правилам игры”, которые находятся под тщательным контролем организаций (Комиссия биржи по операциям). В пространстве недетерминированного выбора, связанного с изменчивостью процедур, совершенно необходимо очертить эту изменчивость. Для этого могут быть использованы два важных инструмента: *правила, присущие самой иерархии*, и *правила, продиктованные критериями внутренних оценок организации*.

Введение отношений иерархии в структуру принятия решения не ведет в действительности к систематическому использованию власти в роли арбитра. Напротив, в подавляющем большинстве организаций оно сопровождается установлением формальных правил, призванных стабилизировать отношения между участниками. Иными словами, более или менее развитый формализм управления

экономическими решениями имеет целью *придать большую гибкость* организации, *увязывая* определенный объем принятия решения с определенным уровнем иерархии, *подчиняя* одну группу решений другой группе и в особенности *выявляя* сферу деятельности и границы иерархических систем. Типичным примером здесь является трудовой договор, который, регламентируя, хотя бы отчасти, иерархические полномочия, ограничивает произвол, который мог бы стать для участников источником неопределенности. Таким образом, он работает на повышение эффективности деятельности последних.

Соединение правил и иерархии характеризует, следовательно, специфическую *архитектуру* любой организации, то есть *совокупность ролей или постов, составленную так, чтобы установить цели, принять для всей группы решения, связанные с этими целями, и обеспечить приспособление организации к меняющимся условиям*. Формальный характер организации имеет целью согласовать желания, амбиции и возможности участников, а также соединять их между собой, отдавать им приказы, чтобы достичь такого уровня удовлетворения требований, ниже которого всякая экономическая организация попросту распадается. *Равновесие организации* — это точка совмещения формализма внутренних правил и возможности адаптации к окружающей среде (сходную интерпретацию см. у Раднера (Radner R.; 1975).

Для оценки правил, сопровождающих решение, необходимы весьма сложные *критерии*. Правила внутреннего распорядка должны быть составлены таким образом, чтобы: 1) обеспечить эффективность коллективных решений; 2) воспрепятствовать действиям, способным дестабилизировать коалицию, которую представляет организация; 3) гарантировать взаимовязку, по меньшей мере относительную, принятых решений, чтобы поддерживать условия воспроизводства организации; 4) защищать права участников, без чего иерархическая структура приведет к потере контроля.

## Логика коллективных решений

Очевидно, что само существование этих правил имеет смысл лишь при условии взаимозависимости участников в процессе принятия решения. В рамках организации, даже централизованной и авторитарной, всякое решение имеет коллективное измерение. По меньшей мере парадоксально и весьма симптоматично, что экономисты до сих пор сталкивались с этой проблемой в единственном случае — в случае принятия публичных решений. Как будто процедуры коллективных решений касаются лишь общественных благ. Возможно, что это — результат, на сей раз негативный, подхода с позиций методологического индивидуализма.

Перед теорией экономики организаций стоит задача: обобщить вклад теории общественного сектора в изучение принятия решений. В связи с этим особого упоминания заслуживает Кеннет Эрроу, который, начиная с 1951 г. (см. библиографию), исследовал некоторые проблемы выбора в условиях взаимозависимости между участниками группы и в начале 1970-х годов пришел к выводу, что этот анализ надо применить к каждой экономической организации и, в конечном счете, почти к каждому экономическому решению.

При изучении правил до сих пор мы ставили акцент лишь на *приемлемости* решений для участников. В рыночной экономике это свойство играет важнейшую роль, так как участники всегда сохраняют возможность, несмотря на неизбежные при этом издержки, вновь возвратиться на рынок. Но существует и другое измерение, а именно — совместимость отдельных типов выбора. Ведь организация — это механизм координации деятельности индивидуумов или, в более общей форме — подгрупп индивидуумов.

Однако Эрроу уже в 1951 г. показал в работе о коллективном выборе, что если системы ценностей всех участников не одинаковы, то есть нет одинаковой функции предпочтения или целевой функции, тогда не существует процедур нахождения совершенного выбора. В наши задачи не входит воспроизведение здесь деталей этой аргументации (см. Аткинсон и Стиглиц [1980]; Бернар [1985]).

Напомним, что проблема заключается в агрегировании отношений предпочтения, чтобы определить отношения предпочтения организации, которые сохраняют некоторые фундаментальные характеристики (неполная упорядоченность, универсальность и исчерпанность сферы выбора, взаимосвязь отношений предпочтения для организации и для отдельных участников, отсутствие диктатуры какого-либо одного агента). *Теорема “невозможности”* Эрроу утверждает невозможность нахождения процедуры недиктаторского решения, позволяющего определить порядок (степень) коллективного предпочтения, который соответствовал бы степеням предпочтения участников. Иллюстрацией этого является знаменитый “парадокс Кондорсе”. Иными словами, всякая процедура выбора в организации неизбежно не достигает оптимального уровня. (Это вновь сталкивает нас с проблемой Саймона, то есть с поведением, нацеленным на достижение порога удовлетворения, а не оптимизации, как подчеркнул Раднер [1975].)

### Парадокс Кондорсе

В своем произведении “Очерк применения анализа вероятности к решениям, полученным большинством голосов” (1785) Кондорсе поднимает проблему решений, принятых большинством голосов, в условиях, когда имеется более двух вариантов выбора.

Рассмотрим, например, выбор из трех кандидатов. Здесь возникают две проблемы: отсутствие транзитивности\* вариантов выбора и “порочный круг”, к которому это отсутствие может привести при принятии решений (т.е. парадокс в собственном смысле). Пример, предложенный Кондорсе, позволяет понять это. Представим себе ситуацию, когда имеется 60 избирателей, которые ранжируют каждого из трех кандидатов по степени предпочтения. Пусть 23

\* Транзитивность — математическое свойство величин, состоящее в том, что если первая величина сравнима со второй, а вторая с третьей, то первая сравнима с третьей. (*Прим. науч. ред.*)

из них выбирают последовательность  $ABC$ ,  $17$  — последовательность  $BCA$  и т.д. Конечный результат записывается так:

23	17	2	10	8
A	B	B	C	C
B	C	A	A	B
C	A	C	B	A

Первая задача: правило простого большинства дает победу кандидату  $A$  (23 голоса) над  $B$  (19 голосов) и над  $C$  (18 голосов). Но если бы  $A$  противостоял одному  $C$ , он бы проиграл (25 голосов против 35 у  $C$ ). Правило простого большинства не отражает, следовательно, подлинного мнения о кандидате.

Вторая задача: в предложенном примере  $A$ , соперничающий с одним  $B$ , победил бы (33 голоса против 27); но при тех же условиях  $B$  победил бы  $C$  (42 голоса против 18), а  $C$  победил бы  $A$  (35 голосов против 25). Мы движемся по замкнутому кругу!

Лишь в 50-е годы XX в. было заново открыто, насколько важна данная проблема, и с какими трудностями она сопряжена. Труды Эрроу играют здесь *решающую роль*, хотя вначале он, очевидно, не знал о работе Кондорсе.

В дальнейшем были предложены различные варианты (Сен [Sen A.K.; 1970]), предусматривающие отказ от жестких предположений первоначальной модели Эрроу. Почти во всех случаях такой отказ приводил к введению в модель *отношений власти и иерархии* (то есть к учету того факта, что предпочтения одних агентов подчинены предпочтениям других агентов), а также к *уменьшению сферы действия индивидуальных предпочтений* (то есть к априорному сокращению множества вариантов их возможного выбора (см. Йохансен (Johansen L.; [1965]; Кемп и Нго (Kemp F., Ng Y.K.; [1976])).

При таких условиях были получены результаты, интерпретация которых позволила по-новому осветить функционирование организаций. Так, стало возможным найти правила принятия коллективных решений, удовлетворяющих принципу Парето, если только иметь дело с агента-



ми, которые либо в действительности обладают одинаковыми функциями предпочтения, либо полагают, что их функции предпочтения совершенно одинаковы. Напомним, что принципы Парето указывают на критерий оптимальности (говорят также — эффективности, по причине его связи с теоремами общего равновесия): ситуация с распределением ресурсов считается оптимальной, если ни один из участников не может надеяться на улучшение своего положения без нанесения урона положению другого участника.

Теперь более понятно решающее значение процедуры отбора на входе (screening) для организации: нужно убедиться, что участники обладают сходными функциями предпочтения, так как это является условием введения правил для эффективных решений. Вся проблема сводится к введению процедуры отбора, которая побуждала бы агентов проявить их истинные предпочтения. Организация сталкивается здесь с сильными ограничениями, так как индивиды обладают способностью маскировать свою суть внешними средствами (например, посредством выбора одежды, которую они надевают во время собеседования). Побудительные механизмы (см. главу IV) предстают в данном контексте в качестве инструмента гомогенизации функций предпочтения, чтобы облегчить введение процедур коллективного решения и увеличить их эффективность. Но каковы механизмы коллективного решения?

## **Процедуры выбора**

Большинство указанных механизмов изучались в рамках общественного выбора. В данном случае мы сталкиваемся с фундаментальными проблемами коллективного решения: с отсутствием ясно выраженной *общей, конечной цели* (ведь мы имеем дело с подгруппами участников, обладающих взаимосвязанными, но конфликтными установками); с отсутствием постоянной цели, так как происходят непрерывные изменения в самих подгруппах (коалициях). Переноса эти модели на организации и адаптируя их (см. Стиглиц и Аткинсон [1980], Хесс (Hess; [1983]),

можно выделить четыре крупных типа механизмов принятия решения.

*Абсолютная диктатура* описывает случай, когда один агент систематически навязывает свой выбор другим участникам. Таким был бы случай полностью иерархизированной организационной структуры с отбором и систематическим подчинением решений низшего ранга высшему рангу. “Мягкая” версия этого варианта состоит в том, что центральный орган побуждает участников к выявлению *интегральных* предпочтений, например, при нахождении системы полностью адекватных стимулов (Эрроу [1967]).

В противоположность этому *общий консенсус* характеризует процедуру решений, при которой выбор является результатом участия всех членов команды, как мы видели это в начале главы, что не исключает проявлений власти. Консенсус может проявиться вполне ясно, выражаясь, например, в результатах голосования по правилу всеобщего согласия, или благодаря неявным процедурам, как о том свидетельствуют многочисленные примеры из теории групп\* (Маршак и Раднер [1972]), либо так, как это происходит в рамках клановых организаций (некоторые предлагают использовать последний случай, чтобы объяснить свойства японских фирм, см. Аучи (Ouchi; [1981])).

Между этими крайними случаями располагается процедура принятия решения большинством голосов. Хорошо известная в рамках демократического строя, она занимает также важное место в весьма многочисленных экономических организациях вне государственного сектора: голосование решений административных советов на предприятиях, решение профсоюза о том, следует начинать забастовку или нет, и т.д. Круг лиц, принимающих реше-

---

\*Следуя определению основоположника этой теории Роя Раднера, команда существует тогда, когда имеется группа лиц, принимающих решения, объединенных общими интересами, но обладающих разной информацией и разной степенью контроля; при этом данные лица должны осуществлять свой выбор сообща. Здесь мы имеем случай сильной взаимозависимости решений, когда встают проблемы поиска информации, доведения ее до лиц, принимающих решения, и наделения их различными рычагами контроля.

ния, может меняться, но общим принципом всегда остается преобладание функций предпочтения одной подгруппы участников по отношению к другой подгруппе, исходя из количественного критерия: число голосов при правиле простого большинства, обладание пакетами акций, дающих право голоса, минимальный уровень обладания имуществом, как при цензовой избирательной системе, и т.д.

Наконец, существуют всякого рода процедуры выбора, основанные на иерархическом преобладании, когда упорядоченность является лишь частичной (это исключено в уже упомянутом случае диктатуры). Речь идет о механизмах, которые покоятся на осуществлении полномочий по принятию решения через коалицию. Это модели “бюрократического решения”, где выбор покоится на соединении процедур отбора решений низшего ранга и процедур установления согласия между равнозначными уровнями; это модели коалиционного решения, принятого группами по интересам, например, под эгидой техноструктуры, как показал Джон Кеннет Гэлбрейт (Galbraith J.K.; [1968]), основывающиеся на передаче полномочий, обладании информацией, способности повлиять на некоторые категории участников и т.д.

Ввиду явного различия процедур принятия коллективных решений возникает вопрос: какие критерии использует организация, чтобы выбрать или выделить именно этот, а не другой механизм. Ответ можно получить проанализировав историю каждой организации. Но этого, очевидно, недостаточно для теоретика. В специальной литературе был также изучен весь ряд критериев выбора. В действительности даже с чисто экономической точки зрения критерий эффективности, о котором здесь упоминается (подробно о нем будет сказано в главе VI), проявляется весьма противоречиво. Дело в том, что он затеняет, а иногда и вовсе скрывает другие критерии, которые могут стать определяющими при выборе процедуры принятия решения. Напомним: чтобы осуществить такую процедуру, например, в условиях ограничения времени, приходится прибегать к авторитарным процедурам, несмотря на то, что участники предпочитают механизмы, основанные на консенсусе. Имеют значение также: приемлемость

процедуры для участников с учетом внешних ограничений, например, со стороны закона; единство принятых оценок; отсутствие формальных противоречий, то есть приспособленность процедуры принятия решений к поставленным целям; взаимное соответствие принятых решений и т.д. Проблема состоит в том, что эти критерии не всегда совместимы. Это обуславливает необходимость при выборе процедуры решения составить иерархию критериев, что вновь возвращает нас к другим структурным характеристикам организации (уровень полномочий, тип иерархии, организационная форма и т.д.).

Вопрос о процедуре коллективного решения, относящийся к проблеме экономической организации, выявляет два типа затруднений: *определение* возможных процедур и условий, в которых они могут быть введены в действие, и *оценка*, которая в конечном счете связана с иерархизацией целей организации и свойств ее структуры.

Исследование этих проблем затруднений позволило ясно показать различие между традиционными представлениями о решении (основанными на гипотезе высокой рациональности и игнорирующими в главном структурированный, коллективный характер экономического выбора) и подходом теории организаций, который выдвигает на первый план взаимозависимость между участниками и, таким образом, выдающуюся роль процедуры выбора, в которой значительная ее часть определена внутренним функционированием самой организации.

Тем самым механизмы выбора предстают как неотделимые от *природы принимаемых решений*, они как бы обрисовывают “удостоверение личности” организации, в частности, *природу взаимоотношений* между участниками, какой она предстает в рамках власти и иерархии. Из этих связей будут созданы каналы коммуникации между участниками.



### **III. Организация как средоточие информационной системы**

Осуществить экономический выбор — значит обработать серию информационных сообщений с целью принять решение о действии, которое само станет сигналом, информацией для других единиц принятия решений. Одна из функций экономической организации — обработка и производство информации.

Понятие информации не однозначно. На общеупотребительном уровне информация выступает как совокупность данных об экономической ситуации, доведенных до сведения агентов институтами статистики, органами прогнозирования или же органами содействия принятию решения. Однако с теоретической точки зрения экономическая система характеризуется правилами, по которым она сводит к общему знаменателю разнородные сигналы, относящиеся одновременно к количественной стороне дела (тонны стали и т.д.) и качественной (специализация рабочей силы). Долгое время рыночную экономику отождествляли с механизмом цен: в экономике, основанной на всеобщем обмене, всякая эмпирическая информация в конце концов отражалась на ценах. И напротив, типы экономики, основанные на централизованном планировании, анализировались скорее под углом зрения количественных показателей.

Теперь, благодаря прогрессу в экономической теории информации, мы знаем, что все это было чрезмерным упрощением. В рыночной экономике информация, заключенная в ценах, нередко предстает как недостаточная, иногда она отсутствует вовсе или же возникает в качестве побочного продукта информации другого типа (например, о качестве, как мы увидим далее). Точно так же теоретики плановой экономики под давлением фактов давно осоз-

знали явную недостаточность одних лишь количественных показателей.

Удивительно, что эти попытки анализа и дискуссии касались почти исключительно информации в сфере *взаимоотношений между организациями*, причем не принималось во внимание то, что сигналы, входящие в процесс обмена, вначале были произведены самими организациями и внутри них. Эта глава повествует прежде всего о *внутриорганизационных* процедурах производства информации. Мы напомним о многочисленных трудах по экономике информации, результаты которых объясняют *внутриорганизационные* отношения и служат теоретическому объяснению самого факта существования организаций, в частности, организаций большого масштаба.

## **1. Информационная деятельность внутри организации**

Быстрое развитие информационных систем заставило оценить важность организации как места трансформации данных и как сети отношений между участниками. Результат этого — обширная литература, посвященная свойствам и издержкам внутренних информационных структур и их последствиям для организации труда.

Для экономиста анализ организации как системы, производящей информацию, проявляется в характеристике внутренних процессов; возникающие при этом издержки нужно уметь сравнивать с рыночными издержками по получению информации. Производство информации означает также, что данная организация посылает сигналы другим организациям. В связи с этим возникают вопросы: каким образом данные сигналы смогут кристаллизоваться в системе цен, а последствия организационной структуры — проявиться в структуре рынка.

### **Внутренняя система сигналов и ее издержки**

Экономическая организация, комбинируя ресурсы, в первую очередь создает персонал исполнителей. Необходимо принять во внимание *информацию об ограничени-*

ях, которые препятствуют приобретению и трансформации этих ресурсов, а также *информацию о самой организации*, то есть в конечном счете о взаимоотношениях между участниками.

В пионерной статье Джекоб Маршак (Marschak J.; 1968), вдохновляясь работами по теории коммуникации (Шаннон и Вивер (Shannon C., Weaver N.; 1949), предложил схему внутреннего потока информации, которую мы приводим, слегка изменив:

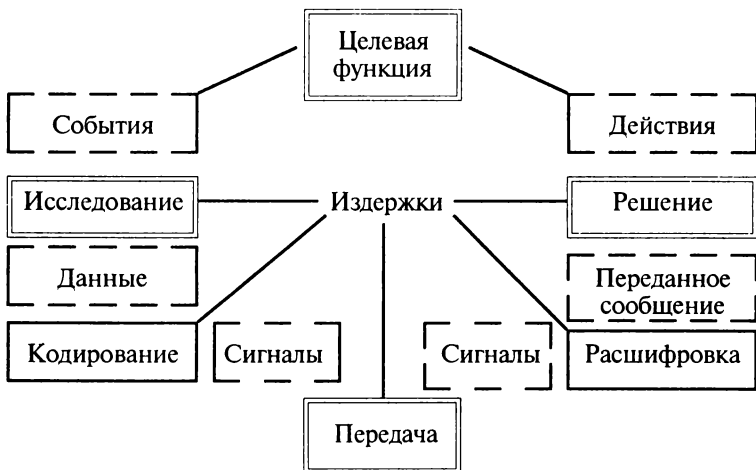


Схема 1

В этой схеме контуры из пунктирных линий обозначают переменные, которые организация контролирует весьма несовершенным образом, а замкнутые контуры — операции по передаче, с которыми связаны шумовые помехи, особенно заметные в случаях, обозначенных двойным контуром. Последние имеют решающее значение для организации.

Процедуры принятия решений, о которых говорилось в предыдущей главе, в значительной степени зависят от информационной системы, а точнее — от способов поиска и передачи информации, определяющих ее качество. Стратегическая роль исследований обусловлена трудно-



тами получения данных об окружающей среде, в которой действует организация, и о внутренних характеристиках последней. Исследование связано с механизмами, способными выявить эти данные и трансформировать их в информационное сообщение. Что касается передачи информации, то она зависит от качества внутренней сети в организации, от способности организации синтезировать сигналы и передавать их с минимальными искажениями. В экономической организации система передачи никогда не сводится к данным чисто физического или технического свойства, как это имеет место в телефонной связи. Экономическая система *неотделима от системы взаимоотношений между участниками* и, в частности, от иерархических правил, важность которых мы подчеркивали в предыдущей главе.

Ограниченность модели Маршака заключается в том, что он не выявил достаточно четко разницу между двумя типами информационных систем. Его модель, однако, можно интерпретировать в следующем смысле: пунктирные линии обозначают главным образом информацию об ограничениях, тогда как сплошные линии — информацию о взаимоотношениях участников. Теперь нам осталось разъяснить содержание этих двух взаимосвязанных типов данных.

## **Ограничения и люди**

Важнейшая функция экономической организации — анализ сложного комплекса информации о своей среде, то есть в конечном счете — отбор и интерпретация объективных данных, которые расширят пространство возможных решений.

Существует несколько типов ограничений:

первый — *ограничения, которые касаются первоначальных вложений (затрат)* — как материальных (например, запасы сырья), так и нематериальных (например, послепродажные услуги покупателям высокосложного оборудования). Здесь речь идет о трансакционных ограничениях: в рыночной экономике приобретение этих видов вложений опосредуется системой цен или посредством их

калькуляции в случае, например, внутреннего трансферта ресурсов в большой фирме;

второй — *ограничения, которые относятся к использованию этих затрат*, т.е. необходимая информация об уже внедренной технологии и ее возможностях, информация об альтернативных технологиях (они доступны, потому что уже существуют, их предложение достаточно, а требуемое финансирование может быть обеспечено);

третий — *ограничения, которые относятся к самой системе информации*, то есть объективно существующие способы получения данных, отбора, интерпретации и сохранения их. Это же относится к бухгалтерским услугам, компьютерному обеспечению, а также к качеству и надежности данных, полученных от других организаций;

четвертый — *ограничения, которые относятся к взаимоотношениям организаций друг с другом*. В рыночной экономике эти отношения конкретизируются в структуре рынков, в частности, в их более или менее конкурентном характере и в стратегии конкурентов. Подобные ограничения требуют производства соответствующей информации для организаций различного рода: фирм, профсоюзов, медицинских учреждений, благотворительных организаций и т.д. Тем самым мы затрагиваем информационную сферу, существующую между организациями, что является предметом второй части данной главы.

Все перечисленные виды информации — это информация о данных, получаемых извне: о сырье, о технологическом процессе и т.д. Но *организация все же характеризуется и иными данными*, а именно — *отношениями между участниками*. Поэтому воспроизведение информации об указанных отношениях является решающим, причем как для самих организаций, так и для теоретика, который намерен их анализировать и сравнивать. Именно это подчеркивал Харвей Лейбенштейн (Leibenstein H.; 1987).

Прежде всего существуют правила распределения ролей и функций. Они ведут к установлению внутренней структуры организации, в частности, определяют ее уровень иерархизации. Существуют также правила, регулирующие отношения между иерархическими уровнями. По крайней мере со времен Адама Смита нам известно, что

существуют теоретические объяснения самому существованию этих структур: преимущества разделения труда, необходимость внутренних соглашений, чтобы преодолеть проблемы типа “дилеммы заключенного”\*

Кто говорит “иерархическая организация”, обязательно (мы видели это) имеет в виду “внутренние процедуры контроля”. Ясно, что здесь речь идет о другом типе информации — об отношениях между участниками. Внутренние процедуры контроля кристаллизуются *в совокупности технических средств и механизмов, которые обеспечивают сплоченность участников и, следовательно, согласованность действий*. Они могут быть трех типов: например, фильтры при процедурах продвижения по службе нацелены на то, чтобы установить механизмы отбора и избежать возникновения проблем; показатели напряженности, например, удельный вес неотработанного времени (норма абсентеизма), имеют целью подать сигнал о появлении конфликтных факторов; затем пускаются в ход репрессивные формы контроля, чтобы наказать за нарушение правил, регулирующих взаимоотношения, или уклонение от намеченной цели. Существует, наконец, еще один тип информационных данных, полученных внутри орга-

---

\* *Дилемма заключенного* прекрасно иллюстрирует проблему расхождения между индивидуальной и коллективной рациональностью в случае, когда существует взаимозависимость решений. Ее классическая формулировка такова: два вора арестованы и заключены в разные камеры. Будучи убежденными в их виновности, следователи не располагают тем не менее достаточными уликами. Они решают поставить каждого заключенного в отдельности (при условии, что заключенные не могут общаться друг с другом) перед следующим выбором. Если один из них признается в воровстве, он будет полностью освобожден от наказания, тогда как другой будет приговорен к максимальному сроку, допустим в 5 лет. Если никто не сознается, они оба будут приговорены из-за отсутствия доказательств к минимальному сроку, допустим к 6 месяцам. Наконец, если оба сознаются, то будут приговорены за воровство к 2 годам лишения свободы. Эти заключенные находятся, таким образом, перед проблемой стратегического выбора, базирующегося на предвидении выбора другого и ведущего к решениям, основанным на сотрудничестве или конфликте. Для подобной ситуации можно предложить серию сценариев о взаимоотношениях между участниками, когда их решения взаимозависимы.

низации, характеризующих распределение самой информации. Ответ на вопрос: какая информация в какую инстанцию должна быть направлена, занимает стратегическое место при принятии решений в организации, так как от этого зависит качество информации, доступной для тех, кто принимает решение.

Неверно считать или делать вид, что считаешь, будто понятие внутренней информации не может иметь никакого содержания. Ее можно определить, как мы только что видели, весьма четким набором компонентов. В аналитическом плане знание этих компонентов делает более содержательным сигналы, которые производит экономическая организация.

## **Результат: информация как представление**

Внутриорганизационная информация формирует, таким образом, систему представлений, необходимых при принятии решения и предназначенных для того, чтобы *донести в концентрированной форме сигнал о комплексе взаимоотношений* до других организаций.

Во внутреннем масштабе организация имеет задачу обработать информацию, чтобы довести до участников представление о том, что они должны знать, чтобы действовать сообразно целям организации. Она добивается этого, сводя сигналы воедино в рамках двух типов процедур.

Прежде всего существует *кодификация*, то есть перевод совокупности установленных и отобранных данных на язык, доступный для всех участников. Кодификация определяет требуемое качество и выполняет двойную функцию: *обобщить* относящиеся к делу *данные* в форме, доступной пониманию участников, и *уменьшить число данных*, облегчив тем самым их использование. Эффективно работающая организация производит информацию, *доступную* пользователям. Система такой информации достаточно *гибка*, чтобы учесть постоянно меняющиеся данные. Пример кодификации — сетка заработной платы государственных служащих.

Если закодированная информация относится главным образом к отдельным необходимым данным, *то организа-*

ционные схемы нацелены на то, чтобы представить саму структуру организации и, следовательно, дать образ отношений между участниками в одной из трех элементарных форм: *в виде дерева*, например, в схеме управления, которая должна описать структуру с многочисленными иерархическими уровнями; *в виде сетевой схемы*, которая представляет отношения между участниками вне критериев иерархии, в частности, во взаимозависимости их функций; и, наконец, *в виде системы отношений взаимного сцепления* (построенных как звенья в цепи), где структурные группировки сформированы в зависимости от сходных признаков участников, например, от их местоположения.

Все эти виды внутренней информации имеют смысл лишь тогда, когда они обобщаются в совокупности сигналов, обеспечивающих стыковку между отдельными организациями. В рыночной экономике, где организации производят товары и услуги, призванные так или иначе стать предметом сделок, эта внутренняя информация проявляется в виде издержек и, как правило (хотя здесь, как мы увидим далее, возможны исключения), — в виде цен.

## **От внутренней информации к ценам**

Такой подход вновь отдаляет нас от традиционной точки зрения или, по крайней мере, придает новое содержание понятию цены (имея в виду, что заработная плата и норма процента — это тоже цены).

В экономической теории существуют две принципиально отличающиеся интерпретации проблемы формирования цен. Первая, идущая вслед за Маршаллом и Вальрасом, описывает главным образом случай широкой конкуренции и предполагает весьма произвольно, что в этих условиях цены производственных затрат и цены произведенных товаров и услуг навязываются единице принятия решений извне. Располагая информацией, которая досталась ей без издержек, указанная единица должна лишь эффективно комбинировать ресурсы, которыми она располагает. Другими словами, *проблему формирования цен и ее значение* на уровне отдельной хозяйственной единицы самым очевидным образом обходят и сводят к меха-

низму рынка: цена объявляется делом одних лишь межорганизационных отношений. Еще необходимо, чтобы эти организации были совершенно похожими, чтобы они были небольшого размера, так как это условие *расчистки рынка*, то есть устранения всякого избыточного спроса. При других положениях графика, например, для случая олигополистической конкуренции, мы сталкиваемся с бесконечным множеством возможных решений.

Недостатки этой концепции побудили других теоретиков, вдохновленных Калецким и Кейнсом, выдвинуть иной подход, исходя из так называемого правила “mark-up”, или “ценовой накладки”. В рамках этого видения проблемы именно фирма, банк или любая хозяйственная единица, осуществляющая сделки, формирует цену. Она делает это, прибавляя к себестоимости долю прибыли. Определенная таким образом цена имеет то преимущество, что она побуждает выявлять расчетные издержки и одновременно выражает тот факт, что каждая единица принятия решений обладает определенной властью на рынке. Правило “mark-up”, или ценовой накладки, предстает, таким образом, как более реалистическое. Но ему присущи два недостатка: во-первых, интерпретация себестоимости главным образом в понятиях издержек производства под влиянием технологических ограничений (при этом игнорируется значительная часть издержек информации, упомянутых выше) и, во-вторых — весьма слабая реакция на стимулы рынка, касающиеся установления самой накладки или, в более общем плане, — оснований этой накладки.

Пока теория организаций не может предложить формальную модель, которая позволила бы избавиться от этих недостатков. Но, принимая во внимание разнообразие информации, которую обрабатывает организация, ясно осознавая, что цена товара или услуги не есть нечто данное, что в ней синтезируется эта информация, указанная теория предстает как попытка создать концепцию, в большей степени приближенную к реальной практике установления цен.

Рассмотрим, например, процедуру установления цен в рамках предварительных управленческих расчетов. Эти расчеты опираются на составление баланса — сметы рас-

ходов и доходов. Смета расходов основывается обычно на информации о прямых затратах, то есть об издержках, напрямую связанных с ограничениями вложений и технологии, о которых мы говорили, а также на информации о структурных затратах, которые покрывают постоянные издержки капиталовложений и организационные издержки. В итоге смета расходов представляет по большей части синтез *внутриорганизационной* информации. Эта смета противостоит расчету доходов, выражающему на самом деле информацию, которую предприятие имеет о внешней среде, куда будет направлен его товар: предварительная оценка состояния и перспектив спроса, цена и качество товаров конкурентов, степень торговой агрессивности фирм-соперников и т.д. Речь идет, следовательно, об информации *межорганизационной сферы*, однако здесь необходимо подчеркнуть, что это именно отобранная и произведенная информация в собственном смысле слова.

Из сопоставления этих двух смет предприятие выводит не цену, а именно *структуру цены* реализации, так как в большинстве случаев организация руководствуется стратегией дифференцированных цен в зависимости от рынков, на которых она действует, и в зависимости от клиентов.

Подведем итоги. Конечный сигнал, который организация посылает в направлении рынка — цена, зарплата, норма процента, — синтезирует три типа информации: *о внутренних характеристиках организации*, то есть не только об ограничениях со стороны эффективной технологической комбинации ресурсов, но и об организационных ограничениях; *об уровне конкуренции или, в общем плане, об оценке возможностей замещения*; и, наконец, *о своей стратегии*. Этим объясняется недостаточность статических концепций.

Учет перечисленных компонентов имеет решающее значение для понимания, как посредством этих сигналов экономическая организация входит в контакт с другими организациями.

## 2. Асимметрия информации и отношения между организациями

Литература о природе и проблемах информации, циркулирующей на рынках, в отличие от той, что касается внутренних организационных отношений, весьма обширна (см. Менар [1983], Стиглиц [1984] и [1987]; Гарсиа (García R.; [1987]) и др. Наша цель — проанализировать те аспекты имеющейся информации, которые могут быть поняты лишь с учетом деятельности организаций.

### Проблема Хайека

В статье, опубликованной в 1945 г., Фридрих фон Хайек (Hayek F.A.) поднимает фундаментальную проблему, что ставит его в оппозицию тому мнению, которое утверждается в рамках господствующего течения экономической теории. Согласно Хайеку, ключевой вопрос экономического анализа состоит не в том, чтобы определить (как это полагала вальрасовская традиция), каким образом могут *логически* совмещаться планы агентов, располагающих полной информацией, а в том, чтобы обдумать *динамическую процедуру*, которая позволяет агентам, вырабатывающим планы на основе частичных и неполных знаний, наилучшим образом использовать их ресурсы.

Предложив эту новую формулировку, Хайек исследовал серию возникающих в связи с этим вопросов, важность которых сделалась очевидной лишь несколько десятилетий спустя. Если экономические агенты способны вырабатывать планы использования своих ресурсов, каким образом им сообщаются сведения, на которых они основывают эти планы? Какая инстанция способна наилучшим образом обработать эту информацию — центральная власть, полностью децентрализованные агенты или организации? В рыночной экономике механизм цен предстает как основной инструмент передачи этой информации. Но является ли он наиболее эффективным, доставляющим агентам лучшую информацию с наименьшими издержками? И как оценить эту эффективность? Нако-



нец, если признать существование других механизмов размещения ресурсов, возможен ли тогда рациональный хозяйственный расчет в системе, обходящейся без цен в качестве вектора информации?

Ответы Хайека известны; они исходят из его концепции, основанной на методологическом индивидуализме и на убеждении, что рынок обладает наивысшей способностью для воплощения этого принципа. Для него только индивиды могут получать и производить информацию, в которой они нуждаются, и только рынок может обеспечить адекватное воспроизведение и передачу этих сведений.

### **Несоответствия в связке “информация — цена”**

Позиция Хайека молчаливо исходила из постулата о полной открытости и соответствии друг другу информации и цены и из идеи, что не существует фундаментальной асимметрии между индивидуальными агентами по части доступа к информации, в которой они нуждаются.

Именно эти идеи и были позднее поставлены под сомнение, когда стало ясно, что хозяйственная информация вовсе не такая однородная, как это следовало из предыдущего анализа, что она весьма неполная и что она дорого стоит. Разнородность, неполнота и дороговизна предстают в действительности в качестве главных причин неэффективности координации через рынок, и побуждают к исследованию других механизмов координации, более совершенных. Рыночная экономика становится, таким образом, *комплексом* координационных механизмов. Кроме того, эти отрицательные явления логически объясняют генезис организаций и их позитивную роль в структуризации рынков.

*Остановимся прежде всего на разнородности.* Если взаимоотношение “информация — цена” и играет главную роль в рыночной экономике как демонстрация выбора хозяйственных единиц, то оно не является здесь единственным. В многочисленных ситуациях количественные показатели предшествуют сигналам цен и иногда сильно от них отличаются. Хорошо известно, например, что колебания запасов представляют для предприятий, а также для

специалистов по конъюнктуре важный показатель изменений в поведении рынка, причем задолго до того, как к этому будут подогнаны цены. Решения об инвестициях, об экономической политике основываются весьма часто на количественных сигналах, чью важность осознали и показали теоретики равновесия невальрасовского типа (см. д'Отюм (d'Autume A.; 1985).

Другой, ставший классическим, пример касается страхования, где сумма требуемых возмещений может оповестить страховщика о величине риска, который предвидит страхователь. К этой информации количественных показателей присоединяется информация качественного типа, которая также часто предшествует ценам и влияет на их формирование. В противоположность традиционной точке зрения или той, которой придерживался Хайек, рыночная цена даже в условиях конкуренции не всегда является выразителем качества; случается и наоборот, что сигналы о качестве ведут к определению цены (см. Стиглиц [1987]).

Важным примером этого служит теория эффективной заработной платы. Она показывает, как фирмы могут выбрать предложение высших заработных плат вместо равновесной заработной платы, которая образуется лишь вследствие сопоставления предложения и спроса на труд, так как высокое жалование стимулирует рост качества работы. Другими словами, производительность отражает заработную плату, а не наоборот.

Один из авторов этой теории Джордж Экерлоф (Akerlof G.; 1982) идет еще дальше и утверждает, что в отношениях найма заключен элемент дарения и встречного дарения, который не поддается восприятию с точки зрения связи “информация — цена”.

Существуют, наконец, ситуации, когда качество и количество совмещаются, чтобы предоставить важнейшие показатели для лица, принимающего хозяйственное решение, то есть такие показатели, которые сигнал о ценах не смог бы ему предоставить. Так, число сигарет, которые выкуривает служащий, может стать важным индикатором его риска заболеть (то есть его отсутствия на работе) и его способности предпринимать усилия (следовательно, его

производительности). Все это экономические факторы, которые не в состоянии передать никакой сигнал цены.

Разнородность векторов информации обуславливает ее *неполноту*. Если взять в качестве точки отсчета случай полной и совершенной информации, как это имеет место в традиционных моделях, то мы получим не просто полезную абстракцию. Это будет ошибочная постановка проблемы, так как учет *обязательно* неполного характера информации меняет саму природу дальнейших рассуждений. Причины этой неполноты бывают двоякого рода. Они могут возникать из так называемого *неблагоприятного отбора*, то есть из *неспособности получить исчерпывающую информацию о свойствах товара или услуги, купленных или проданных на рынке* вследствие разнородности внешне сходных товаров (пример — рынок подержанных машин). Причиной неполноты может быть также *моральная нагрузка*, то есть ситуация, когда неполнота либо несовершенство информации объясняются тем, что участники могут предпринять действия, не доступные контролю, но затрагивающие результат решения (рынок страхования по болезни).

В обоих случаях неполнота информации порождает сомнения относительно положений, рассматриваемых традиционной моделью в качестве “фундаментальных”, а именно: 1) равновесие устанавливается там, где предложение равно спросу; 2) в условиях равновесия существует единая цена; 3) можно исследовать эффективность, не занимаясь распределением (см. Стиглиц [1984]).

Однако множественность и неполнота означают, что информация является таким ресурсом, приобретение которого связано с выполнением *сложных и дорогостоящих процедур*. Стиглер (Stigler; 1961) показал, что даже в случае высококонкурентного рынка, если исходить из гипотезы децентрализации решений и исключить очевидные случаи, когда агенты уже с момента начала игры будут знать цену равновесия или предполагать, что объявленная цена и есть цена равновесия, даже тогда следует исходить из процедуры поиска информации. Стиглер имел в виду метод зондирования для выборки установленной величины; Нельсон (Nelson R.; 1970) рассматривает скорее

последовательный поиск. Можно исследовать и другие модели. Во всех случаях процедура сопряжена с издержками. Это означает, что исследование должно быть целесообразно ограничено.

Но тогда рынок с небольшим числом участников может оказаться менее дорогим в смысле получения информации и, следовательно, привести к установлению более низких цен, чем рынок широкой конкуренции. Если это так, то наличие *организаций больших размеров*, по сравнению с размерами рынка, *улучшает сами условия координации на рынке*.

Выбор процедуры исследования не может быть отделен от типа помех получению информации. Неполнота, связанная с неблагоприятным отбором, дает преимущества механизмам первоочередного определения качества товаров и услуг, что делает роль цен весьма относительной. Установление расхождений со стандартами качества и оценка этих расхождений становятся главными критериями принятия решений, что делает излишним такой показатель, как цена: так объясняется важность *контрактных отношений* — типа отношений субподряда или *отношений, основанных на соглашениях* между организациями, — типа доверительных отношений (см. Эймар-Дюверне (Eymard-Duverney; 1989). В случае с моральной нагрузкой главная проблема состоит в том, чтобы побудить участников отказаться от сокрытия информации, которой они располагают. Стимулирующие механизмы, о которых речь пойдет в следующей главе, становятся здесь стратегическим фактором. Их ввод в действие всегда зависит от организации.

## **Генерирующая асимметрия организаций**

Вследствие внутренних свойств информации, которые мы только что описали, существует глубокая асимметрия между участниками рынка, асимметрия внутри полученной информации и асимметрия в способности получать информацию.

Мы будем называть *асимметрией распределения* неравное размещение информации между экономическими

единицами. Если информация не является ни совершенной, ни бесплатной, то ее эффективность, согласно Парето, не может трактоваться независимо от ее распределения. Информация — это не такой же товар или услуга, как другие. Она определяет условия доступа на рынки товаров и услуг и, следовательно, является жестким ограничением совместных выгод, на которые могут рассчитывать участники.

Кроме того, асимметрия энергично подталкивает агентов к использованию ее, чтобы улучшить свое положение. Это проявляется в действиях участников, гораздо более *активных*, чем в традиционных представлениях, а также в существовании организаций, вследствие возможности получить от информации дополнительную ренту, и, наконец, во введении в действие *правил и соглашений*, ограничивающих последствия асимметрии информации.

Асимметрия распределения представлена несколькими типами (Понссар (Ponssard; 1980). Неравенство может влиять на отношения между производителями (или продавцами), как в случае с рынком подержанных машин. Тогда асимметрия порождает процедуры, внутренние по отношению к рынку (например, появление *посреднических организаций* в виде специализированных гаражей с целью уменьшить неопределенность, перед которой стоит покупатель), или же внешние по отношению к рынку, как в случае с законодательством, защищающим права потребителей. Асимметрия может также затронуть лишь одну сторону рынка. Так, фирмы постоянно сталкиваются с проблемой выбора между снижением издержек информации за счет ее распространения и сокрытием этой информации с целью получить монопольную прибыль. Неопределенность, которая оказывает давление на этот выбор, объясняет производство информации в рамках общественного сектора, а также динамику вертикальной интеграции: расширение знания клиентуры через интеграцию пунктов сбыта; улучшение информации об издержках через объединение некоторых поставщиков. Асимметрия, наконец, может относиться к самому объекту конкуренции. Таков случай продажи на аукционе товаров с неопределенной ценностью: это побуждает к распределению

риска через формирование коалиций, отсюда очень высокая степень организованности этого типа рынка.

Асимметрия распределения информации имеет, таким образом, весьма серьезные последствия, причем все они сходятся в одном направлении: *преимущество организаций* и *необходимость регулирующих правил*, то есть институциональных ограничений. Можно даже утверждать, что вследствие этой асимметрии подлинно конкурентный рынок начинает гораздо больше походить на рынок, где действуют крупномасштабные организации, чем на рынок атомизированных соперников, который описывает традиционная теория. Вспомним о рынке автомобилей, где конкурирующая реклама, возможность взять автомобиль на испытательный срок, договоры о гарантии уменьшают асимметрию распределения информации между производителями и покупателями.

К асимметрии распределения добавляется *асимметрия получения информации*. Возможности поиска информации не равны. Дифференциация этих возможностей объясняет тот интерес, который проявляют участники к формированию всякого рода коалиций, организаций, как это показал Френк Найт [1921]. Последние действительно позволяют осуществить процедуры, призванные уменьшить асимметрию.

Цель процедур отбора (Спенс (Spence; 1974) — производить информацию, которую не позволяет выявить или плохо выявляет система цен. Так, на рынке труда выбор одного из двух кандидатов, похожих между собой, если пользоваться языком рыночных показателей, основывается на отборе информации о предпочтениях индивидов и, следовательно, их способности интегрироваться в организацию. Но это означает также, что организация будет тем эффективнее, чем удачнее будет выбор ее участников. Процедуры обучения играют аналогичную роль. Кеннет Эрроу [1962] показал, что производительность зависит от обучения, то есть от способности организации *передать информацию и внедрить дисциплину*. Однако обучение связано не только с намерением уменьшить асимметрию информации, например, между учителем и учеником лицом к лицу с действительностью (связанной с неблаго-

приятным отбором). Оно обеспечивает также получение информации о поведении соперников, которые стараются использовать относительные преимущества, доступные им в информационном плане (эффект моральной нагрузки). Существуют, наконец, процедуры, цель которых — снизить издержки приобретения информации посредством ее открытия. Фирма может быть заинтересована в развитии у своих клиентов способности к исследованию и в повышении чувства уверенности в себе (эффект репутации). Меры контроля, призванные гарантировать качество поставляемых товаров, репутация добросовестности, постоянство в отношениях с поставщиком или поддержание имиджа жесткости на переговорах о заработной плате представляют собой множество сигналов, которые организация использует помимо цен, чтобы передать информацию или, напротив, чтобы сделать ее более закрытой (см. Эрроу [1974] и Эймар-Дюверне [1989]).

Существование асимметрии информации и в связи с этим — необходимость издержек дают широкое объяснение также существованию организаций и их роли в рыночной экономике. Более того, эти факторы помогают понять, что высокоэффективная рыночная экономика не может обходиться без соединения информации, распространяемой рынком, и без способности к обработке информации, внутренне присущей организациям.

Но если это так, то существование организаций, и в частности, организаций крупномасштабных, стремящихся переложить на других свои издержки и уменьшить некоторые виды указанных асимметрий, глубоко меняет природу информации, которая циркулирует на рынке.

### **Обратный эффект: организация и формирование цен**

Здесь мы затрагиваем один из наиболее интересных моментов, общих как для экономики организаций, так и отраслевой экономики. Если асимметрия информации порождает организации, которые имеют *силу на рынке*, значит, нельзя игнорировать обратный эффект, который образуется вследствие влияния этих организаций на струк-

туры рынка и, следовательно, на отношение “информация — цена”.

В теоретическом плане это означает, что понятие рыночную экономику и способ ее функционирования можно, если с самого начала принимать во внимание существование организаций, которые определяют конфигурацию экономических систем.

Следствием этого является тот факт, что в теории отраслевых рынков необходимо подвергнуть инверсии предложение Милтона Фридмена (Friedman M.; 1967). Фридмен ссылаясь на запутанность вопроса о границах анализа и на неясность теоретических результатов, чтобы рекомендовать отправить в последний ряд, если не вовсе отвергнуть, подход, основанный на монополистической конкуренции. Учет свойств информации в среде организаций, межорганизационные характеристики этих свойств усиливают аргументы в пользу анализа, в котором понятия асимметрии и конфликта занимают по меньшей мере столько же места, сколько понятие равновесия (Менар [1981]). Обновление и продвижение теории отраслевых рынков в последние годы свидетельствуют о плодотворности исследований в этом направлении (см. Шмалензи и Виллиг (Schmalensee R., Willig R.; 1989). Улучшенное обоснование интересующего нас анализа со стороны экономики организаций способно подкрепить эту тенденцию.

Но учет проблем информации с точки зрения экономики организаций идет дальше. Согласно теории экономики организаций эти проблемы касаются не только предприятий, но всех единиц экономики, в которых принимаются решения, меняющие систему информации. Признание организации означает и признание ее влияния на среду (власть над рынком в случае с предприятиями), и, следовательно — на информационную систему, а также неизбежно порождает сомнения относительно правомерности традиционного разделения теории на микро- и макроэкономику.

Таким образом, организационные характеристики в случае с предприятием объясняют, скорее, *структуру цен*, чем существование единой цены; структуру, определенную собственной стратегией фирмы, столкновением всей гаммы ее цен с ценами конкурирующих организаций и



действиями по дифференциации цен в долгом периоде. Однако свойства этой структуры цен, зависящей от веса организаций и, следовательно, от общей структуры рынков, будут отражаться в макроэкономическом плане на общем порядке формирования цен\*.

## От микро-микроуровня к макроуровню

Анализ проблем экономической информации в свете экономики организаций отчетливо выявляет возможность взаимосвязи между тем, что Харвей Лейбенштейн предложил именовать уровнем микро-микроэкономики, то есть внутриорганизационным уровнем (Лейбенштейн (Leibenstein Н.; 1978 и 1987), где обретают форму экономические сигналы, и уровнем макроэкономики, где встреча этих сигналов ведет к структурным изменениям.

При этом речь идет не только об одной лишь системе цен. Необходим анализ и способа, при помощи которого другие экономические показатели, количественные ограничения, качественные факторы трансформируются в экономическую информацию. Такой анализ обязан затрагивать способы производства этой информации *в организациях*. Данное производство связано с издержками: оно

---

\* Иллюстрацию этому находим в исследовании, проведенном в рамках ОЭСР Давидом Анкауа и Полом Джеровски (Encsoa D., Gerosky P.; 1986). Это исследование пытается объяснить различия в порядке формирования промышленных цен в пяти странах—членах ОЭСР. Исходя из сравнения темпов роста производства и агрегированного индекса промышленных цен в 1955—1982 гг., авторы показывают связь между изменением структуры рынков (выявленной посредством показателей власти на рынке) и ростом жесткости (негибкости) системы цен. В заключении (где ставится акцент на переходе к стратегии выравнивания цен, чем и объясняется медленное приспособление цен к изменениям условий на рынке) указываются проблемы, решению которых экономика организаций могла бы помочь. Так, исследование ясно показывает, как сильно соотношение “информация — цена” зависит от структурных особенностей рынка, то есть от относительного веса организаций по секторам деятельности и по странам. Оно также показывает многие противоречия. Например, информационное давление не обязательно в тех секторах и странах, где высока концентрация, то есть где решающим весом обладают крупномасштабные организации (например, в Японии).

предполагает обучение, оно требует поддержки и внутри организаций и в межорганизационной сфере. Тем не менее установка и поддержание информационной сети, доступ к кодам и умение пользоваться ими весьма часто формируются внутри организаций.



#### **IV. Внутренняя логика организации: стимулы, мотивации, ценности**

В организации участники обладают специфической информацией, знание которой необходимо для правильного функционирования всей команды. Таким образом, организация сталкивается с ключевой проблемой — обнаружения, раскрытия информации. Она пытается разрешить ее путем внедрения механизмов стимулирования.

Для этого необходимо отыскать адекватные процедуры и побудить агентов передавать в руководящие инстанции свою информацию, в которой нуждаются последние: такова трактовка современной теории стимулирования. Затем организация должна побудить участников внести свой вклад так, как это от них ожидается, с учетом полученной информации. Понимаемое таким образом побуждение затрудняется проблемой мотиваций участников. Это соединение побуждения и мотивации заставляет нас сказать о недостатках моделей, построенных на базе поведения, исходя из обдуманного расчета (согласно выражению Марча (March; 1978)).

С точки зрения традиционной теории, понятие рынка сводится к системе цен и к транзакционным операциям, которые выражаются в денежных величинах. В этих условиях нет разницы между мотивацией и стимулом: стимул к получению заработка или прибыли (в денежной форме) недвусмысленно объединяет все мотивации агентов.

Но дело выглядит иначе, если мы находимся в гипотетическом пространстве, в котором признается существование экономических организаций. Существование структурированной команды при наличии отношений власти и иерархии приводит к вычленению разнообразных мотиваций, которые нельзя игнорировать: взаимозависимость агентов и проблем участия, важность нахождения своего места в иерархии, возможность продвижения по службе,

и т.д. Все это означает, что есть фундаментальное и обязательное общественное измерение мотиваций: последние превращают организацию в место, где происходит настоящая социализация агентов. Разнообразие мотиваций, наконец, выдвигает на первый план роль “организационной культуры”.

## 1. Стимулы

Честер Барнар [1938], к сожалению, незнакомый большинству экономистов, ясно осознал, что стимулы образуют центральный пункт, в котором сочленяются поведение агентов и явления сферы информации. Будучи механизмом координации, экономическая организация сталкивается с теми же вопросами, с которыми сталкивается и теория рынков: с помощью какой процедуры можно обнаружить информацию, в которой мы нуждаемся? Как руководящая инстанция должна объединять интересы участников, которые обладают этой информацией? При помощи каких средств? Лишь после статьи Гровса [Groves; 1974] эти вопросы были вновь подняты в экономической теории, причем, как представляется, при полном игнорировании того, о чем писал Барнар.

### Проблема

Под стимулами мы понимаем *совокупность событий, которые могут быть предметом манипуляции со стороны руководителя или группы руководителей, чтобы изменить поступки или следствия поступков других агентов* (см. Даффи и Нойбергер [1976] и Баласса [Balassa B.; 1986]).

Идея, что одни агенты могут располагать средствами изменения решений и поведения других агентов, не имеет в действительности смысла, если не признавать существования различных мотиваций и наличия организаций, чье функционирование как раз и опирается на эти различия.

В рыночной экономике чистой конкуренции и совершенной информации стимул и мотивация — одно и то же. Каждый агент принимает здесь решения, ни на кого не ссылаясь; выбор другого агента доводится до него че-

рез ограничения посредством рыночных механизмов. Дело меняется, как только в модель вводятся организации. Последние основываются на структурированном объединении агентов, которые разделяют общие цели (по крайней мере частично), но на базе различных мотиваций. К тому же существуют подгруппы, которые имеют неодинаковое, подчас противоречивое видение этих целей, или по-разному представляют себе методы их реализации. Кроме того, они руководствуются специфическими целями второго порядка, которые могут побудить их утаить информацию или исказить ее.

Ввод в действие побудительных механизмов внутри организации имеет целью обойти эти трудности и добиться максимальной отдачи, заставляя участников выявить свои предпочтения (и, следовательно, передать информацию, необходимую для решения), формируя виды поведения, которые обеспечивают согласование мотиваций.

Чтобы осуществить это, иерархия в самом общем виде располагает тремя возможностями.

1) Она может создать специальный орган: агентство, бюро, призванное получить эту информацию, но со всеми вытекающими отсюда проблемами — отчуждением по отношению к участникам, бюрократией и т.д.

2) Она может использовать информацию и прошлые данные, чтобы оценить нынешнюю ситуацию. Но в этом случае она рискует получить вместе с прошлой информацией содержащиеся в ней искажения и обрекает себя на игнорирование тех адаптационных механизмов, которые может потребовать изменившаяся среда.

3) Наконец, иерархия может создать специфические процедуры, предназначенные побудить агентов упорядочить свои мотивации так, чтобы приспособить их к целям организации, а также передавать как можно более полную и достоверную информацию в центры принятия решений. Именно этот третий путь и был исследован, в частности, после выхода в свет работы Гровса [1974] в рамках теории экономического стимулирования.

## Механизмы стимулирования

Под механизмами стимулирования мы понимаем *совокупность процедур, предназначенных побудить агентов выявить их предпочтения и передать имеющуюся у них информацию, а также согласиться с последствиями этого для их собственных действий.* Новейшая литература выделяет главным образом две процедуры такого рода.

Цель механизма стимулирования по Гровсу [1974] — *поставить распределение ресурсов (среди участников) в зависимость от информации, полученной благодаря применению конкретных мотивов (по общему правилу — доплата за предоставление адекватной информации).* Цель механизма стимулирования по Бонину-Вейтцману (Бонин [Bonin; 1976]; Вейтцман [Weitzman; 1974]) *добиться оптимальной степени участия различных группировок агентов (например, служащих, менеджеров, акционеров для случая с фирмой) благодаря системе правил распределения прибыли.* В отличие от первой вторая процедура не ставит целью добиться зависимости распределения ресурсов от информации, полученной центром, но вводит *правило распределения прибыли, которое само зависит от использования распределенных ресурсов.*

В обоих случаях возникает одинаковая проблема (Миллер и Маррел [Miller J., Murrell P.; 1981]). Если организация преследует цель, к которой единодушно стремятся все участники, тогда оба механизма работают эффективно. Но если наличествует разнообразие целей или мотиваций участников, например, когда желают одновременно максимизировать выпуск и получить информацию о способностях участников, тогда сталкиваются с фундаментальным затруднением: простые механизмы стимулирования упираются в проблему различия участников, а следовательно, и их мотиваций. Это приводит нас к выводу, что эффективными могут быть только те механизмы стимулирования, которые принимают во внимание: *специфику организаций как систем, основанных на иерархии участников, их цели и мотивы.*

## Стимулирующие структуры и результаты

Таким образом, некоторые новейшие исследования пытаются подойти к проблеме с учетом необходимой диверсификации типов стимулирования, как того требуют различия самих мотиваций. Эти исследования, хотя и не обладают технической утонченностью уже упомянутых теоретических концепций, но имеют то преимущество, что находятся в большем соответствии с эмпирическими исследованиями. Центральная идея состоит в том, чтобы рассматривать механизмы стимулирования как структурированное и соподчиненное объединение трех составляющих: *иерархии заработных плат, степени участия и систем преданности организации.*

Так, в модели, основанной на теории игр и дополненной серией эмпирических исследований (Аоки [Aoki; 1984a]; Аоки и другие [1984в]; Тирни [Tugni; 1985]), Ма-саико Аоки предлагает представить фирму как *систему решений, основанную на торге* между акционерами-собственниками и служащими, где функции менеджмента состоят в установлении правил игры, то есть в согласовании интересов тех и других посредством переговоров о структуре стимулов. Не вдаваясь в детали данной модели, отметим, что менеджеры контролируют три переменных решения, которые необходимо сообщить вовне: цены (что предполагает, очевидно, известную власть над рынком), темп роста и пропорции распределения прибыли (следовательно, часть прибыли, которая вернется акционерам). Фирма характеризуется, конечно же, существованием иерархии, в соответствии с которой служащие различаются по их вознаграждению и рангу.

Бенджамин Уорд [Ward B.; 1958] выделял ситуацию, с которой сталкивается всякое исследование “промышленной демократии”, основанной на активном участии агентов. Если стимулирование усилий основано на денежных мотивах, в частности, на уравнительном распределении прибылей, оно побуждает работников (особенно старшего возраста) отдавать предпочтение непосредственному распределению прибыли в ущерб инвестициям, причем в



такой степени, что эффективность работы фирмы, ее рост и само ее существование оказываются под угрозой.

Ответ, одновременно теоретический и практический, можно найти в исследовании Аоки и др. [1984в]. Анализ крупных японских фирм показывает, что на самом деле можно избежать такой ситуации, если фирма способна обеспечить участникам возможность продвижения по службе и регулярное увеличение их доходов, используя сочетание названных типов стимулирования. Точнее говоря, эта структура апеллирует к повышению степени участия и к расширению возможностей продвижения по службе внутри фирмы, отдавая тем самым первенство качественным стимулам, а не стимулам, связанным с зарплатой.

Пример с японскими фирмами весьма показателен. Эти фирмы придают важное значение росту реального оборота, часто в ущерб прибыльности, чем они резко отличаются, например, от американских компаний. Как же объяснить эту стратегию? В действительности она оказывается весьма тесно увязанной в рамках долгого периода с попытками максимизировать усилия участников. Эта увязка дает ход логике, при которой снижение издержек на единицу продукции обеспечивает длительное снижение цен, что в свою очередь поддерживает темп роста. Однако реализация этой цели требует *тонкой дифференциации стимулов* применительно к короткому и долгому периодам.

*В рамках короткого периода* этот результат может быть достигнут посредством сочетания стимулов, где участие превалирует над материальными выплатами типа повышения зарплаты или премии. С технической точки зрения можно показать превосходство решения, основанного на сотрудничестве, над равновесием Нэша (см. Аоки [1984а]). Это решение опирается на организацию работы командой, где “остракизм” играет ключевую роль. Под *остракизмом* мы понимаем значение, колеблющееся в пределах от нуля до единицы, величины давления, которое группа оказывает на всякого участника, стремящегося существенно уклониться от средней линии в системе, где бонусы и премии привязаны к отдаче всей команды.

Причина превосходства этого правила довольно проста: оно исходит из того, что *издержки участия*, связан-

ные главным образом с издержками обмена информацией между центром и участниками, оказываются значительно меньшими по сравнению с издержками надзора и контроля, в то время как издержки внедрения остракизма, даже если он приводит к удалению кого-либо из команды (в этом случае его значение равно единице), оказываются гораздо меньше, чем издержки в системе, основанной на чисто денежных стимулах. Другими словами, незначительные издержки “внутренней демократии” в сравнении с выгодами, которые она предоставляет, характеризуют ее несомненное преимущество перед стимулирующими процедурами, основанными на вознаграждении, введение которых предполагает контроль и санкции внешнего характера по отношению к самой группе. Для фирм с повышенными результатами эмпирически это выражается в том, что у них особенно велик коэффициент участия и коэффициент, измеряющий наличную информацию. Отсюда — часто отмечаемая исследователями японских фирм важность высокого уровня квалификации даже для решения простых задач и обучения на рабочих местах.

*В рамках долгого периода* стимулирование через поощрение по службе может стать доминирующим. Это объясняется соединением двух компонентов. Прежде всего высокий уровень информированности (который обеспечивает успех в рамках короткого периода, в той мере, в какой он способствует повышению дисциплинированности самой команды) опирается одновременно и на образование, уже полученное к моменту найма, и на квалификацию, повышенную внутри организации. Однако этот результат в долгом периоде возможен лишь тогда, когда *субъективная вероятность не оказаться уволенным возрастает* до такой степени, что служащий сильно заинтересовывается во вложениях в свое образование. А эта вероятность сама зависит от темпа роста фирмы. В этом и заключается вторая составляющая: стимулы к повышению квалификации могут действовать лишь тогда, когда *субъективная вероятность получить продвижение по службе вследствие ее роста высока*. Но возможность продвижения зависит, во-первых, от организационной структуры такой фирмы, которая опирается скорее на продвижение имеющихся

сотрудников, чем на наем новых, и, во-вторых, от разрастания фирмы.

## **Демократия, иерархия и формы собственности**

Многочисленные исследования, независимые в теоретическом плане от этой модели, подтверждают ее результаты (см. Аучи [Ouchi; 1981]; Йошино и Лифсон [Yoshino M., Lifson T.; 1986] и т.д.). Действительно, оказывается, что комбинация стимулов, сочетающая разные механизмы, отвечает разнообразию мотиваций и той важной роли, которую отводят участники так называемым качественным мотивациям, и что именно комбинация стимулов оказывает главное влияние на результаты деятельности организаций и их развитие.

Конечный результат деятельности фирм, рассмотренных выше, — "организационная рента", то есть выгоды, которыми могут воспользоваться участники. В этом мы можем усмотреть известную взаимосвязь с классическими моделями, сосредоточенными на прибыльности. Но фундаментальное отличие от классических моделей заключается в том, что этот результат обусловлен сочетанием стимулов, которые в массовом масштабе апеллируют к мотивациям неденежного характера.

Сочетание стимулов неизбежно *отражается на организационной структуре*. Как подчеркивал Тирни [1985], многие аспекты деятельности наиболее преуспевающих крупных японских или скандинавских фирм, в которых наиболее полно выразились процедуры стимулирования, исследованные выше, сродни деятельности рабочих кооперативов или самоуправляющихся предприятий. Это подтверждается не только *очень высокой степенью участия* агентов в принятии решений, но также сходством технических показателей, как-то: высокая норма капитал/труд, целевая функция, выдвигающая на первое место максимизацию реальной величины выпуска, а не максимизацию прибыли, систематическая практика субподрядов и создания филиалов, относительно слабая позиция акционеров в процессах переговоров, торгов и т.д.

Но нельзя игнорировать различие между этими двумя моделями. Оно заключается в том, что система быстрого продвижения по службе, которая в случае с японскими фирмами образует наиболее мощный механизм стимулирования, имеет смысл лишь в *рамках многоуровневой иерархии*, когда иерархия проявляет себя в *детальной дифференциации распределения надбавок к зарплате*. Существует своего рода сочетание, довольно оригинальное, "внутренней демократии" и иерархии.

Такое сочетание заставляет задуматься над обыденным представлением о роли собственности и ее формах в рыночной экономике. В большинстве дискуссий между экономистами проблема форм собственности воспринимается на глобальном уровне, часто идеологизированно, с точки зрения сравнения "чистых" систем, которыми являются экономика совершенной конкуренции, основанная на широком рассеянии прав собственности между участниками, и экономика жесткого централизованного планирования, где существует "коллективное присвоение" прав собственности. Из изложенного видно, что проблема форм присвоения и связанных с этим организационных форм ставится также и внутри самой рыночной экономики. Эта последняя не обладает той организационной однородностью, которую ей приписывает традиционная теория. Само разнообразие наблюдаемых форм собственности заставляет поразмыслить не только над институциональным аспектом, но и над природой, составляющими и чисто экономическим значением этого разнообразия. Несмотря на повторяющиеся призывы в этом духе со стороны некоторых теоретиков (см., например, Коуз [1988]), экономический анализ в этом отношении делает еще свои первые шаги (см. Глашан [Glachant; 1990]).

## **2. Мотивации, типы поведения и собственные ценности**

Идея, что организация должна одновременно использовать различные типы стимулирования и что ее успехи зависят от того, как она организует и выстраивает в ие-

пархию стимулирующие механизмы, объясняется разнообразием не только участников, но, прежде всего, их мотиваций. Мы даже можем видеть в этом главную характерную черту экономической организации: *обеспечивать координацию и формирование иерархии в мотивациях участников для объединения их в рамках взаимосвязанной системы, которая гарантировала бы быстроту принятия решений и эффективность их реализации.* Точнее говоря, организация играет на взаимозависимости мотиваций ее членов, выявляя, таким образом, взаимозависимость их функций, и благодаря этой особенности, проигнорированной в рамках традиционного подхода, можно понять превосходство разделения объединенного труда над изолированностью отдельных работников и их задач. Это объединение, поскольку оно не уничтожает различий, апеллирует ко всей системе ценностей, “организационной культуре”, предназначенной для укрепления и цементированья взаимодействия участников посредством подлинной экономической символики.

## **Пределы традиционного подхода**

Анализировать мотивации — значит исследовать связь между участниками в рамках структурированной совокупности, т.е. задаваться вопросом о том, что побуждает вступать в организацию и оставаться в ней.

Под *мотивациями* мы понимаем *совокупность отношений, которые приводят к сближению предпочтений группы агентов и установлению классификации сопоставимых ценностей, при помощи которых оцениваются результаты произведенных действий.* (Сходное определение см. Даффи и Нойбергер [1976].) Существуют, следовательно, две проблемы, лежащие в основе мотивации: определение ее составляющих и анализ механизмов, способных их объединить.

Учитывая важность вопроса, можно лишь удивляться, сколь мало интереса проявляла к нему традиционная микроэкономическая теория. Эта последняя, возможно, по причине отказа входить внутрь “черного ящика”, сводила мотивацию к разрешению относительно простой програм-

мы максимизации со следующим ограничением: потребители стремятся максимизировать свое удовлетворение, которое всегда можно выразить в денежных единицах (что позволяет связать его с бюджетным ограничением); а производители стремятся максимизировать свои прибыли, имея ограничения со стороны издержек (то есть в конечном счете — технологические ограничения производства).

Маршалл уже в “Принципах” [1890] обратил внимание на недостаточность этого упрощения, как только в расчет принимается взаимозависимость решений агентов. Позднее полемика между Миллером и Маррелом [1981] и Конном [1982] позволила выявить парадокс, который и породил данный подход, даже если продолжать придерживаться самых классических гипотез. Пусть дана рыночная экономика чистой конкуренции, где каждой фирмой владеет один агент, который является также менеджером фирмы. Как собственник агент стремится к максимизации прибылей, но как менеджер он стремится максимизировать функцию удовлетворения, зависящую от двух аргументов: дохода, который надо максимизировать, и общих усилий, которые надо минимизировать. Однако последний пункт, очевидно, не играет роли с точки зрения собственника. На первый взгляд, ответ должен состоять во включении общей отрицательной полезности труда в состав издержек и, следовательно, трактовать их как ограничение, которое должен учитывать собственник. Но это приводит нас к необходимости отделить функцию собственника от функции менеджера, то есть рассматривать двух игроков с разными видами стратегии. Это деление (например, мы можем считать, что хозяин “нанимает” менеджера, даже если это он сам) делает необходимым введение организационной составляющей: собственник обязан учитывать мотивации менеджера, чтобы пустить в ход эффективную систему, стимулирующую усилия. Здесь мы подходим к проблеме, ставшей классической, а именно — к теоретическому оправданию существования “предпринимателя”, который отличается от капиталиста, и, следовательно — к проблеме вознаграждения предпринимателя в отличие от вознаграждения услуг капитала, причем в ус-

ловиях равновесия, то есть тогда, когда нет прибыли (об этой дискуссии см. Уолкер [1986] и Менар [1989а]).

Небольшой сценарий, который мы только что привели, касается сразу двух различных аспектов проблемы мотивации: мотивации к участию, т.е. к вступлению в данную организацию, а не в другую; и мотивации прилагать в ее рамках свои усилия. По поводу последнего пункта Джордж Экерлоф [1982], опираясь при этом на эмпирические исследования, выполненные в 1952 г., блестяще показал, насколько недостаточно объяснение усилий денежной мотивацией. Однако традиционный подход делает из него краеугольный камень своей теории вознаграждения, например, в знаменитой “фундаментальной теореме” (Хиршляйфер [1988]), согласно которой в условиях чистой конкуренции факторы оплачиваются по предельной производительности услуг, которые они предоставляют. Критика Экерлофа, направленная против односторонней связи между мотивацией, сведенной к максимизации денежных доходов, и стимулирующим механизмом, сведенным к вознаграждению, подтверждается, впрочем, и на эмпирическом уровне.

Так, в условиях агрегированного уровня Артур Окун показал [Окун А.; 1975] важность для рыночной экономики всякого рода “выплат”, которые представляют собой растущую часть вознаграждения агентов и меньше зависят от их предельной производительности, чем от их положения в иерархии, от уровня восприятия ими ценностей организации, с одной стороны, и общественного признания произведенных услуг — с другой стороны. Окун настаивал на “расхождении”, которое возникает между производительностью и оплатой, причем независимо от проблем измерения, которые уже были вскрыты в исследованиях о “работе командой” (Маршак и Раднер [1972]). Знаменательное подтверждение этого расхождения найдено при исследовании эволюции некоторых макроэкономических величин, относящихся к происхождению доходов домашних хозяйств. Эти исследования установили возрастающую роль *вне рыночных вознаграждений*: вспомним о суммах социальных пособий всякого рода, про которые нельзя сказать заранее, если только не путать идею

логию и научный поиск, что они имеют дестимулирующий эффект. Анализ в рамках ОЕСД, наоборот, показывает, в какой степени эти внерыночные выплаты могут стать факторами мотивации (см. Клау и Сандерс [Klau F., Sanders P.; 1985]).

Эти изменения и проблемы, которые они порождают, являются фундаментальными в двух смыслах. Прежде всего потому, что они подталкивают к анализу роли организации-государства, что потрясает идеологические оковы. Затем потому, что они подтверждают выводы, сделанные при рассмотрении стимулирующих механизмов. Растущее значение внерыночных вознаграждений рельефно выделяет проблему *необходимого разнообразия* микроэкономических *стимулов*. Цель этого ясна: опереться на весь комплекс мотиваций агентов.

## **Социальное измерение мотиваций**

Экономика организаций и здесь предлагает новое объяснение. Учитывая тот факт, что экономические агенты почти систематически осуществляют свой выбор в рамках структурированной совокупности, следовательно, в условиях взаимозависимости, экономика организаций обращает внимание на *общественный, коллективный характер* значительной доли мотиваций участников. Именно это, и весьма решительно, подчеркивает в своем труде Филипп Лорино [Logino F.; 1989].

Еще в пионерной работе [1958] Джеймс Марч и Герберт Саймон отмечали, насколько адекватно сложная структура мотиваций членов организации отражает факторы, побуждающие их к объединению. По правде говоря, отношение между участниками и организацией двусторонне: интенсивность мотиваций агентов зависит от характеристик, свойственных организации или ее окружению, и соответственно организация может использовать свои особенности, чтобы стимулировать своих членов.

Поведение агентов зависит от возможностей выбора, которые они ощущают, а также от последствий сделанного выбора и от стимулов, побуждающих подчиниться нормам группы. *Возможности выбора* ограничивают простран-



ство таким образом, чтобы был сделан выбор, приемлемый для организации.

Более или менее важное значение деятельности по контролю и надзору; наличие более или менее жестких санкций, вплоть до исключения; ограничения, порожденные соседством других членов, например, в связи с их распределением в пространстве — все это сильно влияет на степень мотивации участников. *Последствия их выбора в рамках организации* способствуют структуризации их мотивации и определению ее интенсивности. Сведения, предоставленные окружающей средой, например, риск безработицы в случае увольнения, форма, в которой участники обнаруживают свои способности к адаптации, или интенсивность их взаимодействий с подгруппой, куда они входят (например, “чувство локтя”), в рамках самой организации или в связи с нахождением в ней (например, в случае принадлежности к профессиональной ассоциации), представляют собой множество элементов, которые обуславливают внутриорганизационное поведение.

Нельзя, наконец, недооценивать и важность *факторов идентификации*, которые обрамляют мотивации и побуждают участников к установлению иерархии их собственных мотиваций. Частота контактов, однородность исходных формирований, сходство общественных ситуаций, порождающих подражательное поведение, оказывают сильное влияние на способность организации привести к общему знаменателю поведение ее членов и, следовательно, обеспечить с большими или меньшими издержками сходство их выбора. Здесь становится понятным решающее значение процедур отбора на входе, которые характерны для большинства организаций, причем не только фирм.

Однако, чтобы придти к этим результатам и преодолеть разнородность мотиваций, организация использует также свои собственные характеристики, пуская в ход, в частности, мотивации немонетарного свойства. Так, становятся понятными особенности, рассмотренные в рамках анализа механизмов стимулирования (Аоки и др. [1984в]). Организация, поскольку она является *структурированной совокупностью*, может делать ставку на присутствие иерархических связей, чтобы вызвать серию по-

ступков, не получающих выражения (по крайней мере в обязательном порядке) через поиск денежных выгод. Невозможно в теоретическом плане отвлечься от того факта, что многие американские фирмы оказались в худшем положении, чем их японские конкуренты (см. Аучи [1981], Йошино и Лифсон [1986]).

В иерархической системе со многими уровнями *механизм внутреннего продвижения* не только представляет детерминанту общих усилий участников, но и вносит большой вклад в подключение их к целям организации. Степень внутренней мобильности становится, таким образом, ценным показателем мотивации и имеет смысл лишь по причине существования иерархии. Здесь мы подходим к мотивации *обретения престижа*, чей эффект тем сильнее, чем больше престиж должности соединен с престижем самой организации (имидж ее марки, темп ее роста и т.д.; см. Барнар [1938]; Гэлбрейт [1968]). Но это выявляет также третий фактор, которым может воспользоваться организация, а именно — *чувствительность* индивидуальных мотиваций к *настроениям, преобладающим в группе*. Восприятие участником тех результатов, которых ожидают от него коллеги того же ранга или лица, стоящие выше его в иерархии, может сыграть решающую роль в “нормализации” его поведения (Дэл [1984]), то есть в побуждении следовать целям организации и включиться в одну из ячеек, из которых она состоит.

Здесь мы выходим на *интериоризацию правил*\* в качестве фактора мотивации. Войти в организацию — значит признать совокупность более или менее выявленных целей и, как общее правило, отношений власти, соединенных с иерархией. Отсюда следует, согласно удачному выражению Герберта Саймона [1951], существование “зоны признания”, в рамках которой агент признает первенство интересов организации над своими собственными.

Именно для расширения этой зоны и используется всякая организация, прибегающая при этом к различным

---

\* Интериоризация правил — процесс, в ходе которого субъект начинает считать установленные правила собственными (внутренними) правилами.

средствам, о которых мы только что упоминали. Мотивации, которые здесь мобилизуются, выходят далеко за пределы правила максимизации денежных выгод. Отсюда вовсе не следует, что их нельзя выявить на эмпирическом уровне. Напротив, мы можем предложить точные показатели для каждого компонента: уровень внутренней мобильности, степень ротации кадров, масштабы абсентеизма представляют собой множество элементов, позволяющих определить то, что Харвей Лейбенштейн [1976] предложил называть факторами “Х-Эффективности”.

Но это разнообразие мотиваций поднимает также главную проблему *интеграции*, в частности, в сложные крупномасштабные организации, причем выбор механизмов стимулирования решает ее весьма несовершенным образом.

Организационная культура стремится *дополнить эти механизмы и сделать эти мотивации однородными.*

## **Интеграция мотиваций в систему представлений**

Говоря точнее, организационная культура — это результат двоякого движения: она опирается на высокую оценку принадлежности участников организации, их мотивации, чтобы их кристаллизовать и синтезировать в виде системы представлений, которые усиливают их связность; но она также выражается в применении процедур, дополняющих механизмы стимулирования и предназначенных обеспечить сближение мотиваций участников.

Следуя за Эдгаром Шайном [Schein E.; 1985], мы определили организационную культуру как *структуру базовых ценностей, которые изобрела, открыла или развила какая-либо группа, имея в виду решение проблем внешней адаптации или внутренней интеграции, как структуру ценностей, которые достаточно хорошо функционируют и могут считаться операционными и в этом смысле могут передаваться новым участникам, чтобы они адекватно себя чувствовали, адекватно мыслили и реагировали на сходные проблемы.*

Понимаемая таким образом организационная культура имеет, следовательно, двойную цель: 1) обеспечить

наилучший из возможных видов координации деятельности участников, причем с наименьшими затратами, т.е. подчиняя *a priori*, до *принятия решения*, их функции предпочтения целевой функции предприятия; 2) повысить общие результаты организации, развивая систему информации и связи, которая бы гарантировала по крайней мере относительную однородность решений.

Каковы характеристики подобной системы ценностей? От анализа этих характеристик экономисты долгое время уклонялись, предпочитая возлагать его на деятелей других общественных наук или на управленцев. Осознание важного значения взаимосвязей, подкрепленных ценностями и их восприятием, с целью объяснить такие явления, как производительность, эволюция экономических систем, приводит к решительному пересмотру позиции экономистов, включая ведущих (см. Крепс [Kreps D.; 1985]).

Можно различать три главных составляющих организационной структуры. *Обозначения (символы)*, которые представляют собой *совокупность объектов или событий, которые придают общий смысл* действиям членов организаций и участвуют в разработке кодированной системы, облегчающей коммуникацию и взаимопонимание между зависящими друг от друга и принимающими решения лицами. Эти символы призваны воплотить в точных сигналах цели организации и ее характеристики. *Обряды (ритуалы)* имеют более ограниченные функции, они адресуются почти исключительно участникам организации. Речь идет о *совокупности запрограммированных событий, чтобы выявить ценности и отношения, которые рассматриваются организацией в качестве основополагающих*, и побудить тем самым участников сделать из них своеобразную систему отсчета, подразумеваемую в момент принятия решения. Трайс и Бейер [Trice H.M., Beyer J.M.; 1984] установили шесть типичных ритуальных процедур в рамках крупных экономических организаций: ритуалы перехода, связанные, например, с назначением на должность; ритуалы девалоризации, например, в связи с понижением в должности; ритуалы признания, например, прилюдное вручение некоторых премий; ритуалы обнов-

ления, например, “семинары” управленческих кадров, предназначенные передать или укрепить организационную культуру; ритуалы умиротворения конфликтов, связанные, например, с коллективными переговорами; ритуалы включения (интеграции), наконец, то есть неформальные вечеринки, празднества, которые должны побуждать участников идентифицировать свои ценности и цели с ценностями и целями организации. Все эти ритуалы имеют точную экономическую функцию: вызвать стремление участников к единению, уменьшая издержки механизмов стимулирования.

То же можно сказать о *концепциях*, которые касаются в большей степени построения схем принятия решений или схем власти. Под концепцией в данном контексте мы понимаем *последовательный ряд событий, реальных или выдуманных, предназначенных для выражения фундаментальной экономической ценности* организации, чтобы указать ее членам дорогу, по которой они должны следовать в тех случаях, когда выбор не является однозначно определенным (Робе [Robby D.; 1986]; д’Ирибарне [d’Iribarne R.; 1986]). Эмпирические исследования (например, Мартина, Фелдмана и др. [Martin W.; 1983]) показали, что и тут есть своя системность, и позволили выявить три типа концепций. Некоторые из них касаются отношений равенства или неравенства между участниками, подчеркивая тип иерархических отношений, роль которого организация хочет повысить; другие — ценностей безопасности или отсутствия таковой в связи с участием в организации (условия увольнения или, наоборот, сохранения занятости); существуют, наконец, концепции, которые касаются более или менее важного значения, придаваемого контролю и надзору. Эти концепции в явной форме связаны с внедрением схем, которые изменяют поведение участников в пользу признания ими приоритета ценностей организации, а не частных интересов.

## Экономические функции организационной культуры

Указанные составляющие — это не просто “фольклор” организации. Они дополняют стимулирующие механизмы, цементируют мотивации и изображают *схему отношений между самими участниками, между участниками и организацией* такой, какова она в их представлениях.

Было бы также большой ошибкой недооценивать собственно экономическое значение организационной культуры. Как подчеркивал Жак Кремер [1986], она играет основополагающую роль в установлении системы *эффективной коммуникации* и тем самым значительно сокращает объем и издержки обмениваемой информации. Предоставляя общий код для передачи информации и общую схему интерпретации сигналов, идущих от внешней среды, эта культура обеспечивает также значительно более высокую скорость конвергенции (слияния) при принятии решений: она является, таким образом, источником серьезной экономии времени и фактором объединения для принятия решений в подгруппах. Наконец, значительно облегчая определение правил работы, разделяемых участниками, она вносит вклад в *уменьшение неопределенности* в том, что касается реакции участников в новых или двусмысленных ситуациях.

Экономические преимущества организационной культуры обусловлены ее весьма тесной связью с проблемами информации и принятия решений в неопределенном пространстве. Но эффективность, которая достигается при этом, имеет свои пределы. Организация, обладающая глубокой внутренней культурой, склонна отдавать приоритет своим собственным ценностям, а не сигналам, идущим от внешней среды. Здесь — источник деликатной проблемы приспособляемости: об этом говорит опыт ИВМ времен внедрения микроинформатики. Будучи слишком жесткой, система специфических представлений в организации может привести к стратегическим ошибкам, если принятые ценности тормозят целесообразное изменение внутренних руководящих структур.

Наконец, ясно (и многочисленные неудачи подтверждают это), что организационная культура, которая не может быть представлена вне мотиваций агентов и, следовательно, вне микро-микроэкономических основ, если прибегнуть к выражению Харвея Лейбенштейна [1987], точно так же неотделима от социального окружения, в которое она вторгается (Аучи [1981]; Аоки [1984в]; д'Ирибарне [1986]). Обоснованность ценностей, которые утверждает организация в качестве фактора, связующего мотивации, и как добавление к стимулам, зависит в конечном счете от способа, посредством которого организации общаются между собой, от того, как они определяют свои позиции по отношению друг к другу, как вписываются в контекст общества.

## **Организация как система ценностей**

В мире иерархизированных экономических организаций невозможно исходить из гипотезы, что все агенты преследуют общую, единую цель. Сложность отношений власти и разнообразие причин, принятых свободно или по принуждению, которые побуждают вступать в организацию, условия осуществления выбора, когда участие уже обеспечено, обязывают теоретика принимать во внимание разнообразие мотиваций.

Эта сложность не должна отпугивать аналитиков. Признание ее, наоборот, способствовало развитию некоторых важнейших исследований последних десятилетий, например, о стимулах и о механизмах, которые с ними связаны.

Однако исследование этих процедур в теоретическом плане и их внедрение в эмпирическом плане показывают, насколько сильно их эффективность зависит от структуры мотиваций, то есть от того, как они *упорядочиваются* для индивидуальных участников, а главным образом — с точки зрения подгрупп, которые составляют организацию.

Культура организации не имеет иной цели, кроме поддержки, символической или реальной, этого упорядочения. В этом смысле она активно способствует *структуризации мотиваций*, достижению их совместимости и, сле-

довательно, координации решений и деятельности участников.

Именно сочетание этих трех измерений: стимулирующих механизмов, структуризации мотивов и внутренней структуры обеспечивает сплоченность и единство экономической организации. Мы можем обобщить этот принцип взаимосвязанности, если скажем, что организация формирует систему ценностей.





## V. Организационные формы

Если организации являются структурированными совокупностями, в которых принимаются решения, основанные к тому же на явно или неявно выраженном согласии между участниками и на внутренних процедурах координации, можно ли тогда установить типические формы их совокупностей? Не сводятся ли хозяйственные организации к ряду частных случаев, которые можно учесть только в рамках монографий? Или же организации в своих формах подчиняются какой-то логике, которая позволяет их классифицировать? Можно ли с точки зрения техники анализа провести деление этой совокупности и, следовательно, установить *критерий разделения*, который позволил бы рационально определить *классы организаций*, объясняя появление той или иной специфической организации для той или иной совокупности.

Ответы, которые мы предлагаем в настоящей главе, не будут однозначными. Существуют, несомненно, теоретические прорывы, которые позволили экономике организаций продвинуться в направлении типологии. Но эти поиски находятся здесь еще в рудиментарном состоянии. Прежде всего по причине трудностей, внутренне присущих проблеме: строгая классификация не может быть составлена без хорошо разработанной теории (как при типологии алгебраических множеств), на которую в сфере экономики никто не может претендовать. Кроме того, это так, поскольку большинство исследований организационных форм опираются на пример фирмы; но, несмотря на ее важнейшее значение, фирма остается частным случаем экономической организации: из этого вытекают определенные препятствия для типологии.

## 1. Критерии классификации

Выбрать критерий классификации — значит, *установить достаточно универсальную и достаточно точную характеристику, которая позволила бы упорядочить совокупность хозяйственных организаций*. Было бы удивительно, если бы одна черта могла исчерпать это определение. Новейшая литература по данному вопросу одновременно являет богатство подхода и свидетельствует о трудностях в установлении обоснованного порядка организационных форм.

### Размер

Вполне естественно на ум приходит идея обратить внимание на взаимосвязь между размерами организации и ее структурными характеристиками, поскольку этот фактор имеет важное значение в анализе иерархии и проблем контроля. Точнее, можно предположить, что существует *функциональная зависимость между размером и дифференциацией структуры организации*. Можно, впрочем, предложить разнообразные приблизительные показатели для такого явления, как размер: число участников, объем продаж или бюджет, степень монопольной власти и т.д. Самый простой и наиболее распространенный критерий, поскольку он допускает однозначные сравнения, — это число участников.

Классический анализ в этом смысле провел Норткот Паркинсон [Parkinson; 1957], который установил строгую зависимость между размерами и структурой организации, проявляющуюся в растущей бюрократизации. Согласно этому автору, существует *логарифмическая зависимость* между соотношением деятельности по поддержке (главным образом административной) и деятельности операционной, с одной стороны, и числом участников — с другой. Бюрократическая составляющая возрастает быстрее, чем размер организации. Отсюда берут начало иерархическая диверсификация, растущая формализация правил и усложнение механизмов принятия решения. Все это

устанавливает предел расширению организаций. Здесь как бы предложены одновременно объяснение феномена бюрократизма и критерий определения оптимальных размеров.

Однако слишком упрощенный характер этой модели и, в частности, ее неспособность объяснить существование экономии на масштабе привели к появлению других вариантов. Так, некоторые авторы (например, Эуген Хаас и др. [Haas; 1963]) предложили заменить логарифмическую зависимость зависимостью криволинейной, при которой бюрократическое давление будет большим для организаций малых и больших размеров и меньшим — для средних. В этом, видимо, заключалась глубинная причина роста организаций, объясняющая такие пределы, с которыми в конце концов сталкивается этот рост.

Подход с точки зрения размера порождает несомненный интерес к *проблеме оптимальных размеров* организации и привлекает усиленное внимание к ограничениям, которые накладывает количество участников, то есть в конечном счете — к трудностям внутренней координации организации и к препятствиям на пути сближения решений. Представляется, что и в самом деле существует значительная корреляция между размером и степенью дифференциации организаций.

Но анализ критерия имеет также известные пределы. В частности, в процессе эмпирических исследований, которые им вдохновляются, не удастся установить однозначную связь между числом участников и уровнем формализации правил, а также усложнением структур.

## **Технология**

Старая, восходящая еще к Адаму Смиту [1776], традиция стремится объяснить формализованный характер отношений между участниками и на его основе объяснить разделение труда и, следовательно, организационную структуру технологическими ограничениями.

Гипотеза, объясняющая форму организации технологией, апеллирует к глубоким интуитивным представлениям о том, что *специфическое соединение оборудования,*

*техники, информации и различных процессов, необходимое, чтобы превратить затраты в выпуск, проявляется различным образом в распределении заданий и иерархий, которые и позволяют рационально классифицировать организации.*

Чтобы подкрепить эту гипотезу, выдвигается весьма распространенный подход, который состоит в поисках точной корреляции между уровнем сложности технологии и иерархической структурой, которая ее сопровождает.

Чарльз Перроу [Perrow C.; 1979] предложил учитывать технологическую сложность через степень разнообразия заданий, то есть насколько сильно или слабо выражен их рутинный характер. Он вывел четыре типичные ситуации. На самом элементарном уровне находятся *рутинные технологии*, для которых характерны слабо выраженные изменения задач, последние легко определить и анализировать. Отсюда — широкие возможности предугадать разные подходы, что выражается в весьма формализованной организации, где участники руководствуются определенными правилами, централизованно установленными, в отношении как процедур контроля, так и механизмов координации. Так называемые *инженерные технологии*, будучи более совершенными, определяют структуру деятельности с многочисленными вариациями, однако и они легко предугадываются исследователем задач. Организация характеризуется здесь слабой степенью формализации, чтобы иметь возможность быстро адаптироваться к изменениям, а также иерархией с жесткой структурой, в которой полномочия принятия решений централизованы, а контроль над потоком затрат очень строг.

Парадоксально, но *технологии ремесленного типа* являются более сложными, так как они объединяют ограниченное число возможных изменений, откуда — рутинный характер задач и почти полная невозможность анализировать и точно предвидеть эти изменения. Организация характеризуется здесь слабым уровнем формализации в соединении с широкой децентрализацией процедур принятия решения; ее эффективность зависит от технической культуры участников. Это обуславливает необ-

ходимость обучения на месте (“learning-by-doing”) и распространения участниками норм и ценностей внутри организации.

Наконец, *нерутинная технология*, в которой задачи часто меняются, оставляет мало места априорному анализу и предвидению. Авторитарное расписывание задач представляется здесь неэффективным, а слишком разветвленная иерархия — очень дорогой. Внутренние правила стремятся к минимальному уровню и процедуры принятия решений децентрализованы. Здесь мы имеем типичную организацию “для команды”, основанную в большей степени на участии членов и на ценностях, чем на иерархических отношениях.

Преимущество этого подхода в том, что он позволяет выбрать определенные критерии, например, рутинный характер заданий, и привязать к этим критериям точно выделенные формы отношений между участниками, что ведет к установлению способов внутренней координации. И если эмпирические исследования, основанные на этом критерии, касались в основном фирм (примеры этого приведены через несколько страниц), то они этим не ограничивались: всякая хозяйственная организация, даже благотворительная, прибегает к технологиям, которые влияют на ее внутреннюю структуру. Но ограниченность критерия проистекает из того, что он слишком односторонне увязывает глобальную структуру с организацией труда, а эту последнюю выводит из одного лишь технологического ограничения. Это подводит к игнорированию фундаментальных компонентов внутренней архитектоники. Кроме того, прямая связь между уровнем технологической сложности и централизацией решений еще не установлена эмпирическими исследованиями.

## **Стратегия**

Попытки классификации, основанной на типах стратегии, исходят из стремления выдвинуть на передний план особенности взаимоотношений между участниками; отношений, структура которых сформирована в зависимости от разделяемых целей. Анализ понятия организации

побуждает выявить ее природу, хотя бы частично основанную на добровольном участии. Эта причастность проявляется через согласие с целями, и аналитики стратегии поддерживают мнение, что изучение этих целей позволяет определить типические структуры организаций.

Условимся, что мы будем говорить об определении через стратегию *в случае таких исследований, которые объединяют организационную форму со следованием долгосрочным, ясно определенным целям*. Коренная проблема подобной классификации состоит, очевидно, в установлении этих целей и в их иерархизации, необходимой, чтобы объяснить, каким образом индивидуальные мотивации сочетаются друг с другом, а механизмы стимулирования обретают структуру. Необходимо также установить, помимо очевидных целей, господствующую стратегию, которая лежит в основе внутренних процедур координации участников.

Раймонд Майлс и Чарльз Сноу [Miles R., Snow C.; 1981] выделили четыре типа стратегии: *оборонительная стратегия*, нацеленная на обеспечение стабильности организации в долгом периоде; *стратегия поиска*, свойственная организациям, сконцентрированным на инновациях и использующих в качестве ориентира изменения во внешней среде; *стратегия анализа*, характеризующая подражательное поведение, когда выбор основывается на анализе успехов или неудач, обнаруженных “изыскателями”; наконец, *стратегия реакции*, типичная для нестабильных организаций, которые не имеют специфической перспективы в рамках долгого периода, но приспосабливаются раз за разом к изменениям внешней среды.

Анализ организационных форм, исходя из стратегии, ставит, следовательно, четкий акцент на роли ориентиров, выявленных в процессе структурирования организации. Но применение критерия обнаруживает и очевидные трудности. Определение стратегии и ее изменения обусловлены не только внутренним и добровольным выбором. Типы стратегий подчиняются также внешним факторам, которые в значительной части детерминируют сделанный выбор, а следовательно, и внутреннюю структуру. Кроме того, организации редко обладают однородной

стратегией, которую легко установить. Они характеризуются скорее веером целей, которые меняются в течение длительного периода и которые отражают интересы доминирующих частей в союзе подгрупп, составляющих организацию.

## **Способы осуществления власти**

Выбор стратегии зависит в значительной степени от структур принятия решения и от групп участников, которые контролируют эти структуры. В рамках совокупности, где координация основана главным образом на соединении власти и иерархии, *организационная форма зависит, согласно этому положению, от природы коалиции, реализующей право принимать решение, и от протяженности его контроля над совокупностью участников.*

Анализ процедур принятия решения и их реализации, а также установление внутреннего построения решений предполагают распределение типичных организационных форм. Опираясь на эмпирические исследования, Джон Чайльд [Child J.; 1973], например, выделил три главные системы осуществления власти.

*Система иерархической власти* характеризуется пирамидальной структурой, которая отражает схему управления в виде дерева, причем потоки информации и решений имеют резко очерченные ориентиры. Вторая система основывается на *осуществлении власти через контроль над основными редкими ресурсами*, в которых нуждается организация, с опорой на квалификацию, действительную или мнимую, и в первую очередь — на полный контроль над информацией. (Хорошим примером здесь служит функционирование административных “корпораций”, см. Крозье [Crozier; 1967]). Наконец, *сетевая система* апеллирует к децентрализованной структуре принятия решения, которая выражается в организационной форме матричного типа, где главное в осуществлении власти состоит в овладении сетевыми узлами.

Проблема этого типа исследований заключается в том, что определение процедур типичного выбора предполагает существование относительно целостной системы при-



нятия решения, в которой повторение выбора позволяет выявить стабильную, поддающуюся идентификации структуру. Но ведь это не всегда так — либо потому, что действительные центры принятия решений не совпадают с формальными центрами, либо потому, что организация бывает пронизана противоречиями, которые делают процедуры выбора подвижными и нестабильными, а следовательно, недостаточно показательными.

## Элементы синтеза

Ни один простой критерий, взятый в отдельности, не является достаточным. И тем не менее систематическое исследование этих критериев позволяет добиться лучшего понимания факторов, обеспечивающих единство организации и ее координацию.

Таким образом, *организация характеризуется в большей степени процедурами принятия решения и контроля, чем проявлениями власти*, которые к тому же трудно обобщить теоретически. Именно процедуры контроля обеспечивают единение доминирующей коалиции с принятием эффективного решения. Анализ должен, следовательно, заниматься в большей степени *процедурами решения*, чем *инстанциями*, в которых они принимаются. Применяя термины игры, *определение правил значит больше, чем идентификация участников*. Это не означает, что можно игнорировать участников. Но их рассмотрение должно происходить посредством анализа их мотиваций, выкристаллизовавшихся в разновидностях стратегий.

Было бы ошибкой думать, что эта сложность не оставляет места для анализа. Изучение критериев классификации необходимо и возможно, так как организации гораздо более стабильны, чем это кажется. Организации имеют целью минимизировать изменения, в частности, затрагивающие внутренние структуры принятия решения, которые и обходятся дорого, и всегда способны поставить под угрозу единство участников. Организации также стремятся поощрять процессы рутинного, заранее установленного (кодифицированного) характера, чтобы уровень слож-

ности был небольшим и допускал возможность более строгого контроля над участниками.

Всякая тонкая классификация организационных форм должна, конечно же, сочетать многие критерии, но увеличение их численности быстро лишает анализ четкости и интереса. То, что мы хотим установить, относится к детерминантам структурных форм, их можно объединить определенным образом, не забывая, однако, что прогресс в исследованиях обязательно предполагает их иерархизацию (см. схему 2).

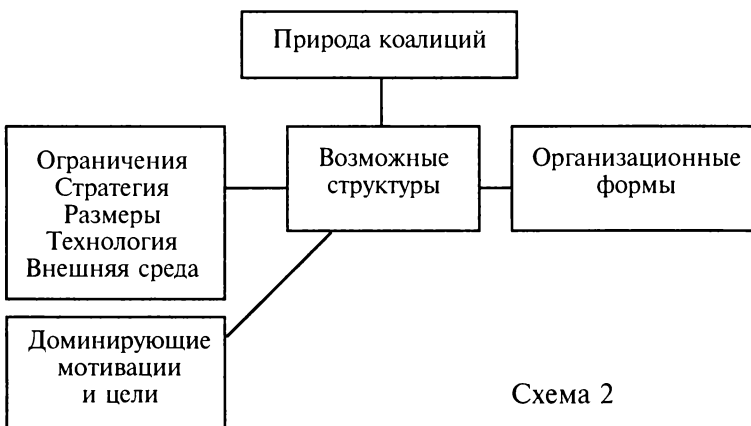


Схема 2

## 2. Типология основных организаций

Применение этих критериев позволяет выделить несколько основных типологий организаций. Дело это не легкое, как свидетельствует история химии или биологии, так как глубокая научная типология требует весьма разработанной теории. Ее у нас пока нет. И все же усилия по разработке классификации, если они настойчивы и находятся под контролем, обеспечивают значительное обогащение наших знаний об организациях, побуждая в анализе *сочетать составные части* (о них мы говорили в предыдущих главах) *в рамках общей структуры*.

## Иерархия, идущая от технологического выбора

Анализ, выполненный Джоном Вудвордом (Woodward J.), хотя он был проведен в 1958 г., а подытожен в 1965 г., составляет обязательный переходный пункт. Речь идет об одной из первых серьезных попыток, сочетающих теорию и эмпирическое исследование, с целью установить классификацию организационных форм. Автор пришел к выводу о явной недостаточности таких критериев, как размер, тип деятельности, методы управления, история фирмы при установлении обоснованной типологии. Он выдвинул положение, что существует *определяющий критерий — метод производства*, который (метод) в свою очередь отбирается в зависимости от природы продукта и выбранной клиентуры. Если технический выбор осуществлен, в организации сама собой устанавливается внутренняя структура. Технология является, следовательно, сильнейшим определяющим фактором.

*Форма военной организации* характеризуется высокоцентрализованной структурой с весьма формальными правилами принятия решений. Она свойственна методам производства, которые основаны на устоявшихся технологиях, но не рутинных в смысле Перроу, так как они служат изготовлению индивидуализированных продуктов, объектов со многими вариантами (например, изготовление локомотивов). Организация производства строго определена, полномочия руководителей осуществляются весьма прямолинейно. Эмпирический анализ установил, что в таком типе фирм редко существуют более трех уровней принятия решений. И, напротив, *функциональная форма* ассоциируется с методами массового производства, прибегающего к весьма стандартизированным технологиям, основанным на часто повторяющихся процессах.

Фирма организуется по центрам притяжения с включением каждого уровня в вышестоящий уровень и в распределении заданий, и в распространении решений. Получается пирамидальная структура со многими уровнями, с делегированием полномочий от одного уровня к другому. Таков случай автомобильной промышленности.

Это ведет к умножению уровней принятия решений (их в среднем восемь в исследованной выборке), которые соединены между собой формальными и ясными правилами и нормами. Наконец, так называемая организация “line staff” (линейное построение персонала) соответствует методам производства, апеллирующим в массовом масштабе к работе командой при активном участии членов. Речь идет о секторах, использующих передовые технологии, сложные для применения и одновременно гибкие, так как они могут служить для изготовления многих типов продукции (пример — химическая промышленность). Уровень сложности заданий и необходимые изменения в принятии решений заставляют принять децентрализованную структуру, где полномочия разделены. Организация имеет форму матрицы, объединяющей относительно автономные полюсы, причем решения здесь носят хотя бы частично коллективный характер. Рассеяние власти выражено парадоксальным образом в факте существования немногих уровней принятия решений. Отсутствие строгих правил принятия решений ведет к резкому росту значимости организационной культуры.

Сравнивая эти три организационные формы, мы замечаем вначале умножение уровней власти и сокращение полномочий на каждом уровне в связи с ростом технической сложности. Точно так же соотношение между руководящим составом и персоналом возрастает параллельно с усложнением методов производства вследствие проблем контроля и координации. Разделение труда и специализация функций достигают вершины в рамках функциональной формы там, где существует массовое производство. Наконец, гибкость организации, то есть ее способность быстро изменить решаемые задачи, сильнее всего у формы типа “line staff”, что и не удивительно; вместе с тем она достаточно высока в случае с военной формой, так как там речь идет о методе производства с “ремесленными” компонентами, где роль индивидуального ноу-хау обуславливает одновременно авторитарные и весьма непосредственные отношения между участниками организации.

Технологический критерий приводит, таким образом, к четкой типологии, пригодной для эмпирической проверки, особенно в случае с фирмами. Но возможно, в этом и состоит его первое ограничение: критерий становится гораздо менее адекватным, когда речь заходит об анализе других типов хозяйственных организаций со слабой технологической составляющей (например, в некоммерческих объединениях). Кроме того, отношения между участниками могут учитываться лишь косвенным образом, а отношения между организациями почти не учитываются (исключая редкий случай, когда природа товара и предполагаемая клиентура влияют на выбор технологии).

### **Определение через рыночную стратегию**

В связи с этой проблемой и была разработана другая типология, предложенная Оливером Уильямсоном [1975] на базе трудов Альфреда Чендлера [Chandler A.; 1966]. Исследование Чендлера — историческое по своей сути — касается эволюции структуры крупных американских фирм (“Дюпон де Немур”, “Дженерал Моторс”). Будучи экономистом, пользовавшимся привилегированным доступом к богатым материалам благодаря службе в антитрестовском отделе американского правительства, Уильямсон попытался поправить и обобщить работы историка. Основной его тезис, который разделяют и другие авторы, состоял в том, что *организационная форма весьма сильно зависит от рыночной стратегии, принятой фирмой на относительно длительный срок*. Здесь речь идет, таким образом, об одном из вариантов критерия, определяемого стратегией. Говоря точнее, выбор товаров и особенно уровень диверсификации фирмы обуславливают существование двух крупных базовых структур: одна связана с отсутствием диверсификации, а другая — с выбором многопродуктовой стратегии и с большим числом промежуточных или разнородных форм.

Функциональная, или унитарная, форма (“U-form”) характеризует организацию, которая ориентируется на изготовление одного товара или оказание одной услуги либо на выпуск класса весьма однородных товаров, и в

которой право принимать решение как *по поводу долгосрочной стратегии*, так и *по поводу текущих операций* принадлежит относительно узкой группе. Эта форма преобладала, по всей видимости, в Соединенных Штатах в начале XX в. и в Европе по меньшей мере до 70-х годов. Типичными примерами здесь являются сталелитейная, табачная промышленность или нефтедобывающие фирмы. Поскольку номенклатура продукции весьма ограничена, то структура организации представляет собой соединение крупных функциональных служб, что обуславливает и схему ее управления (см. схему 3).

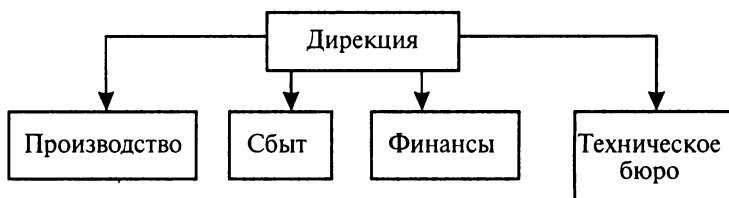


Схема 3

Эта структура выгодна своей простотой и малым числом промежуточных звеньев; для нее характерны значительная экономия на масштабе и *низкие организационные издержки*, выраженные особенно четко в условиях стабильного рынка. Но *сильная централизация* решений и достаточно формальный характер процедур, которые ей присущи, становятся главными препятствиями при увеличении размеров организации и при изменениях на рынке, например, в связи с появлением взаимозаменяемых товаров, которые делают необходимой *диверсификацию*. Эти трудности — троякого порядка: тенденция к потере контроля вследствие умножения иерархических уровней; смешение стратегических и операционных функций в длительном и краткосрочном плане; наконец, сопротивление диверсификации в структуре, где проблемы координации быстро становятся неразрешимыми, в частности, когда каждое функциональное управление должно руководить изготовлением растущего числа товаров. Другими

словами, диверсификация ставит под вопрос иерархическую структуру, процедуры принятия решения и внутреннюю способность координации.

Это обуславливает возникновение другой организационной формы — со многими подразделениями (“M-form”). Последняя характеризуется разъединением краткосрочных решений, отныне концентрирующихся на уровне отдела, тогда как стратегические решения принимаются центральной дирекцией, они и становятся ее главной функцией и для ее выполнения дирекция опирается на небольшую группу экспертов. Возникновение этой формы с неизбежностью сопровождается развитием многопродуктовых фирм большого размера, что требует диверсифицированных инвестиций, тонкой стратегии, поскольку речь идет о сохранении и расширении долей рынка для уже существующих товаров и о проникновении на новые рынки.

Принятая структура, состоящая из отделов, соответствует эмпирическим наблюдениям в рамках явления, названного “революцией управляющих” (Берли и Минз [Berle A., Means G.; 1932]), то есть появлению инстанций контроля и решений, отличных от инстанций собственности; причем первые были сопряжены с подъемом техноструктуры (Гэлбрейт [1968]) и *внутрифирменного планирования*. Организационная структура приведена на схеме 4.



Схема 4

Подобная организация предоставляет очевидные преимущества децентрализации, что позволяет генеральной дирекции сконцентрироваться на одних лишь стратегических решениях, включая те, что ведут к изменению границ отделов. Этим порождается глубокое внимание к долгосрочным процессам в соединении с максимальной гибкостью, особенно важной в рамках быстро изменяющейся институциональной среды. Наконец, развитие внутреннего планирования значительно расширяет горизонт принятия решений.

Однако и эта организационная форма не свободна от недостатков. Децентрализация решений краткосрочного плана и диверсификация деятельности, которой она стремится соответствовать, оборачиваются проблемами унификации целей участников и, следовательно, проблемами *единства*. Отсюда берут начало также проблемы мотивации, связанные, в частности, с рутинным характером решений, зависящих от дирекции отделов. Эти проблемы могут еще более обостриться, если персонал стратегических управлений будет набираться главным образом за пределами организации.

Наконец, существует довольно четкая тенденция к *круговой поруке*: руководители отделов или служб внутри отделов обнаруживают реакцию солидарности перед лицом центральной дирекции, что заставляет их, например, скрывать истинные издержки того или иного отдела, находящегося в трудном положении, отдавая предпочтение перемещению внутренних ресурсов вместо того, чтобы обратиться к ресурсам внешним, и т.д. Отсюда ограничения размеров организации: последняя сталкивается в конце концов с проблемами недостатка координации, потери контроля, а следовательно, и неэффективности.

Исходя из этих базовых компонентов, можно разработать более сложную типологию посредством сочетания и перегруппировки перечисленных характеристик\*.

Увеличение числа эмпирических исследований, вдохновленное этим подходом, служит показателем его плодотворности. Это происходит потому, что данная типоло-

---

\* Сноску см. на стр. 120.



гия, в отличие от типологии Вудворда, учитывает чисто структурные факторы, связанные с внутренними характеристиками организации и с отношениями между участниками. Диалектика организации и рынка также играет здесь ключевую роль, потому что именно под воздействием (в значительной части) требований рынка, выявленных через диверсификацию товаров, организация выбирает или изменяет свою структуру.

С этой точки зрения было бы естественным перейти к учету стратегического поведения участников, чтобы отыскать *в сочетании поведения и структуры* объяснение, которое могло бы подтолкнуть организации к изменению внутренних механизмов координации и принятия решения. Уильямсон (возможно, потому, что его анализ основывается исключительно на примерах фирм, для которых побуждение к изменениям со стороны эволюции рынков играет, очевидно, большую роль) почти не использует этот путь.

## **Доминирующая коалиция и организационная форма**

Именно это собирался сделать Генри Минцберг [Mintzberg H.; 1983] в своей гораздо более амбициозной попытке создать классификацию, которая могла бы учитывать разнообразие хозяйственных организаций — от фир-

---

Сноска к стр. 119.

\* Так, Уильямсон уже в 1975 г. предложил различать, кроме двух базовых форм, четыре дополнительные формы: *форму холдинг* (H-form), помещающую над сложной системой отделов координационную структуру самого общего характера, главным образом для финансовых ресурсов; *переходную форму*, представляющую собой незавершенную форму со многими отделами; *превращенную форму*, где, несмотря на использование формы со многими отделами, стратегическое руководство продолжает вмешиваться в текущие дела; и, наконец, *смешанную форму*, которая, объединяя обе структуры, ведет к понижению уровня рациональности и степени единства организации. Другие работы, вдохновленные этими идеями, уточнили понятия. Укажем, в частности, на пионерную работу Генри Армюра и Дэвида Тиса [Armour H., Teece D.; 1978], которая предложила эконометрическую проверку этих гипотез, опираясь на тщательное исследование эволюции американской нефтяной промышленности в 1955—1973 гг.; или на работы Ричарда Бартона и Бьерга Обеля (см. [Burton R., Obel B.; 1984]).

мы или банка вплоть до медицинской организации, включая ассоциации с некоммерческими целями. Центральный тезис этого автора заключался в том, что любая экономическая организация характеризуется *постоянством составляющих ее частей*. Но их сочетание, в особенности их иерархизация, приводит к *широкой дифференциации организационных форм*.

В центре этого теоретического построения находится анализ пяти базовых компонентов, между которыми распределяются участники. *Операционный центр* предписывает ответственным членам обеспечить производство, которое выражает смысл существования всякой экономической организации (или экономического подразделения любой общественной организации). *Стратегический центр* является инстанцией, где принимаются решения о размещении ресурсов в краткосрочном и особенно долгосрочном плане. Находящееся между стратегическим и операционным центрами *промежуточное звено* передает решения стратегического центра и обеспечивает их реализацию, но также служит для поддержки информационных потоков обоих центров. Находясь под воздействием технологических ограничений, всякая организация предполагает также наличие *техноструктуры*, призванной вырабатывать программы инвестиций (в сочетании с их ограничениями) и следовать им. Наконец, *персонал поддержки* выполняет функции, связанные с материально-техническим обеспечением, начиная со связи между различными инстанциями, вплоть до переговоров, документации и отношений с внешней средой.

Всякая организация предполагает существование составляющих ее частей. *Функции* могут совмещаться и иногда выполняться одним и тем же участником, например, в организации малого размера. Но с точки зрения теории они различны. Отныне преобладание одной функции над другими и способ этого преобладания диктуют *расположение* других компонентов, позволяющее установить пять фундаментальных организационных форм.

*Простая структура* характеризуется *явным преобладанием стратегического центра*. Здесь мы имеем организацию с низкой степенью сложности, где решения концент-

рируются в руках нескольких участников и подчиняются мало формализованным правилам; власть весьма сильно сконцентрирована, размеры фирмы малы, давление со стороны внешней среды сильно (сравнить малые предприятия в момент образования).

*Механистическая, или машинная, бюрократия* (“Machine Bureaucrasy”) указывает на организацию с *преобладанием технотруктуры*, где технология навязывает весьма сильную стандартизацию задач и где большая часть решений носит рутинный характер. Эта организация характеризуется также ограничением со стороны техники, отсюда — важное значение инженеров и техников. Технологическое воздействие обуславливает централизованную власть, призванную, например, обеспечить постоянный поток ресурсов, и осуществляющую свои полномочия исходя из формальных правил. Эта организация реализует точные цели в ограниченном числе, откуда следует ее весьма функциональный характер (это видно на примере крупных фирм, действующих в стабильной внешней среде). Такая фирма, как видим, относится к функциональной форме, установленной Чендлером и Уильямсоном.

*Профессиональная бюрократия* (“Professional Bureaucrasy”), наоборот, основывается на *ключевой позиции операционного центра*. Здесь речь идет об организациях, прибегающих к сложным, изменяющимся технологиям, что определяет стандартизацию заданий, соединенную с детальным разделением труда и требующую активного участия высококвалифицированного персонала. Процедуры принятия решения, весьма децентрализованные, используют малоформализованные правила, которые обуславливают гибкость выбора. Эффективность организации покоится на обращении внутрь (интериоризации) ее ценностей и норм для участников. Обычно здесь мы имеем организации, действующие в сложном, но стабильном окружении, где управление внутренними конфликтами, вследствие сильной автономии составляющих частей, занимает особенно большое место (примерами могут служить больницы, библиотеки, профессиональные организации).

*Структура по отделениям* составляет четвертую форму, в которой господствует такой управляющий компонент, как промежуточные инстанции. Здесь мы имеем совокупность автономных единиц, подобно форме со множеством отделов у Чендлера и Уильямсона. Используемая технология почти не требует инициативы участников, главная из проблем заключается в начальном запуске и поддержании ясно определенной деятельности. Большинство решений здесь принимают промежуточные инстанции, которые умеют лучше реагировать “на местах”. Но умножение отделений влечет за собой дублирование задач и обуславливает трудности координации. Отсюда — специфическое сочетание управляющих промежуточных инстанций, которые господствуют, и стратегического центра, который их контролирует, но и сам от них зависит (например, автомобильная промышленность).

В конце следует адхократия (“Adhocrasy”\*) — *организация, где господствует персонал материально-технического снабжения*. Здесь мы имеем дело с комплексами небольших размеров, где участники работают с нестабильными технологиями в сложной и подвижной внешней среде, что влечет за собой сильную горизонтальную дифференциацию заданий в сочетании со слабой вертикальной дифференциацией. Децентрализация решений и слабая формальная иерархизация становятся главными гарантиями гибкости организации, чье единство покоится скорее на приверженности участников общим целям, чем на отношениях публичной власти. Ключевая роль персонала материально-технического обеспечения объясняется высокоспециализированным характером этого обеспечения и децентрализацией из-за необходимости работы небольшими командами (команды в производстве фильмов, средств программного обеспечения или же при работе мозговых центров (“brain trust”), составленные на временной основе для решения специфических проблем).

Эта типология примечательна тем, что она подходит к организации как к *структурированному* собранию участ-

---

\* От латинского “ad hoc” — букв. “к этому”, для данного случая, для этой цели. (Прим. науч. ред.)

ников. Она не сводит организацию к совокупности индивидов, чьи отношения определяются извне — технологией, рынком, размерами и т.д. Напротив, несмотря на то, что эти факторы принимаются во внимание, она исходит из идеи, что организация — *это прежде всего коалиция между структурированными подгруппами участников, конечно, разнородными, которые, однако, составляют вместе единое целое* (о первой попытке эмпирической оценки, см. Миллер и Фризен [Miller D., Friesen P.; 1984]).

Ее принципиальное ограничение касается функционалистского характера, поскольку определение коалиций покоится на анализе групп в соответствии с их функциями. Можно предположить, что это не всегда так: например, давление рынка, из которого исходит типология Уильямсона, способно во многих случаях определять формирование или изменение коалиции. Описание организационных форм, предложенных Минцбергом, этим не обязательно отвергается, но глубинное объяснение должно быть, видимо, иным.

## **От организации к системе**

Несмотря на очевидные различия, указанные типологии обнаруживают и некоторое сходство результатов, которые достигаются с их помощью. Типология позволяет использовать характеристики экономических организаций, представляя характеристику организации посредством целесообразного *соединения* ее составных частей. К тому же в этом направлении наблюдается значительная эволюция — от Вудворда к Уильямсону и Минцбергу: углубление знаний об организациях приводит ко все более сложным типологиям, использующим более тонкие и универсальные критерии и перечисленные формы. Мы бы отметили также одновременную эволюцию методов, которые все чаще объединяют качественное определение параметров с количественной оценкой их характеристик.

Существует и сходство критериев. Читатель, конечно, заметил совпадения в этих типологиях, которые обуславливают сходные принципы деления, но с разной иерархией для каждого отдельного случая, а также одни и те же

ключевые компоненты: технологию, стратегию, внутреннюю структуризацию в форме коалиции и глубинные мотивации участников. Для удобства можно объединить используемые критерии в две большие группы: *внешние критерии*, которые опираются на определения внешней среды (например, технология) или на отношение организации к этой среде (главным образом через рынок — дифференциация продуктов), а также *критерии внутренние*, которые характеризуют организации посредством социально-экономических отношений (внутренняя коалиция, основанная на различиях мотиваций участников; механизмы принятия решений; степень централизации власти, формы иерархических отношений). Вместе с тем анализ различных типологий демонстрирует *очевидную эволюцию*, которая выражается во все более очевидном замещении внешних критериев внутренними, а среди этих последних — во все более явном преобладании критериев, сконцентрированных на отношениях между участниками, а также на процедурах координации.

Отметим, наконец, хотя у нас и нет возможности разбирать здесь этот аспект, что растущий интерес к внутренним критериям, соединенным с механизмами координации и реализации решений, порождает новые исследования, стремящиеся распространить принципы классификации на макроорганизационный уровень, то есть на уровень экономических систем\*.

Весьма соблазнительно с теоретической точки зрения использовать (в духе проблем типологии, затронутых в данной главе) исследованные критерии в анализе типов экономики в целом. В теоретическом плане такое использование *a priori* не предосудительно. Оно свидетельствует скорее о плодотворности теории организаций и анализа, который с нею связан, анализа, способного преодолеть традиционный барьер между микро- и макроэкономикой. Так, с помощью теории экономики организаций будет восстановлена целостность исторической цепочки от Альф-

---

\* Старыми примерами таких исследований являются труды Вебера [1921] и Найта [1921], из более близких нам отметим работы Даффи и Нойбергера [1976], Са и Стиглица [1986].

реда Маршалла к Макс Веберу, цепочки концепций, в которых сама эта теория изначально черпала свое вдохновение.

## VI. Внутренняя эффективность — основа организационной динамики

Зададим вопрос, главный для анализа экономических организаций: какова их эффективность? У данного вопроса, если внимательно его рассмотреть, имеется множество ракурсов.

Прежде всего он касается внутренних характеристик организации, таких, как механизмы координации и системы передачи, и соответственно их взаимоотношений с рынком. Анализ в рамках предыдущих глав различных важных компонентов позволил выделить преимущества организации, поскольку последняя частично заменяет собой рынок. В этом, впрочем, и заключается фундаментальное объяснение самого существования экономических организаций.

Но вследствие двойственности самого понятия эффективности проблема еще сложнее, чем это казалось раньше. Она требует ответа на ряд вопросов. Каковы критерии эффективности, которые *обуславливают и упорядочивают* преимущества, выявленные внутренним анализом организаций, и которые *служат сравнению* этих последних? До какого момента эти критерии позволяют противопоставлять результаты организации и эффективность, достигнутую благодаря рынку? Ибо, как давно заметил Рональд Коуз [1937], а затем и Фридрих фон Хайек [1945], подчеркивать эффективность, связанную с внутриорганизационными процедурами и структурой, — значит неизбежно задавать вопрос о глобальной эффективности рынков по отношению к “организованной” экономике. Задавать вопрос об эффективности организаций — это значит задавать вопрос о границах организаций, о том, что Чарльз Вольф [Wolf С.; 1988] называет “внерыночными провалами” (“non market failures”).



Исследование этих проблем диктует необходимость динамического анализа. Нужно согласиться, что полное осмысление вопроса невозможно без учета факторов изменчивости. Эффективность в действительности имеет отношение одновременно к *критериям сравнения самих организаций и — сравнения организаций с рынком*, для определения их относительных преимуществ. Эффективность также касается *условий трансформации организаций, отношений между организациями и места этих организаций во взаимодействии с рынком*, с учетом среды ограниченной, но тем не менее реальной конкуренции.

Невозможно исследовать эти критерии без учета способа, при помощи которого организация формируется и изменяется в рамках внешней среды, а также способа, посредством которого она изменяет эту среду. Здесь мы обнаруживаем факторы, которые очень важны для познания не прекращающихся изменений границ между самими организациями, а также границ между организациями и рынком.

Факторы изменений могут быть установлены: они формируются не только в организации, но и вне ее — в отношениях между организациями и, в частности, в изменениях процедур межорганизационных согласований, в первую очередь на рынках, а также в той координационной инстанции, о которой мы до сих пор мало говорили, — в государстве.

## **1. Эффективность — сложное понятие**

В первом приближении представляется, что сделать центром анализа микроорганизационный подход — значит существенно упростить проблему критерия эффективности. Вообще узнать, эффективна ли фирма — на первый взгляд простое дело. Но это вовсе не так. Все, что здесь можно сказать, по-видимому, тривиально, однако традиционная теория совершила большую ошибку, полагая (см. Марко [Marco L.; 1989]), что в рамках рыночной экономики банкротство наказывает за провал. Надо ли отсюда заключать, что обанкротившийся был неэффективен? Во все не обязательно. Банкротство может быть, на-

пример, следствием внезапных изменений внешней среды или институциональных правил.

Ситуация делает включение в игру столь сложным, что некоторые говорят даже о “джунглях” критериев эффективности (Майлс [Miles R.; 1980]; Роббинс [Robbins S.P.; 1990]), причем множество углов зрения порождает глубокие разногласия между теоретиками. Так, Джон Кэмпбелл установил [Campbell J.; 1977] *тридцать* критериев и по меньшей мере столько же измеряемых факторов. Мы теперь находимся очень далеко от традиционного, внешне столь простого, критерия максимизации производительности и минимизации затрат.

## **Разнообразие подходов**

Сначала попытаемся рассмотреть различные способы решения проблемы. Майлс [1980] предложил выделить пять крупных подходов к проблеме: *традиционную микроэкономику; экономическую теорию научного управления ресурсами, представленную Майолом и Тэйлором; школу человеческих отношений*, импульс которой был дан в трудах Мэйо и его учеников; *социально-техническую школу*, представленную, например, в исследовании Вудворда, чью типологию мы рассматривали в предыдущей главе; *школу организационного развития*, которая испытала подъем начиная с 1970-х годов (ее представителем является Майлс).

Но перечисление школ, хотя и помогает осознать сложность проблемы, в большей степени оно освещает разнообразность критериев и в конечном счете — глубинную философию, нежели экономическую логику, способную подвести организацию к выбору именно этого критерия, а не другого.

Более плодотворный способ решения проблемы критериев эффективности — упорядочение их с помощью фундаментальных характеристик организаций. Здесь достигается двойной выигрыш. Прежде всего такой подход позволяет увязать критерии с составными частями организации и, следовательно, ввести рациональную группировку критериев, касающихся исследованных ранее тем.

Далее он поможет объяснить принцип иерархизации критериев, поскольку иерархизация в точности соответствует внутренней структуре организации (например, характеристикам доминирующей коалиции).

Так, Ричард Бартон и Бьерг Обель [1984] эмпирически детально проанализировали три показательных случая (группы “Нью-Йорк Таймс”, “Маннесманна” и SAS) и расположили критерии эффективности фактически вокруг четырех полюсов: механизмов внутренней координации, процедур стимулирования, системы информации и структуры принятия решений. Здесь мы *a priori* приходим к весьма значительному числу возможных формальных комбинаций, которое, однако, можно уменьшить, учитывая специфические характеристики каждой организации и повторяемость многих рассмотренных комбинаций.

Таким образом, с учетом природы организации, ее размеров некоторые комбинации исключаются сами собой. Организация малых размеров, например, действуя на рынке с острой конкуренцией, практически не в состоянии учитывать внутреннюю информацию в большей степени, чем внешнюю. Кроме того, сделанный выбор не свободен от влияния порядка, которого он касается: так, эффективность организационной формы матричного типа сильно зависит от качества внутренней информации и может быть повышена лишь в том случае, если организация способна исходить прежде всего из внутренней информации (о самой себе), подчинив ей внешнюю информацию (о ценах).

Каковы бы ни были принятые критерии, число возможных комбинаций сокращается, так как *сами поиски эффективности порождают издержки*. Это *структурные издержки*, то есть стоимость выбора той или иной организационной структуры. К структурным издержкам добавляются динамические или *поисковые издержки*, то есть стоимость нахождения наиболее адаптированной организационной структуры с учетом избранных критериев и обеспечения перехода к этой структуре: например, следует ли избрать форму “М” с централизованной оценкой прибыльности или же предпочесть способ оценки прибыли на базе отделений? И каковы будут *издержки пере-*

хода от формы типа “U” к форме типа “M” (издержки изменения структуры принятия решений, системы информации и т.д.).

### Три семейства моделей

Учитывая перечисленные ограничения, мы можем выделить три больших семейства моделей эффективности.

*Модели, сконцентрированные вокруг целей*, наиболее известны. Центральная идея их состоит в том, что эффективность экономической организации определяет ее способность *достигать заранее намеченных целей*. Здесь применяется типичная логика целей и средств, к которой экономическая теория приучила нас, исходя из знаменитого определения экономической науки лорда Лайонеля Роббинса [Robbins L.; 1935]. Но эти модели покоятся на гипотезе, объяснение которой встречает трудности. Целевой подход предполагает, что организации формируют некие группы, действующие рационально, чтобы добиться намеченных целей. Следовательно, надо исходить из того, что эти последние могут быть установлены вполне определенно. Наконец, для определения эффективности необходимо, чтобы прогресс, достигнутый в этом направлении, мог быть точно зафиксирован и, как правило, доступен измерению. Опыт теории показывает, сколько проблем возникает в связи с этими гипотезами даже в случае достижения такой несложной цели, как максимизация прибылей. А эмпирические исследования лишь подтверждают это (пример: Фридландер и Пикл [Friedlander, Pickle; 1968]).

Семейству моделей, построенных на основе критериев точных целей, можно противопоставить семейство моделей, где первенствуют *системные критерии*, то есть критерии, которые навязаны экономической организации, поскольку такие модели оказываются способными *обеспечить внутреннее единство и гарантировать выживание* в изменяющейся среде. Избранные критерии подтверждают преобладание внутренних характеристик организации. Но здесь мы также сталкиваемся со сложной гипотезой, которая затрудняет эмпирическое вычисление.

Системный подход, акцентируя внимание на критериях внутреннего единства, апеллирует скорее к средствам поддержки отношений между участниками, чем к целям; внутреннее распределение ресурсов, определение иерархических отношений, введение в действие правил взаимодействия участников занимают здесь центральное место и ведут к деликатным проблемам оценки издержек, как об этом говорит опыт людей, занимающихся планированием в рамках определенного предприятия или всего государства. Более того, критерий выживания выдвигает идею, что отношение организации к своей среде происходит посредством единственного фактора — приспособляемости к неопределенному миру, а это приводит к весьма пассивному видению организации, сконцентрированному на ее реакциях. Сама возможность реагирования молчаливо предполагает, что эффективная система располагает некоторым объемом неиспользованных ресурсов, которые позволяют ей противостоять непредвиденным изменениям внешней среды, но если это так, то не противоречит ли критерий эффективности в плане приспособляемости критерию эффективности в плане внутреннего распределения ресурсов (см. об этом Коттер [Kotter; 1978])?

Наконец, последнее семейство моделей объединяет критерии, которые встречаются в теориях так называемых “*стратегических составляющих*” (Майлс [1980], Минцберг [1985]). В этом случае анализ отвергает идею о том, что эффективность может быть оценена исходя из заранее установленных критериев или из одних лишь системных характеристик. Воспринимая по существу гипотезу удовлетворения (satisficing), предложенную Саймоном [1972], эти подходы подчеркивают тот факт, что организация предпочитает *критерии, позволяющие ей обеспечивать минимальный уровень удовлетворения* для составляющих ее частей, мотивы деятельности и цели которых различны. Если этот уровень не достигнут, напряженности и конфликты парализуют организацию, делают ее неэффективной. Эти составляющие могут быть внутренними компонентами организации (служащие, менеджеры, акционеры фирмы), а могут быть и внешними (национальное или местное правительство, группы по интере-

сам, которые затрагиваются деятельностью организации). Трудности в обращении с этими критериями заключаются, очевидно, в проблеме точной идентификации *стратегических* компонентов (тех, от которых деятельность организации зависит самым критическим образом) и в способности с точностью установить, как именно организация зависит от составных частей. Опыт применения теории игр показывает, насколько труден анализ этих коалиций и стратегий (см., например, Аоки [1984а]).

## **Эффективность организации и глобальная эффективность**

Выбор точных экономических критериев, позволяющих оценить результаты деятельности организаций и сравнить организации между собой — это крайне сложная теоретическая задача. Проблема, впрочем, ставится так же, как и при анализе рынков, если забыть о теоретической фикции совершенной конкуренции. Экономисты глубоко неправы, когда оставляют в стороне эту проблему и успокаивают себя, чрезмерно полагаясь на критерий прибыльности, как на наиболее простой (что на самом деле не так).

В реальном экономическом мире одни организации работают более успешно, чем другие. Что мы понимаем здесь под успехом? Каждый представляет, как правило, комбинацию критериев, основывающихся главным образом:

1) *на удовлетворении подгруппы участников* (в большей степени не денежном удовлетворении: качество организации труда, возможности продвижения по службе и т.д.), и, как следствие — на снижении уровня конфликтов, которые порождаются разнородностью мотиваций;

2) *на расширении организации*, ее возможности увеличить долю на освоенном рынке или освоить новые рынки, если речь идет о фирме, или на ее способности предоставить новые услуги, если речь идет о некоммерческих ассоциациях (например, государственная больница), и т.д.

Другими словами, *успехи экономической организации всегда измеряются увеличением объема ее деятельности и, следовательно, ее способностью замещать собой ры-*

нок. Конечный критерий эффективности предполагает воздействие организации на свое окружение: эффективная организация изменяет внешнюю среду к своей выгоде.

В то же время внешняя среда создает часть условий, которые могут быть благоприятными или неблагоприятными для эффективности организации. Здесь мы подходим к вопросу, который также обходили своим вниманием экономисты, — к вопросу о *критериях глобальной эффективности* экономики и в первую очередь — *об их влиянии на эффективность ее составляющих — организаций*.

Достоинно удивления, что мы еще так мало знаем и так мало изучили последствия способов функционирования экономической системы на организации микроуровня. Интерес к дебатам об экономическом расстройстве, казалось, вновь поставил этот вопрос на повестку дня, однако при этом на него снова были надеты идеологические оковы. То же самое можно сказать о теоретических и эмпирических исследованиях налоговых систем, хотя таких работ было на удивление мало (см. обобщение Клау и Сандерса [Klau F., Sanders P.; 1985]). Отметим также, что ОЕСД лишь в 1980г. установила “Перечень социальных индикаторов”, но ограничила его “оценкой некоторых фундаментальных аспектов личного благосостояния”, как будто показатели здоровья или образования не имеют никакого значения для измерения эффективности экономических организаций и для понимания, почему фирмы одной страны развиваются быстрее (в смысле прибылей, суммы продаж, численности служащих, доли рынка и т.д.), чем фирмы другой страны.

## 2. Эффективность и динамика

Из всего сказанного мы можем сделать вывод о недостаточности критериев, которые являются чисто статическими или чисто микроорганизационными. Отсюда не следует, что учет далеких перспектив и грядущих изменений еще более усложнит анализ. Напротив, можно предположить, что исследование факторов эволюции, исходящих из внутренних свойств организаций или из отноше-

ний между организациями, лучше осветит иерархию критериев и позволит выявить лидерство некоторых из них.

## **Факторы внутренней эволюции**

Робе [1986] предложил включить факторы изменений в теорию жизненного цикла организаций. Отталкиваясь от эколого-биологических моделей, а также используя давнюю идею, которую мы находим уже в теории “репрезентативной фирмы” Альфреда Маршалла [1890], предлагаемый анализ выдвигает на первое место структурные элементы организации, которые обеспечивают ее выживание в процессе отбора и выявляют факторы эффективности. Аналогия с биологической моделью не безупречна. Известно, например (см. Марко [1989]) затруднение, о котором надо помнить, решая проблему банкротства, а также уточняя эмпирические реалии. Речь идет о препятствии, которое содержится в самом определении исследуемых “популяций”: ведь организация не “умирает”, она как таковая перестает быть в результате деления или, наоборот — слияния.

Несмотря на оговорки, теория жизненного цикла позволяет выделить компоненты, благоприятствующие изменениям, а следовательно, способности к адаптации. Для этого случая критерий гибкости становится основным. Элементы *роста* экономической организации зависят в решающей степени от соединения факторов внешней и внутренней среды. Экономическая среда кристаллизуется в факторах спроса (особенно, если организации являются предприятиями), в технологических новшествах (так как последние представляются по большей части внешними для отдельной организации) и в структурных условиях рынка (доступность энергетических и людских ресурсов, степень конкуренции, наличие патентов и т.д.).

Элементы внутренней динамики тесно связаны с *организационной гибкостью*, учитывающей мотивации подгрупп участников (вкус к риску, соображения престижа, тяга к власти и т.д.) и побудительные факторы, поставленные на первое место доминирующей группой коалиции, которая “контролирует” организацию (как правило,



стимулы, направленные на *уменьшение неопределенности* в долгом периоде: обеспечение занятости, гарантии поступательной карьеры и т.д.).

Результат этого — динамизм — влечет за собой структурные изменения внутри организации: усложнение систем информации, увеличение числа иерархических уровней, утяжеление процедур контроля, умножение центров принятия решений. “Зрелая” фирма, таким образом, сама порождает факторы своего *упадка*. Внутри организации это выражается в росте организационных издержек (издержки информации, координации и контроля) и в увеличении степени жесткости процедур принятия решений (увеличение числа формальных правил, отсюда — замедление реакций на изменения внешней среды). В долгом периоде эти изменения, очевидно, будут играть решающую роль в ускорении упадка. Технологические изменения, изменения квалификации рабочей силы, эволюция предпочтений клиентов или тех, кто пользуется услугами, изменения условий конкуренции (рыночных, правовых) в совокупности превращаются в наказание организации, не способной изменить свою внутреннюю структуру и свои взаимоотношения с внешней средой.

И все же, в отличие от живых организмов, гибель экономической организации редко бывает полной и неизбежной. Распад ее выражается скорее в приобретении некоторых ее элементов другими организациями, т.е. в ее разделении. Кроме того, часто организация, приблизившись к пределу своего существования, возрождается посредством трансформации своих структур, технологии, замены или пополнения кадров и изменения своей стратегии (см. Коттер [1978]). Так рождается “новая” организация и начинается новый жизненный цикл.

Однако для моделей жизненного цикла характерна известная ограниченность. В этих моделях делается акцент на иерархизацию критериев эффективности с учетом эволюции организации. Но видение организационной динамики, которое этим обусловлено, исходит в большей степени из описания, построенного на весьма относительной аналогии. Разумеется, ближе к истине было бы рациональное объяснение того способа, при помощи которого

объединяются внутренние части, чтобы сделать данную организацию эффективнее другой. Кроме того, институциональное окружение предстает в этих моделях как “естественная среда” чисто внешнего свойства. Здесь использование биологической аналогии также порождает ошибку. В экономике “среда” определяется прежде всего выбором, который совершают организации в рамках отношений взаимозависимости.

## **Эволюционистские модели**

Новое поколение моделей, составленных по аналогии с биологическими, как раз и должно было представить объяснение, связанное с этими изменениями. Примеры таких моделей содержатся в работах Ричарда Нельсона и Сиднея Винтера [1982]. Основная идея этих авторов, отмеченная сильным влиянием Йозефа Шумпетера и Герберта Саймона, состоит в понимании окружающей среды как результата непрерывного взаимодействия между организациями, взаимодействия, которое находит свое выражение в изменяющихся структурах рынка. Здесь определяются условия успеха или неудачи хозяйственных организаций благодаря процессу, аналогичному “естественному отбору”. В экономике этот отбор функционирует посредством соединения двух процедур — *рутины* и *поиска*, причем первая стремится одержать верх над второй вследствие функционирования организаций, которые ставят на первое место свое воспроизводство в прежнем виде и свой рост, исходя из тенденций прошлого. Это положение Нельсона и Винтера представляется довольно вызывающим, поскольку здесь, по-видимому, завышается ценность внутренней жесткости (которую обычно экономисты были склонны идентифицировать с факторами неэффективности) в отличие от ценности гибкости в рамках моделей жизненного цикла.

*Рутинa* играет также ключевую роль в их объяснении эволюции организации. Под рутиной мы понимаем *регулярную структуру поведения, которая поддается предсказанию и ведет к повторяющимся схемам деятельности*. Эти схемы составляют память организации, в которой участ-

ники находят данные, гарантирующие быстроту и обоснованность их выбора. Термин, следовательно, не должен вводить нас в заблуждение: в существовании “рутины” нет ничего уничижительного. Наоборот, она формирует эффективную процедуру хранения информации и доставляет участникам средства для овладения ситуацией, снабжая их схемами интерпретаций, испытанных временем. Такая рутина воплощается в правилах координации деятельности участников организации и указывает им средства адаптации и направления, которых следует придерживаться при согласовании внутренних конфликтов, при принятии решений (продиктованных изменениями во внешней среде), доступных пониманию других участников.

Существующие типы рутинных процедур, разумеется, не равноценны. И здесь вступает в игру *процесс селекции*. Первый отбор происходит внутри организации: внутреннее строение, в частности, способ, с помощью которого выстраиваются отношения между участниками (благодаря сочетанию власти и иерархии) и производится оценка указанных процедур. Но главный отбор происходит из стохастических (случайных, вероятностных) компонентов внешней среды, которые побуждают эффективно работающую организацию ввести одни рутинные процедуры и отказаться от других, главным образом под влиянием критерия выживания. Отсюда возникают не прекращающиеся изменения в “населении” организации и соответственно в доступном наборе рутинных процедур.

Но самые динамичные организации (и в этом заключается фундаментальное отличие их от биологических моделей) характеризуются также процедурой *поиска* наиболее приспособленных и эффективных рутинных операций. Три момента побуждают организации поступать таким образом: 1) тот факт, что организация “сориентирована” *мотивациями* участников, отсюда — не вполне детерминированный характер ее внутреннего построения; 2) важность *стохастических компонентов* во внешней среде, которые побуждают организацию изменять без конца свои прогнозы относительно положения дел в мире и модифицировать вследствие этого свои схемы; 3) *сами рутинные процедуры* предоставляют возможность устано-

вить аномалии, которые вводят в действие механизмы приспособления.

Поиск новых рутинных процедур сталкивается, однако, со значительными препятствиями. Иерархическая структура как источник успеха выражается в осуществлении власти и в способах функционирования, приспособленных в большей степени для подчинения существующим правилам, чем для изменения процедур (Сайерт и Марч [Cyert R.M., March J.G.; 1963]). Это имеет многочисленные последствия, важные для понимания глобальной эволюции экономики. Прежде всего, давление внешней среды предстает решающим фактором для появления и утверждения новых рутин. Именно в этом сила рыночной экономики: *она поддерживает взаимную восприимчивость организации и ее окружения* по причине наличия конкуренции. Кроме того, существует дифференциация организаций по способности участников обнаруживать аномалии в существующей рутине и целесообразно изменять рутинные операции. Здесь мы вновь сталкиваемся с проблемой мотиваций и с феноменом организационной культуры, о котором мы уже говорили. Наконец, взаимоотношения со средой превращают рутинные процедуры в фактор инноваций, побуждая к новым комбинациям имеющихся видов рутины, производя новые рутинные процедуры посредством устранения недостатков в старых процедурах.

Теперь остается разъяснить эти взаимоотношения с внешней средой.

### **3. Внешняя среда как фактор изменений**

Рассмотрим ситуацию на стыке внутриорганизационного и внешнего по отношению к организации аспектов, где экономика организаций затрагивает одновременно и экономику отдельных отраслей, и экономику общественного сектора или даже макроэкономику. Во введении к сборнику работ под редакцией Пола Гудмена [Goodman P.; 1982] последний предлагает различать две разновидности изменений: *запланированные изменения*, предпринятые внутри организации в связи с изменением ее це-

лей, с полученной информацией от господствующей группы и т.д.; *изменения адаптации*, вызванные переменой условий в отношениях организации с компонентами внешней среды, — главным образом, с другими организациями и институциональным окружением — с той оговоркой, что данные изменения будут достаточно значительными, чтобы побудить организацию изменить ее внутреннее строение.

В рыночной экономике модификации этого типа представляют собой изменения главным образом двух порядков: те, что затрагивают структуры рынка, и те, что исходят из совершенно особого статуса государства, которое *одновременно* является институтом и организацией (или, говоря точнее, объединенной совокупностью организаций).

## **Изменения в структурах рынка**

Прежде всего существуют факторы, которые воздействуют на организацию в ее отношениях взаимозависимости с другими организациями. Главное, что сказано об этом в литературе, касается сегодня одних лишь фирм. Это серьезное ограничение, которое теория должна постараться преодолеть.

Изменения рынка можно для удобства разделить на два вида: *порождающие* факторы изменений для организации и *участвующие в отборе* факторов эффективности.

Происходят изменения в структурах самих рынков, вызывающие процессы, на которые организация должна реагировать. Опираясь на исследования Алексиса Жакемена [1985] и вместе с тем рассматривая их расширительно, чтобы эти изменения касались не только фирм, мы можем установить три процесса в рамках интересующей нас темы.

*Процессы адаптивного отбора* характеризуют изменения, которые выполняют роль фильтра. В процессе фильтрации существующих организаций упраздняются те, кто не может приспособиться. Наиболее ярким примером здесь служит вторжение новых технологий (см. Шумпетер [Schumpeter; 1934], Шерер [Scherer; 1979]). Однако инновация не ограничивается введением одних лишь новых

форм организации труда (Вудворд [Woodward; 1965]), она порождает также новые товары и изменяет тем самым предпочтения потребителей. Мы, таким образом, должны расценивать изменения как важный селективный фактор, действующий изнутри. Но эффект отбора может иметь и другие причины. Изменение стратегии конкурентов может запустить механизм адаптации существующих организаций и обусловить практику значительных дискриминаций (о соперничестве между японскими и американскими фирмами см. Аучи [1981]).

Поэтому необходимо учитывать *процессы концентрации*. Мы уже знаем (см. Энкауа и Жакемен [1982]) о значении уровня концентрации, а следовательно, и власти над рынком при оценке угрозы, которая может нависнуть над фирмами, вновь входящими в рынок, той угрозы, которая побуждает существующие фирмы к изменениям. Работы о “спорных рынках” (Баумоль [Baumol; 1982], Спенс [Spence; 1983]) показывают, в какой степени эта угроза серьезна даже для высококонцентрированных рынков. При появлении возможности проникновения конкурента на рынок действующие там фирмы переходят к поведению конкурентного типа. Динамика слияний очень часто предстает как ответ на эти импульсы внешней среды.

Затем мы переходим к *процессам исключения*, в рамках которых организация пытается ограничивать давление, которое на нее оказывается, и стабилизировать свои отношения с окружающей средой. Именно в этом смысле необходимо интерпретировать стратегию барьеров на входе постоянного (Бэйн [Bain; 1955]) или мобильного (Кейвс и Портер [Caves R., Porter M.; 1977]) типа.

Исследование этих процессов подводит к анализу взаимодействия структуры рынка и внутренних структур организаций в рамках теории, которая начинает учитывать историческое измерение (см. Дэвид Крепс и Майкл Спенс [1985]).

Изменения в структурах рынка предстают во времени как равнодействующая стратегий организаций, имеющих определенную власть на рынке, и как итог того способа, при помощи которого эти стратегии связываются между

собой, перемешивая конфликты и сотрудничество. Можно (если позволить себе некоторые вольности по отношению к работе Крепса и Спенса) проанализировать это стратегическое поведение двояким образом. В одном случае мы используем традиционный подход и рассматриваем организации как рациональных деятелей. Тогда они меняют свою деятельность и внутреннюю структуру в связи с предвидением последствий своих поступков и поступков их конкурентов. В другом случае стратегии зависят в меньшей степени от сознательного расчета и в большей степени — от факторов, связанных с прошлым поведением, и, следовательно, с двойным опытом, накопленным организациями: опытом внутренним — взаимодействие участников и опытом внешним — взаимоотношения с другими участниками (стратегии объединений, правила раздела рынка, репутация и т.д.).

Мы видим, как в ходе рассуждений о структурах рынка и о законах их изменений осуществляется исследование *памяти организаций*, которое возвращает нас к уже изученным внутренним характеристикам — системе информации, кристаллизации процедур принятия решений в рамках “рутины” и т.д.

Но это означает также, что значительная часть изменений, воздействующих на строение организаций или на отношения, которые возникают между ними, а следовательно, и на правила межорганизационной координации, являются следствием стратегии *переговоров*. Здесь мы вновь обнаруживаем феномен *множественности процедур координации*. Это подводит нас к исследованию правил, которые определяют отношения между организациями. Здесь мы далеко отошли от мифической “невидимой руки”. Но только для того, чтобы в конце концов дать место в рамках самой экономической теории для механизма глубинной координации, отличающегося от рынка и отчасти от организаций. Речь идет о государстве.

## **Государство: на пересечении организаций и институтов**

В процессе приспособления организаций друг к другу нельзя игнорировать роль этой “особым образом видимой руки”, то есть государства. Невозможно избежать его анализа и в рамках теории экономических организаций. Но исследование сталкивается с двойным затруднением: первое связано с природой государства, которое является макроэкономической организацией, но превышает этот статус и выходит за его пределы на стороне институтов; второе определяется тем фактом, что всякое изучение места государства в динамических процессах, затрагивающих организации, поднимает проблему различия между позитивным и нормативным, как об этом свидетельствует тенденция к систематической идеологизации исследований о роли государства в рыночной экономике.

По отношению к другим организациям государство выступает как общественно-политическая инстанция, изменяющая институциональные правила, в которых функционируют организации: трудовое законодательство, налоговый режим и т.д. Но, в более точном смысле, оно действует так же, как экономический руководитель, как полномочная организация, чьи размеры неизбежно сталкивают его с другими организациями. Мы приведем здесь несколько общих замечаний, касающихся только этого аспекта. Но того, что было сказано в главе I, достаточно, чтобы напомнить читателю о чрезвычайной важности первого аспекта.

Схематично можно выделить три способа, посредством которых государство *как экономическая организация* изменяет условия, в которых работают другие организации, и тем самым само становится фактором изменений.

Прежде всего государство стимулирует изменения при помощи *своих собственных решений о распределении ресурсов*, которыми оно располагает. Анализ, проведенный Клау и Сандерсом [1985] по поводу государственных расходов в основных странах ОЕСД, устанавливает, несмотря на деликатные проблемы измерения, тенденцию, общую для всех стран с рыночной экономикой: возраста-



ние роли государства с начала 1960-х годов. Это подтверждается анализом ограниченного материала, но в рамках более длительного периода (см. Аткинсон и Стиглиц [Atkinson A., Stiglitz J.; 1980]): в течение длительного времени происходит увеличение доли общих совокупных расходов по государственному управлению в валовом национальном продукте, независимо от того, учитываются при этом расходы по содержанию государственных предприятий или нет. Этот рост расходов сопровождается, конечно, ростом разнообразных вычетов.

Оба аспекта воздействуют на решения организаций: расходы изменяют компоненты совокупного спроса (вспомним о расходах на вооружение), а доходы государства опираются на порядок взимания налогов, чьи изменения влияют на выбор частных лиц. Важен сам состав расходов: относительное уменьшение государственных инвестиций в пользу социальных выплат не только выражает новую роль государства, но и изменяет межорганизационные отношения (например, изменяя механизмы стимулирования, вызывает рост доходов, не относящихся к заработной плате, и т.д. (см. Баласса [1986])). Государство вмешивается также в процедуры координации, существующие между организациями. Развитие этих регулирующих функций взаимодействует с рынком и передает в его пользу некоторые атрибуты экономической координации.

Можно выделить два аспекта этой регулирующей деятельности: первый имеет отношение к различным уровням экономической системы, второй изменяет отношение между организациями внутри одного и того же уровня.

В первом случае речь идет о государственных экономических *решениях, приводящих к структурным сдвигам* в работе крупных секторов экономики. Так, промышленная политика, явная или скрытая (как она практикуется, например, в США посредством программ военных расходов), изменяет распределение ресурсов, влияет на условия инноваций (см. Нельсон [1986]), воздействует на уровень издержек через уровень налогообложения и т.д. То же самое касается и более косвенного воздействия совокупности процедур, которые А.Амдуш [Hamdouch A.; 1989]

объединил в понятие *влияния*: воздействие на участников, на группы давления (банки и т.д.). Типичным примером является функционирование японских “сого сося” (Йошино и Лифсон [1986]; Сосье [Saucier; 1987]).

Во втором случае речь идет о *вмешательстве, изменяющем отношения между организациями* или условия этих отношений. Можно выделить три процедуры этого типа, обязывающие организации к изменениям (Веллизер [Walliser; 1977]): воздействие через ограничительные регламентации (например, режим обмена валюты); воздействие через изменение действующих институтов или через создание новых (например, органов, регулирующих цены на сельскохозяйственную продукцию); наконец, воздействие на потоки между организацией и внешней средой с помощью механизмов: отбора (пример — таможни), компенсаций (знаменитые компенсационные выплаты ЕЭС), перемены направления потоков (стратегическая поддержка экспорта). Здесь мы подходим, как видно, к границам исследования роли государства как института.

Наконец, нельзя игнорировать такой важный факт, что государство *обладает контролем над сообществом экономических организаций*, в более точном смысле — организаций, которые действуют на рынках и подчиняются, хотя бы частично, его правилам. Речь идет, конечно, о государственных предприятиях. Логика вмешательства государства здесь весьма сложна. Она подчиняется теоретическим соображениям (необходимость заменять собой рынок в случаях особенно сильных экстерналий), историческим причинам (национализация заводов Рено в 1945 г. вследствие коллаборационистского поведения Луи Рено во время войны); или, наконец, внутренней динамике государства, которое, как и всякая организация, постоянно стремится расширять свою сферу влияния (программа национализации 1981—1982 гг.).

Каковы бы ни были причины, государство предстает здесь, если придерживаться упрощенного определения, в виде хозяйственной организации крупных размеров, которая воздействует на стратегию других организаций. Остается открытым вопрос о степени эффективного контроля государства, понимаемого как общественно-политичес-

кая структура, над этими организациями. Но даже принимая во внимание их автономию и тот факт, что как и всякая организация, они подчиняются прежде всего собственной логике, основанной на внутренних отношениях между участниками, даже с учетом всего этого они остаются сильно зависимыми, как это показал Амдуш [1989] для случая с французскими организациями. Тем самым стратегия государства по отношению к предприятиям, находящимся под его контролем, составляет важную часть среды, с которой сталкиваются другие организации.

## **Глубокая трансформация рыночной экономики**

Каким бы ни был избранный критерий, эффективность в динамике характеризует рост организации, т.е. в конечном счете изменение границ между организациями и между организациями и рынком.

Не являются ли следствием этого концентрация, сокращение числа организаций и, следовательно, прогрессирующее изменение относительного веса организаций и рынка в ущерб последнему? В случае с фирмами гипотеза движения рыночной экономики к олигополистическим или монополистическим структурам вызвала острые разногласия и сталкивается с проблемой эмпирической проверки: рассмотренная выборка оказывается нестабильной, так как фирмы, как уже было сказано ранее, не "умирают", а скорее трансформируются в результате поглощений, слияний, перестроек и т.п.

На глобальном уровне, в частности, если учитывать существование организаций, не являющихся фирмами, в том числе государств, представляется неоспоримым, что мы присутствуем при "подъеме организаций", по выражению Алена Котта [Cotta A.; 1977]. Парадоксальным образом это движение можно было бы объяснить самим расширением меновой экономики. Рост трансакционных издержек, который отсюда следует (Эрроу [1974], Норт [1985]), выдвигает требование более сильной структуризации агентов рынка и взаимозависимости участников, на которое, как представляется, может ответить только

организация. Последние работы по договорной экономике углубляют анализ этого явления.

Растущее значение организаций не означает упразднения механизмов конкуренции. Организация может даже их поддержать, как свидетельствует теория “спорных рынков”, которая показывает, что конкурентное поведение и рынки с сильно выраженной олигополистической структурой вполне совместимы (Баумоль [1982]; Спенс [1983]). Но организация наверняка влечет за собой растущую взаимозависимость в разработке стратегий и при принятии решений. Факторы изменений могут быть также объяснены преимущественно *эндогенными* (внутренними) свойствами организаций.

С этой точки зрения теория организаций предоставляет подлинно новаторские теоретические инструменты, которые почти отсутствуют, например, в теориях роста (в противоположность тому, что утверждает д’Отюм [1989]), то есть инструменты для исследования структурных сдвигов в рыночной экономике.

## Заключение

В этой работе сделана попытка показать, что мы присутствуем при рождении дисциплины — экономики организаций, способной полностью изменить наши знания и наше толкование экономических явлений.

Если взять за точку отсчета анализ структурированных единиц, *куда входит и содержание структуры*, появится необходимость в постановке целой серии вопросов, в том, чтобы подвергнуть сомнению результаты, которые слишком быстро сочли “достигнутыми”, а также в том, чтобы по-новому истолковать значительную часть экономических исследований последних двадцати лет. Мы попытались в рамках предыдущих глав продемонстрировать это на примере некоторых узловых пунктов: процедур принятия решений, информационных систем, мотиваций и стимулов.

Но разнообразие не означает разобшенность. Мы, напротив, сумели показать, как разнообразные компоненты порождают *образования с сильной структурой*. Обладающая многими измерениями экономическая организация принимает тем не менее типические формы. Сочетание различных свойств подчиняется определенному числу правил, которые можно классифицировать, устанавливая критерии структуризации. Отсюда следует типология организаций, которая, несмотря на некоторые несовершенства, выявляет все-таки фундаментальные черты архитектоники (т.е. общей картины), причем на высоком уровне обобщения. К тому же эти черты структуры обуславливают способность организации к адаптации и, следовательно, к изменениям. Но, кто говорит “изменения”, имеет в виду также “модификации связей между организациями” и последствия для других крупных механизмов координации.

Итак, мы находимся на рубеже экономики организаций и других дисциплин. Поскольку экономика организаций развивает новый подход, объединяя некоторые элементы традиционной микроэкономики, но подчиняя их иной логике, она переворачивает вверх дном (и будет делать это во все большей степени) нашу манеру мыслить об экономических отношениях. Приведем несколько примеров. В экономике отраслевых рынков учет внутренних факторов, которые объясняют динамику организаций, должен был бы привести к еще одному, более глубокому исследованию механизмов, которые побуждают рыночные структуры к изменению. В экономике общественного сектора интерпретация государства как структуры с двойным лицом — института, который выдает правила игры, и организации, которая выступает как игрок в производстве товаров и услуг, — позволила бы получить обновленное понимание логики “смешанной экономики”.

В международной экономике анализ последствий снижения трансакционных издержек, связанный с динамикой организаций, представляет значительный вклад в познание мультинациональных явлений. В экономике сравнительных систем, наконец, можно видеть, как намечаются типологии, основанные на специфической комби-

нации крупных механизмов координации, а также на свойствах информационных систем, процедур принятия решений, стимулов, характеризующих каждый из этих механизмов.

Несмотря на очевидность результатов, экономика организаций все еще сталкивается с сильным сопротивлением экономистов. Это сопротивление концентрируется в двух пунктах: множественности объяснений и слабости моделирования. Множественность пугает. Но можно спросить — почему? Не существует в действительности причин, по которым в экономической теории должна преобладать монистическая интерпретация, поскольку все науки и, в частности, основанные на эксперименте, такие, как физика, никогда не прибегают к единственному принципу объяснения. Перед лицом сложности объекта — экономики научный анализ не имеет, в сущности, иного выбора как разнообразить пути подхода.

За два последних десятилетия мы стали свидетелями осуществления программы научных исследований, сконцентрированной на проблемах, о которых мы говорили в предыдущих главах. “Прогрессивный” характер (в смысле Локатоса) этой программы проявляется в ее динамизме и в возникновении “твердого ядра” в плане теории. Он проявляется также в исследовании новых вопросов, из которых многие находятся на рубеже экономики, понимаемой в традиционном плане. Речь идет об анализе поведения участников, который имеет корни в микроэкономике, или же о рассмотрении организационной культуры, которое, напротив, выводит нас на стык с социально-экономической системой.

Экономист-пурист, возможно, сочтет, что здесь имеется риск утраты специфического предмета экономического анализа. Глубинная позиция работы, которую вы прочитали, прямо противоположна. Мы убеждены, что исследование пограничных областей несет в зародыше не только развитие программы специфических исследований, но также обновление современных экономических теорий.

## БИБЛИОГРАФИЯ

Akerlof G. (1970), "The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *The Quarterly of Economics*, vol. 84, p.488—500. — (1982), "Labor Contract as Partial Gift Exchange", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 97, p.543—569. — (1984), *An Economic Theorist's Book of Tales*, Cambridge, Cambridge University Press.

Albouy M. (1973), *La Régulation économique dans l'entreprise*, Paris, Dunod.

Alchian A. (1977), *Economic Forces at Work*, Minneapolis, Liberty Press.

Alchian A., Demsetz H. (1972), "Production, Information Costs and Economic Organization", *American Economic Review*, 62 (5), p. 777—795.

Alrich H., Mc Kelvey B., Ulrich D., (1984), "Design Strategy from the Population Perspective", *Journal of Management*, printemps.

Aoki M. (1984a), *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford, Clarendon Press. — (1984b), *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, Amsterdam, North Holland. — (1991), *L'Économie japonaise*, Ecjnjmica, Paris.

Armour H., Teece D. (1978), "Organizational Structure and Economic Performance: a Test of the Multidivisional Hypothesis", *The Bell Journal of Economics*, p. 106—122.

Arrow K.J. (1951), "Alternative Approches to the Theory of Choice in Risk—Taking Situation", *Econometrica*, vol. 17, p. 404—437. — (1962), "The Economic Implication of Learning by Doing", *Review of Economic Studies*, p. 159sg. — (1967), "Public and Private Values", in: Hook S. (ed), *Human Values and Economic Policy*, Hew York, United Press. — (1970), "The Organization of Economic Activity: Issues Pertinent to the Choice of Market vs Non—Market Allocation", in: Haveman, R., Margolis, J., *Public Expenditures and Policy Analysis*, Chicago, Markham. — (1974), *The Limits of Organization*, New York, Norton & Co., traduction française, PUF, Paris, 1976. — (1985), "The Economics of Agency" in: Pratt, Zeckauser, *Principals and Agents: the Structure of Business*, Cambridge, Harvard Business School Press, 37—51.

Atkinson A., Stiglitz J. (1980), *Lectures on Public Economics*, New York, Mc Graw Hill.

d'Autume A. (1985), *Monnaie, croissance et déséquilibre*, Paris, Economica.— (1989), “La macroéconomie contemporaine”, in *La Science économique*, La Découverte, coll. “Re-pères”, Paris.

Bain J.S. (1955), *Barriers to New Competition*, Cambridge, Harvard University Press.

Balassa B. (1986), “Prices, Incentives and Economic Growth” in: Balassa (ed.), *Economic Incentives*, New York, St. Martin's Press, p. 3—21.

Barnard C. (1938), *The Functions of the Executive*. Rééd., Cambridge, Harvard University Press, 1968.

Baumol W.J. (1982) “Contestable Markets: an Uprising in the Theory of Industry Structure”, *American Economic Review*, vol. 72, n° 1.

Beckmann M. [1988], *Tinbergen Lectures on Organizational Theory*, New York, Springer Verlag, 2° éd.

Benard J. [1985], *Economie publique*, Paris, Economica.

Berle A.A., Means G.C. [1932], *The Modern Corporation and Private Property*, New York, Macmillan.

Bonin J.P. [1976], “On the Design of Managerial Incentives Structures in a Decentralized Planning Environment”, *American Economic Review*, vol. 66, n° 4, p. 687—700.

Boyer A. [1989], “Individualisme méthodologique et individualisme politique”, *Cahiers du CREA*, n° 13, septembre.

Burton R., Obel B. [1984], *Designing Efficient Organizations: Modelling and Experimentation*, Amsterdam, North Holland.

Calvo G., Wellisz S. [1978], “Supervision, Loss of Control and the Optimum Size of the Firm”, *Journal of Political Economy*, p. 943—952.

Campbell J.P. [1977], “On the Nature of Organizational Effectiveness”, in: Goodman, Pennings, *New Perspectives on Organizational Effectiveness*, San Francisco, Jossey—Bass.

Caves R.E., Porter M. [1977], “From Entry Barriers to Mobility Barriers: Conjectural Decisions and Contrived Deterrence to New Competition», *Quarterly Journal of Economics*, p. 241 sq, mai.

Chandler A. [1966], *Strategy and Structure*, New York, Doubleday & Co.; traduction française: *Stratégies et struc-*



*tures de l'entreprise*, Paris, Ed. d'Organisation, 1989.

Child J. [1973], "Predicting and Understanding Organization Structure", *Administrative Science Quarterly*, juin.

Coase R. [1937], "The Nature of the Firm", *Economica*, vol. 4, p. 386—405; traduction française: *Revue française d'économie* [1987], vol. II, n° 1, p. 133—163. — [1988], *The Firm, the Market and the Law*, Chicago, The University of Chicago Press.

Conn D. [1982], "Effort, Efficiency and Incentives in Economic Organizations", *Journal of Comparative Economics*, 6 (3), p. 223—234.

Cotta A. [1976], "Le pouvoir dans l'organisation", *Revue française de gestion* (I), p. 25—36. — [1977], *Le Capitalisme*, Paris, PUF.

Cremer J. [1980], "A Partial Theory of the Optimal Organization of a Bureaucracy:", *Bell Journal of Economics*, 11(2), p. 683—693. — [1986], "Corporate Culture: Cognitive Aspects", *Working Paper*, Laboratoire d'économétrie, École polytechnique, Paris, 46 p.

Crozier M. [1963], *Le Phénomène bureaucratique*, Paris, Le Seuil.

Cyert R.M., March J.G. [1963], *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall.

Debreu G. [1959], *Theory of Value*, Cowles Foundation, Monograph 17 New York, Wiley & Sons; traduction française: *Théorie de la valeur*, Paris, Dunod, 1966.

Duffy W., Neuberger E., (1976), *Comparative Economic Systems: a Decision—Making Approach*, Boston, Allyn and Bacon Inc.

Dugger W. et al. (1989), *Radical Institutionalism: Contemporary Voices*, Westport, Greenwood Press.

Encaoua D., Gerosky P. (1986), "Prices Dynamics and Competition in Five OECD Countries", *Revue économique de l'OCDE*, vol. 6.

Encaoua D., Jacquemin A. (1982), "Organizational Efficiency and Monopoly Power: the Case of French Industrial Groups", *European Economic Review*, vol. 19 (1), p. 25—51.

Eymard—Duvernay F. (1989), "Coopération et concurrence dans les relations d'entreprise", *Cahiers du Centre d'étude de l'emploi*, p. 129—141.

Favereau O. (1989a), "Organization et marché", *Revue française d'économie*, vol. 4, n° 1, p. 65—95. — (1989b), "Marchés internes, marchés externes", *Revue économique*, vol. 40, n° 2, p. 273—328.

Frantz R.S. (1988), *X-Efficiency: Theory, Evidence and Applications*, New York, Kluwer Academic Publishers.

Friedlander, Pickle (1968), "Components of Effectiveness in Small Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 13.

Friedman M. (1967), "On Monopolistic Competition", in Kuenne R. (ed.), *Monopolistic Competition Theory: Studies in Drifact*, New York, Wiley and Sons.

Galbraith J.K. (1968), *The New Industrial State*, New York; traduction française: Gallimard, 1979.

Garcia R. (1987), "L'information économique", *Actualités économiques*, p. 88—109.

Glachant J.M. (1990), "Idée de nationalisation, analyse économique et entreprises publiques: éléments de bilan", thèse non publiée, université de Paris-I.

Goodman P.S. (1982), *Change in Organizations*, San Francisco, Jossey—Bass.

Groves T. (1974), "Incentives in Teams". *Econometrica*, vol. 41, p. 617—633.

Guerrien B. (1989a), *L'Économie néo-classique*, Paris, La Découverte, coll. "Repères". — (1989b), *Concurrence, flexibilité et stabilité*, Paris, Economica.

Guillaume M. (1972), *Les Modèles de la décision*, Paris, PUF.

Haas E., Holl R., Johnson N. (1963), "The Size of the Supportive Component in Organizations: a Multy-Organizational Analysis", *Social Forces*, octobre, p. 9—17.

Hahn F. (1984), "Reflections on the Invisible Hand", in *Macroeconomics and Money*, Londres, Basic Blackwell, p. 111—113.

Hamdouch A. (1989), *L'État d'influence*, Paris, Presses du CNRS.

Hayek F.A. (1945), "The Use of Knowledge in Society", *American Economic Review*, 35 (4), p. 519—530; traduction française: *Revue française d'économie*, automne 1986.

Hess J.D. (1983), *The Economics of Organization*, Amsterdam, North Holland.

Hicks J. (1969), *A Theory of Economic History*, Oxford, Oxford University Press; traduction française: Paris, Le Seuil, 1973.

Hirshleifer J. (1988), *Price Theory and Application*, Englewood Cliff, Prentice Hall.

Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge, Harvard University Press.

d'Iribarne P. (1986), "Régulation sociale, vie des entreprises et performances économiques", *Revue économique*, n° 3, mai, p. 429—454.

Jacquemin A. (1985), *Sélection et pouvoir dans la nouvelle économie industrielle*, Paris, Economica.

Johansen L.(1965), *Public Economics*, Amsterdam, North Holland.

Kemp M.C., Ng Y.K. (1976), "On the Existence of Social Welfare Functions, Social Orderings and Social Decision Functions", *Economica*, 43 (1).

Klau F., Sanders P. (1985), *The Role of the Public Sector*, OECD Economic Studies, n° 4, printemps, Paris.

Knight F. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, reprint Chicago, The Chicago University Press, 1971.

Kotter (1978), *Organizational Dynamic*, Londres, Addison Wesley.

Kreps D., Spence M. (1985), "Modelling the Role of History in Industrial Organization and Competition", in Feiwel G. (ed.), *Issues in Contemporary Microeconomics and Welfare*, New York, Macmillan, p. 340—378. — (1989), "Corporate Culture and Economic Theory", in Alt Janus et Shepsle Kenneth (eds), *Perspectives on Positive Political Economy*, New York, Cambridge University Press, p. 90—143.

Leibenstein H. (1976), *Beyond Economic Man*, Cambridge, Cambridge University Press. — (1978), *General X-Efficiency Theory and Economic Development*, New York, Oxford University Press. — (1987), *Inside the Firm: the Inefficiencies of Hierarchy*, Cambridge, Harvard University Press.

Lemoigne J.L.(1973), *Les Systèmes d'information dans les organisations*, Paris, PUF. — (1974), *Les Systèmes de décision dans les organisations*, Paris, PUF.

Lesourne J.(1976). *Les Systèmes du destin*, Paris, Dalloz.

Lorino P.(1989), *L'Économiste et le manager*, Paris, La Découverte.

Mac Donald G.M. (1984), "New Direction in the Economic Theory of Agency", *Canadian Journal of Economics*, vol. 17, p. 415—440.

Macko, Mesorovic, Takamara (1970), *Theory of Hierarchical Multi-Level Systems*, New York, Academic Press; traduction française, Paris, Economica.

March J.G. (1978), "Bounded Rationality, Ambiguity and the Engineering of Choice", *The Bell Journal of Economics*, 9 (2), p. 587—608.

March J.G., Simon H.A. (1958), *Organizations*, New York, Wiley and Sons; traduction française, Dunod, 1964.

Marco L. (1989), *La Montée des faillites en France*, Paris, L'Harmattan.

Martin W., Feldman et al. (1983), "The Uniqueness Paradox in Organizational Stories", *Administrative Science Quarterly*, p. 418—453.

Marschak J. (1968), "Economics of Inquiring, Communicating, Deciding", *American Economic Review*, mai, p. 1—18.

Marschak J., Radner R. (1972), *Economic Theory of Teams*, Yale University Press.

Marshall A. (1890), *Principles of Economics*, 8 ed. (1969), Londres, Macmillan.

Menard C. (1978), *La Formation d'une rationalité économique: A.A. Cournot*, Paris, Flammarion. — (1981), *Équilibre, asymétrie, conflit*, Paris, thèse de doctorat en sciences économiques (non publiée). — (1983), "Information et pouvoir de marché", in Lichnerowicz (ed.), *Information et communication*, Paris, Librairie Maloine, p. 41—58. — (1989a), "The Lausanne Tradition", in Hennings K., Samuels W. (ed), *Neoclassical Economic Theory. 1870 to 1930*, Boston, Kluwer Academic. — (1989b), "Les organisations en économie de marché", *Revue d'économie politique*, n° 6, nov.—déc., p. 771—796.

Miles R., (1980), *Macro-Organizational Behavior*, Glenview, Scott Foresman and Co.

Miles Q.E., Snow C.C. (1978), *Organizational Strategy, Structure and Process*, New York, Mac Graw Hill. — (1981), "Toward a Synthesis in Organization Theory", in Jelinek, Litterer, Miles, *Organizations by Design: Theory and Practice*, p.549—582, Plano (Texas), Business Publications.

Miller D., Freiesen P. (1984), *Organizations: a Quantum View*, Englewood Cliffs, Prentice Hall.

Miller J., Murrell P. (1981), "Limitations on the Use of Information Revealing Incentive Schemes in Economic Organizations", *Journal of Comparative Economics*, 5, p. 251—271.

Mintzberg H. (1982), *Structures et dynamique des organisations*, Paris, Ed. d'Organisation. — (1983), *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*, Englewood Cliffs, Prentice Hall. — (1986), *Le Pouvoir dans les organisations*, Paris, Ed. d'Organisation.

Mongin P. (1984), "Modèle rationnel ou modèle économique de la rationalité", *Revue économique*, janvier, p. 9—64.

Nelson P. (1970), "Information and Consumer Behavior", *Journal of Political Economy*, vol. 78, p. 311—329. — (1986), "Incentives for Entrepreneurship and Supporting Institutions", in Balassa (ed), *Economic Incentives*, New York, St. Martin Press.

Nelson R., Winter S. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Belknap Press of Harvard, University Press.

North D. (1985), "Institutions, Transactions Costs and Economic Growth", *Political Economy Working Paper*, 103, 22 p.

Okun A. (1975), *Equality and Efficiency: The Big Trade-off*, Washington, The Brookings Institution.

Ouchi W.G. (1981), *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Boston, Addison—Wesley.

Parkinson C.H. (1957), *Parkinson's Law*, Boston, Houghton Mifflin.

Perrow C. (1979), *Complex Organizations*, Glenview, Scott Foresman and Co.

Ponssard J.P. (1980), "Le rôle de l'informations dans l'analyse d'un système économique: quelques apports de la théorie des jeux", *Économie et Société*.

Radner R. (1975), "Satisficing", *Journal of Mathematical Economics*, vol. 2, n° 2, p. 253—262.

Robbins L. (1935), *Essai sur la nature et le sens de la science économique*, Paris, Librairie de Médicis.

Robbins S.P. (1990), *Organization Theory*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall, 3<sup>e</sup> éd.

Robey D. (1986), *Designing Organizations*, R.D. Irwin, 2<sup>e</sup> éd.

Roehmer J.E. (1982), *General Theory of Exploitation and Class*, Cambridge, Harvard University Press.

Sah R.K., Stiglitz J. (1986), "The Architecture of Economic Systems: Hierarchies and Polyarchies", *N.B.E.R. Working Paper*, 13.34.; revised version: *American Economic Review*, 76 (4), p. 716—727.

Samuelson P. (1957), "Wage and Interest: a Modern Dissection of Marxian Economic Models", *American Economic Review*, 47 (6).

Saucier Ph. (1987). *Les Sogo Shosha: organisation et marché*, document de travail, 21 p.

Schein E. (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey Bass.

Scherer F. (1979), *Industrial Market Structure and Economic Performance*, Chicago, Rand Mc Nally.

Schmalensee R., Willig R. (1989), *Handbook of Industrial Organizations*, Amsterdam, North Holland.

Schumpeter J.A. (1934), *The Theory of Economic Development*, Allen and Unwin.

Sen A.K. (1970), *Collective Choice and Social Welfare*, San Francisco, Holden Day.

Shannon C., Weaver N. (1949), *Mathematical Theory of Communication*, Chicago, University of Illinois Press.

Simon H.A. (1947), *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*, New York, Free Press; traduction française: Economica, 1983. — (1951), "A Formal Theory of the Employment Relationship", *Econometrica*, 19 (3), p. 293—305. — (1972), "Theories of Bounded Rationality", in: Radner R., Mc Guire, *Decision and Organization*, Amsterdam, Norton Holland Pub Comp., p. 161—172. — (1978), "Rationality as Process and as Product of Thought", *American Economic Review*, 68 (2), p. 1—16.

Simon H.A., March J. (1958), *Organizations*, New York, J. Wiley and Sons; traduction française, Dunod, 1964.

Smith A. (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Réed. E. Cannan, Chicago, University of Chicago Press, 1976.

Spence M. (1974), *Market Signaling*, Cambridge, Harvard University Press. — (1983), "Contestable Market and the Theory of Industry Structure: a Review Article", *Journal of Eco-*

*conomic Litterature*, 21, p. 981—990.

Stigler G. (1961), "The Economics of Information", *Journal of Political Economy*, 69, p. 213—225.

Stiglitz J. (1976), "Information and Competition Price Systems", *American Economic Review*, 66, Papers and Proceedings, p. 246—253. — (1984), "Information and Economic Analysis: A Perspective", *Economic Journal*, supplement, p. 22—41. — (1987), "The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Price", *Journal of Economic Litterature*, 25 (1), p. 1—48.

Trice H.M., Beyer J.M. (1984), "Studying Organizational Culture Through Rites and Ceremonials", *Academy of Management Review* (9), p. 653—659.

Tyrni H. (1985), "Incentive Structure and Economic Organization: a Theory Using Japan for Illustration", *Working Paper*, 25 p.

Walker O. (1986), "Walras's Theory of the Entrepreneur", *The Economist*, 134 (1), p. 1—24.

Walliser A. (1977), *Systèmes et modèles*, Paris, Seuil.

Ward B. (1958), "The Firm in Illyria: Market Syndicalism", *American Economic Review*, 48, p. 566—589. — (1971), "Organization and Comparative Economics: Some Approaches", in Eckstein A. (ed), *Comparative Economic System*, Berkeley, University of California Press.

Weber M. (1947), *The Theory of Social and Economic Organizations*, trad. T. Parsons, Glencoe, Free Press.

Weitzman M.L. (1974), "Prices vs Quality", *Review of Economic Studies*, p. 50—65.

Williamson O.E. (1967), "Hierarchical Control and Optimum Firm Size", *Journal of Political Economy*, 75 (2), p. 123—138. — (1975), *Markets and Hierarchies*, New York, Free Press. — (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, Free Press.

Wolf C. (1988), *Markets or Governments?*, Cambridge, MIT Press.

Woodward J. (1965), *Industrial Organization: Theory and Practice*, Londres, Oxford University Press.

Yoshino M., Lifson T. (1986), *The Invisible Link; Japan's Sogo Shosha and the Organization of Trade*, Cambridge MIT Press.

# СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие к русскому изданию.....	7
<b>Введение</b> .....	9
<b>I. Природа экономических организаций</b> .....	17
1. Понятие организации.....	19
2. Институты, рынки, организации.....	23
3. О необходимости организации.....	28
<b>II. Организация как место принятия решений</b> .....	35
1. Власть, иерархия, контроль в контексте принятия решения.....	36
2. Процедуры выбора в организационном пространстве.....	47
<b>III. Организация как средоточие информационной системы</b> .....	61
1. Информационная деятельность внутри организации.....	62
2. Асимметрия информации и отношения между организациями.....	71
<b>IV. Внутренняя логика организации: стимулы, мотивации, ценности</b> .....	83
1. Стимулы.....	84
2. Мотивации, типы поведения и собственные ценности.....	91
<b>V. Организационные формы</b> .....	105
1. Критерии классификации.....	106
2. Типология основных организаций.....	113
<b>VI. Внутренняя эффективность — основа организационной динамики</b> .....	127
1. Эффективность — сложное понятие.....	128
2. Эффективность и динамика.....	134
3. Внешняя среда как фактор изменений.....	139
<b>Заключение</b> .....	147
<b>Библиография</b> .....	150



**Менар Клод**  
**Экономика организаций**

Редактор Л.В.Бобылева  
Корректор Г.М.Короткова  
Художник А.В.Лесницкий  
Компьютерная верстка С.М.Чернышев

Подписано в печать 21.10.96  
Формат 84x108/32. Печать офсетная  
Гарнитура TimesET. Усл. печ. л. 8,4  
Тираж 5 000 экз.  
Цена договорная. Заказ 1519

ЛР № 070824 от 21.01.93 г.

Издательство "ИНФРА-М"  
127247, Москва, Дмитровское ш., 107  
Тел.: 485-74-00, 485-70-63. Факс: 485-53-18  
E-mail: contract@infram.msk.ru

Типография изд-ва "Дом печати"  
432601, г. Ульяновск, ул. Гончарова, 14