
О.В.Горняк, д-р екон. наук

Л.Х.Доленко, канд. екон. наук

Одеський національний університет ім. І.І.Мечникова

ЕВОЛЮЦІЯ ВЗАЄМОДІЙ РИНКОВИХ ТА ІЄРАРХІЧНИХ СТРУКТУР

Досліджено підходи інституціональної теорії щодо відмінностей між ієрархічним і ринковим механізмами економічних взаємодій. Стверджується, що сучасна еволюція веде до стирання меж між цими двома формами та їх взаємного переплетіння.

Прогресивні зміни конфігурацій ринкових структур і зв'язків між економічними суб'єктами, характерні для останніх десятиліть, вимагають нових підходів до розуміння їх рушійних сил і наслідків. Дослідження фундаментальних принципів організаційних форм і координації економічної діяльності як усередині кожної з двох основних форм кооперації економічних суб'єктів – організації (ієрархії) та ринку, так і між ними є, на наш погляд, одним з основних елементів мейнстріму сучасної економічної теорії. У зв'язку з цим неминує виникати питання про принципові відмінності між ними, їх межі та форми взаємодій.

Теорія фірми (підприємства) почала формуватися відносно пізно, незважаючи на те, що фундатор класичної економічної теорії А.Сміт починав свою принципovu працю "Багатство народів" із дослідження діяльності фабрики, в якій, завдяки чіткій спеціалізації, він бачив основу економічного прогресу суспільства.

Проте розвиток економічної науки пішов шляхом дослідження макро-економічних процесів, тісно пов'язаних із ринковими взаємодіями, в яких фірма як самостійний суб'єкт координації ресурсів майже повністю загубилася. Дуже вірно про це написав П.Мак-Нулті: "Маржиналістська революція і розвиток неокласичної теорії цін, хоча і привели до появи теорії фірми, якої не було в попередньому класичному аналізі, але не змогли дати раціонального обґрунтування ролі фірми в економічній системі... Неокласична парадигма повністю включала фірму в переплетіння ринкових відносин, тим самим, можливо, залишаючи в тіні деякі фундаментальні відмінності між цими двома інститутами"¹.

Тому за інерцією в теоретичних моделях економічних взаємодій фірма виступала лише як проста комбінація чинників виробництва, яка, враховуючи неокласичну гіпотезу про її незначну (щодо ринку) величину, не може ні на що впливати – ні на загальноекономічну рівновагу загалом, ні на свою галузь. Ці-

¹ McNulty P. On the Nature and Theory of Economic Organization: The Role of the Firm Reconsidered // History of Political Economy. – 1984. – № 16 (2). – P. 245.

ни, за якими фірма продає свою продукцію, визначаються згори, і вона навіть (у рамках теорії) не може визначати обсяги свого виробництва, бо якщо ціни встановлені і діє постулат максимізації прибутку, то ці обсяги визначаються автоматично. Економісти вимушені були розглядати фірму як "простий трибок аксіоматики раціонального рішення"².

І лише порівняно недавно економісти "помітили", що основні економічні процеси відбуваються не на досить абстрактному ринку, а на підприємствах, таких як велетенські ТНК, філії яких розкидані по цілому світі, координуючи діяльність сотень тисяч, якщо не мільйонів, працівників, і невеликих вузько-спеціалізованих, але численних, діяльність яких створює примхливу мозаїку сучасних економічних систем.

Тому метою цієї статті є аналіз нових методологічних підходів до з'ясування сутності, принципів класифікації та ареалів взаємного впливу підприємств і ринкових структур в умовах динамічного середовища.

Спробуємо охарактеризувати механізм функціонування цих двох принципів форм економічної взаємодії.

Як відомо, традиційна мікроекономіка репрезентує ринок, функціонування якого базується на сукупності гіпотез, що відштовхуються від двох постулатів: індивідуальної раціональності та досконалої конкуренції.

Перший постулат проголошує, що раціональний індивід (*homo economicus*) намагається якнайкраще використовувати ресурси, враховуючи перешкоди, з якими він стикається. Його характеризують три особливості: по-перше, він є егоїстом, тобто керується лише власним інтересом; по-друге, він діє як автономна одиниця ухвалення рішень; нарешті, він є максималістом, бо здійснює свій вибір із метою максимізації задоволення.

Постулат досконалої конкуренції спирається на чотири характеристики: атомізація учасників, за якої індивідуальна поведінка не може вплинути на хід ринкових подій; продукти гомогенні і тому покупці індиферентні до особистості продавця; вхід на ринок повністю вільний, і продавці не можуть вступити у зговір; відносини між учасниками цілком прозорі і вони досконало інформовані про ціну, місце і якість продуктів та ресурсів.

За таких умов ринковими процесами керує вальрасівська цінова модель, згідно з якою індивідуальні рішення учасників, егоїстичні та раціональні, приводять до рівноваги, якій притаманне найефективніше використання ресурсів (оптимум Парето).

Незважаючи на уявну цілісність неокласичної моделі, формалізовані її елементи чітко виявляють "глухі кути". Велика кількість учасників ринкового процесу, що є обов'язковою вимогою реалізації досконалої конкуренції, може призвести, згідно з А.Курно, до ситуації, коли ринкова ціна "прилипає" до мінімальних витрат виробництва, а отже, економічна система за таких умов функціонувати не може³.

² *Biennayme A. L'entreprise sans ombres // Entreprises et organisations. – Paris: Economica, 1982. – P. 75.*

³ Див.: *Індустріальна економіка: теорія, фірма, регіон. – Одеса, 2002. – С. 16–17.*

З іншого боку, економічне суперництво, сприяючи зникненню частини конкурентів, неминуче веде до концентрації виробництва і до народження домінантних позицій, які не відповідають принциповим теоретичним конструкціям досконалої конкуренції.

Підспудне бажання уникнути таких суперечностей примусило неокласиків визначити жорсткі правила формування ринкових моделей, які повністю виключають ситуації, близькі до монополії. Як сказав Ф.Хайєк, чиста і досконала конкуренція означає відсутність будь-якої конкурентної активності, і "...ця модель, отже, не може слугувати тим, хто відповідає за економічну політику тією мірою, коли закон не може ефективно заборонити стан справ, а лише типи дій"⁴.

Слід відзначити, незалежно від трактувань, принципову властивість ринку, яка має значення для суспільства. Це його об'єктивність: він сам відбирає найбільш ефективних підприємців, незалежно від симпатій чи антипатій, якими характеризуються інші форми регулювання економічних взаємодій.

Проте його функціонування неможливе без існування необхідних інституцій що пояснює недосконалість ринкових механізмів у багатьох країнах.⁵ Ці ж проблеми дуже гостро стоять в Україні⁶. Згідно з Д.Ходжсоном: "...ринки – це організований та інституціалізований обмін. Головну роль відіграють ті інститути, які сприяють упорядкуванню цін, встановленню консенсусу у зв'язку з ним і, в загальнішому вигляді, поширенню інформації щодо продуктів, цін, обсягів, а також щодо потенційних покупців і продавців"⁷.

Хоч як це дивно, але незважаючи на відносно пізні терміни прояву науковцями інтересу до ієрархічного типу економічних взаємодій – фірми, уявлення про неї зараз є чіткішими, ніж про набагато давнішу фундаментальну категорію ринку. Формалізовані маржиналістські моделі ринку все ж таки мало допомагають розкриттю сутності його функціонування. Ми не можемо уявити, наприклад, що сутність підприємства пояснюється переліком функцій і методів дій різних рівнів ієрархічної піраміди. Недаремно Р.Коуз стверджує: "Хоч економісти і заявляють, що вони досліджують роботу ринку, в сучасній економічній теорії роль ринку є ще менш ясною, ніж роль фірми... У сучасних підручниках мікроекономічної теорії аналізується процес встановлення ринкових цін, але розгляд самого ринку повністю зник"⁸.

Можливо, сучасні дослідження інституціонального напрямку посприяють поглибленню розуміння цієї категорії, яка у традиційному уявленні економічної науки вже давно вихолостилася в набір абстрактних моделей.

Вважається, що перед витоком сучасної теорії фірми були праці Дж.Коммонса і Ф.Х. Найта, в яких фірма розглядалася як певна структура для забезпечення трансакцій за участю індивідуальних економічних суб'єктів. Під трансакцією розумілася двостороння спільна дія індивідів, умови якої добро-

⁴ *Hayek F.A.* The Constitution of Liberty. – Chicago, 1960. – P. 265.

⁵ Див.: *Сото Э. де.* Загадка капитала. – М., 2001.

⁶ Див.: *Носова О.В.* Інституційні суперечності перехідної економіки // Економічна теорія. – № 3. – 2004. – С. 52–59.

⁷ *Ходжсон Д.* Экономическая теория и институты. – М., 2003. – С. 256.

⁸ *Coase R. H.* The Firm, the Market, and the Law. – Chicago and London: University of Chicago Press, 1988. – P. 7.

вільно узгоджені її учасниками. Ф.Х.Найт акцентував увагу на необхідності контролю хоча б однією із сторін за виконанням контрактних зобов'язань, що вимагає відповідної системи відносин, характерних для організацій. А.Чандлер, досліджуючи шляхи розвитку сучасної корпоративної структури, бачить в організаційних здатностях і можливостях навчання, які забезпечує фірма, причину того, що "видима рука менеджменту" замінила невидиму руку "ринкового механізму"⁹.

Лише завдяки працям Р.Коуза з'явилися методологічні засади для чіткого розмежування цих двох форм, що сприяло поглибленню розуміння причин їх існування. Проте теоретичні висновки й екстраполяції багатьох дослідників, які базуються на цих гіпотезах, на наш погляд, схильні перебільшувати відмінність між ними, що не сприяє формуванню дослідницьких цілей, спрямованих на аналіз того, що їх об'єднує, й отже, гальмує розуміння глибинних основ формування та функціонування сучасних ринкових структур та їх державну підтримку.

Термін "організація" використовують в економічній теорії для визначення, з одного боку, способу структурування підприємства, з іншого – природи його історичної еволюції під впливом як внутрішніх чинників, так і змін правил ринкової поведінки.

К.Ерроу розуміє організацію як "групу індивідів, що прагне досягти певних спільних цілей або, інакше кажучи, максимізувати цільову функцію"¹⁰. С.Робінс і К.Менар організацією вважають економічну одиницю координації, яка має доступні для визначення межі і функціонує більш-менш безперервно для досягнення цілі або сукупності цілей, що поділяються членами-учасниками¹¹. Згідно з Б.З.Мільнером, організація є свідомо координоване соціальне утворення з визначеними межами, що функціонує на відносно постійній основі для досягнення спільної цілі або цілей¹². Значно розширене визначення знаходимо у Е.Г.Фуруботна і Р.Ріхтера¹³.

Виокремимо характерні риси організації:

– *призначення*: вона характеризується економічною, соціальною і політичною доцільністю, що виправдовує її існування з точки зору не лише колективу, а й інших членів суспільства. Для підприємства призначення конкретизується в досягненні виробничих і комерційних цілей, що вимагають координації та контролю за їх виконанням з боку членів колективу;

– *межі*: організація визначає їх для реалізації цілей власними членами та іншими, що мають свої інтереси. Отже, організація визначається межами,

⁹ Цит. за: Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – СПб, 2005. – С. 511–512.

¹⁰ Arrow K.I. Essays in the Theory of Risk-Bearing. – Amsterdam: North Holland, 1970. – P. 224.

¹¹ Менар К. Экономика организаций. – М., 1996. – С. 22.

¹² Мильнер Б.З. Теория организаций. Курс лекций. – М., 1990. – С. 12.

¹³ "...організації в цілому розуміються як структуровані групи індивідів, що дбають про спільні цілі. Фірми, ринки, держави в цьому сенсі являють собою організації" (Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – С. 339).

які набувають специфічного значення з урахуванням фінансових, владних і територіальних обмежень;

– *відкритість*: межі організації вимагають виходу в навколишнє середовище, від якого вона залежить як щодо джерел постачання і компетенцій, так і щодо споживачів результатів своєї діяльності;

– *власність*: облік надходжень матеріальних, фінансових та інших потоків та їх виходу формує власність підприємства, його ресурси, що і відрізняє його від інших підприємств¹⁴.

Визначення організації має значення для розуміння того, чим відрізняються підприємства між собою – призначенням (прибуткові чи ні), фінансовими джерелами (приватні, державні, комунальні), ієрархією (централізовані чи децентралізовані), географією (міжнародні, національні, регіональні), природою діяльності (виробничі, сервісні), рівнем ринкової влади.

В економічних дослідженнях прийнято вважати за констатації "провалів ринку", що компенсацією їх є лише державне регулювання, натомість насправді левову частку їх залагодження беруть на себе саме економічні структури ієрархічного типу – підприємства. Тому дуже важливою теоретичною проблемою є концептуальне визначення суті механізму функціонування і меж підприємства. Таке, здавалося б, просте питання спровокувало появу безлічі гіпотез, серед яких дуже важко знайти ту, яка б найбільше підходила для розуміння закономірностей формування сучасних ринкових структур і вироблення ефективної індустріальної політики.

Серед домінуючих поглядів на поставлену проблему можна виокремити три основних. Перший – контрактний, який розділяється на три потоки: неоінституціональний, що базується на теорії трансакційних витрат, теорію спонукання і теорію некомплектних контрактів.

Їх об'єднує погляд на ринок як найефективнішу форму економічної організації, а на існування підприємств – лише як на результат його "провалів". Принциповою концепцією для прибічників цієї течії є контрактний аналіз, тобто угода сторін щодо умов взаємної координації діяльності. Для Р.Коуза, О.Е.Вільямсона та інших фірма – це певна структура управління, яка дозволяє знизити величину трансакційних витрат порівняно з ринковими¹⁵.

Теорія спонукання сформувалася під впливом праць А.Алчяна і Г.Демзеця "Виробництво, вартість інформації та економічна організація" (1972) та М.Дженсена і В.Меклінга "Теорія фірми. Поведінки менеджерів, агентські витрати і структура власності" (1976)¹⁶. У вказаних працях фірма розглядається як вузол контрактів і на цій основі отримує подальший розвиток у

¹⁴ Desreumaux A. Theorie des Organisations. – Caen: Editions EMS, 1998; Livian Y.F. Organisation, theories et pratiques. – Paris: Dunod, 2001.

¹⁵ Коуз Р.Г. Природа фирмы // Вехи экономической мысли. – Т. 2. – СПб, 1999. – С. 11–32; Вильямсон О.И. Вертикальная интеграция производства: соображения по поводу неудач рынка // Вехи экономической мысли. – Т. 2. – СПб, 1999. – С. 33–53.

¹⁶ Алчян А.А., Демзец Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация // Вехи экономической мысли. – Т. 5. – СПб, 2003. – С. 280–317; Дженсен М.С., Меклинг В.Х. Теория фирмы: Поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности // Вестник С.-Петербург. ун-та. – Серия "Менеджмент". – 2004. – № 4.

вигляді теорії спонукання. Як пише Г.Демзець: "Фірму справедливо вважають "сплетінням контрактів". Ми можемо зосередити увагу на таких трьох аспектах уявлення про фірму: 1) постійність деяких типів контрактів, які виявляються в цьому сплетінні; 2) варіації, що спостерігаються в інших типах контрактів, які тією чи тією мірою входять до цього сплетіння; 3) різноманітність (по вертикалі та горизонталі) видів діяльності, які охоплюють ці контракти"¹⁷. Згідно з цим поглядом, фірма забезпечує комбінацію трьох диспозицій: авторитаризм, власність і систему заохочення, враховуючи екзогенні впливи. Такий погляд сприймає фірму, радше, як зосередження контрактів, аніж як суто організацію, як свого роду "мініекономіку", що відрізняється від ринку лише розмірами й особливою формою спонукання своїх членів"¹⁸.

Для прибічників третього напрямку найважливішим є визначення меж фірми, враховуючи, що спонукання залежить від структури конфігурацій прав власності на активи фірми. Тому значна увага надається переходові від ринку до фірми з точки зору змін у системах спонукання"¹⁹.

Попередником другого підходу до фірми як "пучка компетенцій" була Е.Пенроуз²⁰, праця якої стала джерелом натхнення для багатьох авторів у 1990 роках, перш за все Д.Річардсона²¹, Г.Хемела і К.Прахалада в річизці стратегічного аналізу. Якщо для Р.Коуза центральним питанням є існування фірми та її межі, то для Е.Пенроуз – її зростання, тобто не стан фірми на даний момент, де вона закінчується і де починається ринок, який її оптимальний розмір, а постійний процес її еволюції: чому вона зростає, в яких напрямках, які чинники обмежують або стимулюють її зростання. Доки фірми розвиваються, питання про їхні оптимальні розміри не має сенсу. Фірма, вважає Е.Пенроуз, – це зібрання продуктивних ресурсів, а їх гетерогенність і сума компетенцій забезпечують її унікальність.

Г.Хемел і К.Прахалад особливо наполягають на ролі "полюсів компетенцій" для успішного розвитку фірм і амбітних "стратегічних намірів", реалізація яких дозволила багатьом із них потрапити у групу світових лідерів"²².

До цієї течії можна також віднести еволюційний напрям Р.Нельсона і С.Вінтера, для яких принципова властивість фірми забезпечується специфічними компетенціями й організаційними здатностями, що формуються роками"²³. За висловом Р.Нельсона, в основу аналізу фірми необхідно покласти створення

¹⁷ Демсец Х. Еще раз о теории фирмы // Природа фирмы. – М., 2001. – С. 254–255.

¹⁸ "На відміну від основного масиву економічної літератури, в якій ринки просто вважаються існуючими "десь там", ми стверджуємо, що не лише фірма, а і ринок, навіть у найпримітивнішому його варіанті, є організацією..." (Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – С. 343).

¹⁹ Hart O. Moore. Property Rights and the Nature of the Firm // Journal of Political Economy. – 1990. – Vol. 98. – № 6. – P. 1119–1158.

²⁰ Penros E. The Theory of the Growth of the Firm. – Oxford Basil Black Well, 1959.

²¹ Richardson G. The Organisation of Industry // The Economic Journal. – 1972. – Vol. 8.

²² Hamel G., Prahalad C. The Core Competence of the Corporation. – Harvard Business Review. – 1990. – Vol. 3. – P. 79–91; Hamel G., Prahalad C. Strategic Intent // Harvard Business Review. – 1989. – May – Juin.

²³ Нельсон Р.Н., Уинтер С.Дж. Эволюционная теория экономических изменений. – М., 2000. – С. 473.

нею нових знань і процедур привчання. Можливо, зарано говорити про еволюційну теорію фірми, це, радше, сукупність гіпотез, результатів і принципів, які досить конвергентні для надії сформувати справжню теоретичну модель.

Фірма у ній розглядається як місце компонування, будівництва, селекції та підтримання компетенцій²⁴. Вона не лише переробляє інформацію – її основою є механізм створення знань на ґрунті цієї обробки і вироблення способу, за яким ці знання кристалізуються в нові компетенції. Тому центром дослідження цього напрямку є пошуки методів постійних взаємодій між структурними підрозділами фірми з метою забезпечення найефективнішого їх привчання до нових компетенцій.

Щодо відносин із зовнішнім оточенням, то еволюційний підхід підкреслює напругу між централізацією і децентралізацією за організаційного привчання. Фірма одночасно має потреби в централізації та децентралізації для забезпечення задовільної оперативності в турбулентному оточенні. Децентралізація за володіння компетенціями розглядається як джерело змін, експериментів і привчання. Проте проблемою є упровадження колективного привчання, перешкодою чому стають труднощі циркуляції знань між членами організації, враховуючи нерідко надмірно замкнений характер інформації. Тому Дж. Нонака передбачає збільшення циркулювання між замкненими знаннями і кодифікованими, тобто розшифрованими й упровадженими у виробничий процес із метою створення сприятливих умов для привчання в самій фірмі²⁵.

Третій підхід характеризується зосередженням на проблемах взаємовідносин між роботодавцем і найманими працівниками всередині фірми, тобто розробленні теорії ієрархічної системи на базі соціологічного аналізу. Він виник як негативна реакція на контрактну теорію, яка, з погляду прихильників цієї течії, не відрізняє ринок від ієрархії, натомість їх відмінність безсумнівна, бо люди кожен день ідуть на конкретне підприємство, заступають свої робочі місця, виконують певну роботу під наглядом керівників, отримують зарплатню.

Виходячи з ідей Й. Шумпетера, цей напрям спирається на три основних елементи: критику стандартної економічної теорії, використання аналогій з біологічних досліджень і мікроекономічний фундамент концепції рутинної дії. Об'єднує його зосередження на особливостях ресурсів, які мають фірми, специфічних компетенціях і вироблених рутинних схемах функціонування.

Якщо розглядати фірму як "вузол контрактів", то, з погляду критиків попередніх підходів, вона зникає, виступаючи лише як неієрархізована комбінація двосторонніх контактів між незалежними індивідами, і тому нічим не відрізняється від ринку²⁶. Проте фірми реально існують у вигляді ієрархічних структур, які не можуть функціонувати без авторитаризму, що компенсує некомплектність контрактів, створюючи дисциплінарний простір для кооперації між ро-

²⁴ "...сама фірма, а не люди, що працюють у фірмі, знають, як робити бензин, автомобілі та комп'ютери" (*Winter S.G. An Essay on the Theory of Production // Economics and the World around It. Ann. Arbor University of Michigan Press, 1982*).

²⁵ *Nonaka J. A dynamic theory of organizational knowledge creation // Organization Science. – 1994. – № 5. – Р. 14–37.*

²⁶ *Дженнсен М.С., Меклінг В.Х. Теория фирмы: Поведение менеджеров, агентские издержки и структура собственности. – С. 8–19.*

ботодавцями і найманими працівниками. Як стверджує К.Менар, ієрархія впорядковує відносини між учасниками: для кожного з них встановлено свій ранг у структурі організації – на відміну від ринку, де всі рішення ухвалюються на підставі договірної угоди, укладеної в явній або неявній формі між учасниками з рівними правами і позиціями²⁷.

Тут варто згадати праці О.Гарта, К.Ерроу, а також, як перед витік, К.Маркса. Слід зазначити, що багато аргументів прибічники цього підходу знаходять у працях апологетів двох попередніх течій.

Загальну класифікацію існуючих теорій підприємства досить ґрунтовно, на наш погляд, ілюструє таблиця, складена Б.Бодрі (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація теорій фірми

Природа фірми	Причини існування фірми	Ключові механізми	Теорії
Структура управління	Провали ринку	Розподіл ресурсів між фірмою і ринком	Трансакційних витрат
Вузол контрактів		Механізм спонукання	Спонукання
Поєднання матеріальних активів		Право власності	Некомплектних контрактів
Сукупність специфічних ресурсів	Власна ефективність фірми	Створення фірмою ресурсів	Ресурсна
Сукупність компетенцій і методів виробництва		Привчання Стратегія й еволюція фірми	Еволюційна теорія економічних змін
Ієрархія і місце кооперацій	Провали ринку і власна ефективність фірми	Роль і функціонування авторитаризму Механізми кооперації у фірмі	Ієрархій та внутрішніх ринків

Джерело: *Baudry B. Economie de la firme. Paris. Editions La Decouverte, 2003. – P. 57.*

Незважаючи на істотні відмінності даних поглядів, більшість із них об'єднує протиставлення двох різних механізмів координації діяльності – ринкового та ієрархічного²⁸. У витоках такого аналізу лежить припущення Р.Коуза щодо трансакційних витрат як мірила ефективності того чи того механізму. Згідно з його поглядами, межі розростання ієрархічної системи визначаються суто прагматичними мотивами: величиною цих витрат. Якщо вони починають перевершувати вартість ринкових трансакцій, то розширення підприємства, тобто ієрархічної системи, стає недоцільним і, отже, припиняється. Річ у тім, що використання цінового механізму, який виступає своєрідним законом тяжіння економіки, за всіх його безсумнівно позитивних якостей коштує недешево навіть із появою спеціальних пошукачів і продавців цінової інформації (за І.Кірцнером²⁹).

²⁷ Менар К. Экономика организаций. – С. 42.

²⁸ Як пишуть Е.Г.Фуруботн і Р.Ріхтер, "Крепс використовує термін "ієрархічні трансакції", в яких певні умови не конкретизуються завчасно ("обумовлюється лише те що, згідно з договором, одна з двох сторін у досить широких межах має право конкретизувати порядок виконання контракту"). За своїм змістом такий підхід є протилежним концепції "специфічних трансакцій" (дискретних трансакцій Макнейла), коли всі умови прописані завчасно" (Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. – С. 342).

²⁹ Кирцнер И.М. Конкуренция и предпринимательство. – М., 2001.

Товарний обмін є процедурою досить складною і дорогою: необхідно знайти клієнта і постачальника, вибрати кращих із них, провести переговори, переконати їх у важливості взаємовідносин, узгодити якісні параметри товару чи послуги, умови поставок тощо. Це пояснює, чому підприємці нерідко надають перевагу ієрархічному типу виробничих взаємовідносин, які контролюються безпосередньо і завдяки цьому знижують трансакційні витрати. Згідно з Д.Робертсоном, фірми – це острівки свідомої влади в океані несвідомої влади³⁰.

Ця теоретична схема пояснює існування ієрархічних ареалів у ринковому середовищі та неможливість витіснення таких конструкцій ринковим механізмом, який усе ж таки залишається найбільш об'єктивним оцінювачем ефективності економічної діяльності.

Проте на цьому шляху організаційних перетворень багато труднощів, що гальмує їх темпи. Здебільшого вони пов'язані з труднощами координації та забезпеченням збігання інтересів і цілей усіх учасників кооперації. Формально-логічне продовження такої динаміки може привести до висновку, який було зроблено ще наприкінці XIX століття, – можливості виникнення єдиної ієрархічної будови, яка охоплюватиме (прямо або опосередковано) все національне і навіть світове виробництво товарів і послуг (згадаймо мрію В.Леніна: "Соціалізм – це єдина контора і фабрика"). Зрозуміла утопічність такої екстраполяції, результатом чого була б повна втрата гнучкості та контролю за діяльністю економічних суб'єктів³¹. Інший, прямо протилежний спосіб розвитку, що відповідає моделі кооперації, теж має свої межі і за розширення ареалу дедалі більше наштовхується на опортунізм учасників і намагання багатьох із них домінувати.

Звичайно, таке бачення принципів функціонування економічних структур швидко почало піддаватися критиці, бо залишає осторонь багато специфічних взаємодій як між самими підприємствами, так і підприємствами і ринком. Такі взаємодії формують принципово нове середовище, яке не можна пояснити лише дихотомією: підприємство – ринок. І новий напрям, що почав розвиватися в останні роки, є, на наш погляд, досить перспективним – це концепція "підприємницьких екосистем". Відповідно до нього економічне середовище порівнюється з живим, природним, у якому існують не лише боротьба³², а і співробітництво та позитивна взаємозалежність. Погляд на фірму як елемент продуктивної екосистеми значно розширює горизонти її стратегічних дій, які призначені не лише відбивати атаки конкурентів або тіснити їх, а і формувати

³⁰ Robertson D.H. The Control of Industry. – London, 1928. – P. 85.

³¹ Як відзначає Д.Ходжсон, "...частково розв'язуючи виникаючі перед фірмою проблеми, перераховані заходи (розширення сфери ієрархічного управління. – *Пояснення авторіе*) створюють нові. Внутрішня структурна диверсифікація розриває фірми на куски, які, у свою чергу, можуть дубіти, що народжує млявість усієї фірми. Водночас будь-яке розширення сфери управління також створює проблеми, бо разом із ним можливе ослаблення стимулюючого впливу ринку й оточуючого фірму середовища, що, у свою чергу, не сприяє прагненню до інновацій та зростанню фірми" (Ходжсон Д. Економіческая теория и институты. – С. 375).

³² Конфлікти в конкурентному середовищі детально проаналізовані: Шніпко О.С. Економічний конфлікт у конкурентному середовищі // Економічна теорія. – 2005. – № 2. – С. 28–40.

з ними спільне середовище, сприятливе для бізнесу. Таке сполучення зовнішнього середовища, еволюції та конкуренції називають коеволюцією.

Сучасні великі підприємства, інвестуючи в дослідження й упровадження величезні кошти і керуючи діяльністю сотень тисяч людей, що працюють у підрозділах, розташованих у десятках країн, не можуть покластися на непередбачувану гру ринкових сил, а намагаються їх регулювати, щоб бути впевненими в поведінці своїх партнерів – від постачальників до споживачів. Звідси виникнення нової, специфічної форми координації, яку О.Вільямсон назвав гібридною. Вона виникає тоді, коли відносини між економічними суб'єктами стають довготривалими і рутинними. За таких умов формується своєрідна мережа підприємств, відносини між якими не мають суто ієрархічного характеру, але і не здійснюються на типово ринкових принципах.

Таким чином, між двома крайніми формами кооперації виникає континуум гібридних структур, починаючи з ліцензій і закінчуючи мажоритарною участю.

Перехід між крайніми формами кооперації проілюстрований на рисунку.

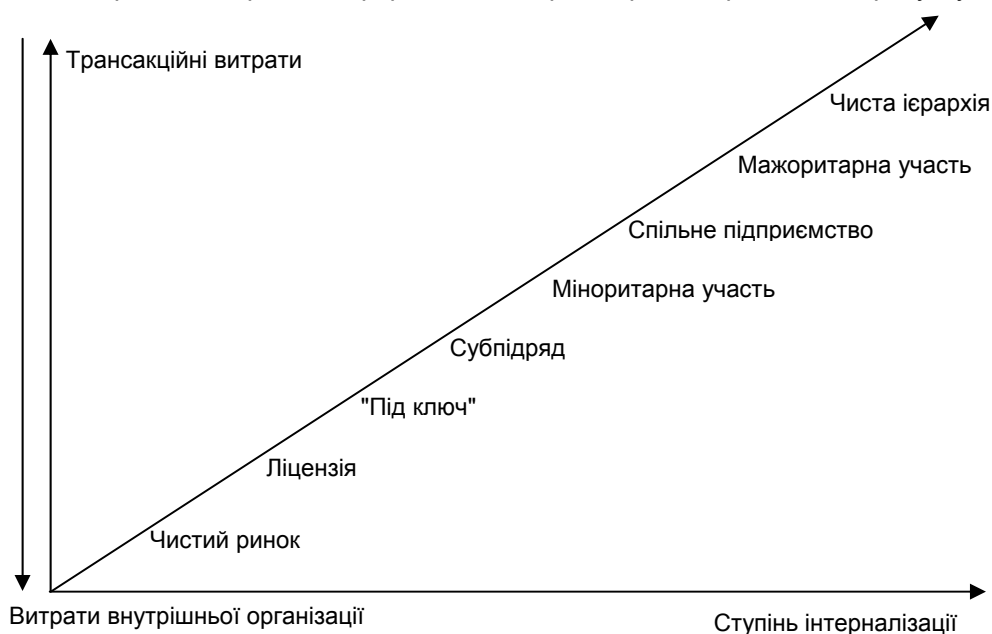


Рисунок. Залежність ступеня інтерналізації від характеру кооперації

За Дж.Річардсоном, принциповим критерієм вибору форми кооперації є ступінь її специфічності³³. Вузькість рамок координації залежить від трьох принципових елементів: вони будуть вузькими за зростання якісних вимог, непередбачуваності та систематичності в упроваджуваних інноваціях³⁴.

Згідно з першим критерієм, якщо потенційному партнеру достатньо лише знати кількість виробів для виконання замовлення (наприклад, стандартні

³³ Richardson G. The Organisation of Industry // The Economic Journal. – 1972. – Vol. 82.

³⁴ Longlois R., Robertson P. Firms, Markets and Economic Change (a Dynamic Theory of Business Institutions). – Routledge, 1995.

цеглини), то такі потреби розглядаються як неспецифічні (невузькі, за термінологією авторів) і угоди можуть бути короткотерміновими. Коли ж йдеться про замовлення моторів для АН-140, то це вимагає специфічних інвестицій, постійного уточнення вимог до їх характеристик – у цьому разі перевага надається більш стабільним кооперативним відносинам.

Якщо ж потреби в кооперації непередбачувані, то партнери мусять регулярно координувати свої дії. Коли замовлення напівфабрикатів стають регулярними, то партнери починають відчувати потребу в налагодженні тіснішої кооперації: наприклад, у систематичному обміні інформацією для постійного уточнення параметрів продукції субпідрядником.

Третій елемент має відношення до інновацій, що використовуються у виробничому процесі. При цьому слід розрізняти два типи інновацій: інновації системні, які потрібні на певному етапі і вимагають його пристосування до інших етапів, і автономні, що не вимагають адаптації до інших етапів виробничої системи. Логічно, що чим більш системними є інновації, тим більш тісної координації дій вони вимагають.

Виходячи з цього, можна типологізувати стратегії координації діяльності підприємства відповідно до трьох альтернативних ситуацій:

– робити все самому: підприємство вирішує забезпечити досягнення мети власними зусиллями, об'єднуючи під своїм дахом усі ланки вартісного ланцюга. Злиття і привласнення дозволяють зробити це ефективніше завдяки швидкому досягненню досвіду, набутому іншими, та концентрації виробництва. Міжорганізаційні відносини мають тенденцію наближення до ієрархічної моделі;

– спонукати робити інших: підприємство передає частку своєї діяльності, відбираючи партнерів і обговорюючи з ними умови виконання домовленостей, ціни, терміни та обсяги постачання тощо. Такі міжорганізаційні відносини коригуються ринковою моделлю на базі традиційних контрактів;

– робити разом: підприємство починає співпрацю з незалежними партнерами з метою доступу до нових ресурсів. Такі партнери вибираються за критеріями спорідненості, довіри і взаємності. Підрядництво замінюється співробітництвом, а міжорганізаційні відносини реалізуються відповідно до моделі мережі.

У табл. 2 подано синтезований погляд на ідеальні типи організацій згідно з усталеними поглядами на їхні відмінності щодо поширення інформації, руху ресурсів і взаємодій з оточенням.

Такий погляд на типи організацій виходить із неокласичної концепції фірми, для якої є можливим точне визначення цілей та умов дій, а також сприйняття підприємства як такого, що відрізняється від інших суспільних утворень існуванням чітких та стабільних меж і власністю яких управляє центр ухвалення раціональних рішень завдяки знанням про умови конкуренції (чистої та досконалої) та змін в зовнішньому оточенні.

Проте наведена концепція надмірно спрощує структурну реальність підприємств, ігноруючи проміжні ситуації, що можуть набувати атипових форм. Ця типологія не враховує нові умови конкуренції та кооперації, які вимагають

від підприємств більшої гнучкості, в тому числі структурної, що нерідко спричиняє їх вихід за межі класифікаційних рамок³⁵.

Таблиця 2

Типи організацій у традиційному трактуванні

	Ринок	Мережа	Ієрархія
Доступ до інформації	Повна інформація щодо ціни	Фрагментарна інформація	Закрита інформація
Рух ресурсів	Вільний Атомізація й анонімність суб'єктів Епізодичні відносини	Бар'єри виходу Взаємопогоджений облік Взаємні цінності (мета) Довгострокові відносини	Бар'єри виходу Злиття – придбання Інтеграція Безповоротні відносини
Вибір партнерів	Вільний Ціновий механізм Контрактні переговори	Вільний Механізм довіри Взаємність	Контроль Механізм написаних правил Жорсткість

Зіткнувшись із радикальними змінами сучасного економічного пейзажу, підприємства вимушені кардинально коригувати не лише свою стратегічну поведінку, а і внутрішні структури. Різке зростання кількості інформації щодо стратегічного середовища та її мінливість (турбулентність фінансових ринків, економічної політики урядів, скорочення життєвих циклів товарів і технологій, тиск акціонерів тощо) спричиняє модифікацію централізованого контролю підприємств їх верхівкою. Управління підприємством дедалі гостріше вимагає узгодження внутрішніх імперативів рентабельності з зовнішніми реаліями – доступом до ресурсів і компетенцій, завоюванням і закріпленням симпатій споживачів в умовах, коли стираються межі між партнерами та конкурентами, які ухвалюють рішення, та їх виконавцями. Тому організаційна структура має забезпечити ефективне сполучення внутрішніх ресурсів і економічного оточення, забезпечуючи при цьому збереження стратегічних намірів.

Така еволюція підриває класичні закони взаємодії попиту і пропозиції, змінює правила гри між виробниками та споживачами й, отже, принципи управління підприємствами, залученими до цього процесу. Зараз у світі спостерігається насичення пропозиції, що супроводжується поглибленням диференціації, зростанням кількості продуктів-субститутів і загального надлишку запропонованих товарів і послуг порівняно з попитом, який зростає повільніше внаслідок витіснення праці капіталом. За таких умов споживачі стають дедалі вимогливішими, а виробники вимушені посилювати жорсткість і різноманітність конкурентних дій.

³⁵ "Завдяки досвіду, навчанню й адаптації можна добитися поліпшення і навіть локальної оптимізації за виконання конкретного виробничого завдання або встановлення меж фірми, коли на мікрорівні розв'язується проблема – "зробити все самому або купити". Але оскільки ... зворотній зв'язок має відношення до функціонування системи як єдиного цілого, цілком можливо, що розв'язання проблеми, дуже добре для однієї частини системи, принаймні певний час буде нести тягар витрат низки грубих помилок в інших частинах системи" (Уинтер С.Дж. Теория Коуза и проблемы компетентности в корпорации // Природа фирмы. – С. 287).

Результат цих змін – підприємства намагаються поєднати реактивність малих структур зі стабільністю великих. Така організаційна дилема примушує останні шукати заміну ієрархічно-пірамідальним структурам, змінюючи одночасно методи організації виробництва (нульові запаси, чітке дотримання термінів постачання, тотальна якість, канбан) і саме виробництво (стандартизація і диференціація). Звичайно, такі різкі зміни не можуть не викликати опір працівників, що звикли працювати у стандартних, закостенілих структурах. Їхній опір часто загрожує самому існуванню підприємства³⁶. Тому багато великих корпорацій почали проводити політику децентралізації, надаючи оперативну автономію периферійним підрозділам, тим самим перекладаючи на них указані трансформаційні проблеми, а також скорочуючи кількість посередницьких рівнів за ухвалення рішень, що означає радикальну зміну характеру організації щодо розподілу, координації та контролю за розповсюджуваними завданнями³⁷.

Таке "розсіпання" великих структур поєднується з зустрічною течією структурно-організаційних перетворень малих і середніх підприємств. Намагаючись протистояти зростаючій концентрації виробництва, вони мусять поступатися своєю незалежністю, зливаючись або інтегруючись з великими промисловими групами або створюючи мережі з іншими виробниками. Завдяки цьому підприємства швидко досягають так званих мінімально-оптимальних розмірів, необхідних для виживання в певному сегменті виробництва.

Д.Ходжсон виокремлює чотири типи реакції фірми на зміни, складність, різноманіття і невизначеність, притаманні сучасному зовнішньому середовищу:

- фірма реагує створенням різноманітних внутрішніх структур для компенсації зовнішнього різноманіття шляхом диверсифікації продуктів або організаційного розукрупнення горизонтального або вертикального типів;
- фірма може спробувати зменшити ступінь зовнішньої різноманітності, розширивши сферу управління шляхом внутрішнього або зовнішнього зростання;
- фірма може забезпечити зростання своєї ринкової стійкості завдяки стимулюванню професійних компетенцій та самовдосконаленню робочої сили;
- фірма може посилити участь працівників в управлінні, розширюючи внутрішню демократію, для забезпечення гуртового (колективного) впливу на структури фірми і здійснення контролю над нею³⁸.

Результатом таких змін є прогресивне зникнення традиційних меж підприємств і поява нових, які не завжди відповідають класичним демаркаціям. Як пише П.Джоскоу: "Найголовніше, що я дістав із "Ринків та ієрархій", – це "порівняльний інституціональний" погляд, тобто визнання в цілому факту існування широкого спектру видів інституційного устрою, які можна використовувати для управління трансакціями між економічними агентами... Межа між фі-

³⁶ "Організаційні перешкоди не лише заважають реальній роботі щодо використання взаємозв'язків і сумісній діяльності із створення вартості, але є також для керівників джерелом аргументів, за допомогою яких вони протистоятимуть зусиллям керівників груп або всієї корпорації відстоювати важливі взаємозв'язки" (*Портнер М.* Конкурентное преимущество. – М., 2005. – С. 52).

³⁷ Див. детальніше: *Горняк О.В.* Фірма в економічній теорії та практиці господарювання. – Одеса, 2004. – С. 117–120.

³⁸ *Ходжсон Д.* Экономическая теория и институты. – С. 375–379.

рмою і ринком дуже грубо розділяє ці два первісних інституційних механізми розміщення ресурсів, але це лише початок, а аж ніяк не кінець дослідження³⁹. Делокалізація діяльності, децентралізація відповідальності та екстерналізація виконання завдань ламає не лише закріплені структури підприємств, а і загальний механізм виробничих взаємовідносин, створюючи свого роду ринково-ієрархічний гібрид, у якому елементи, притаманні кожному з цих типів організації економічних взаємодій, тісно переплетені⁴⁰.

Ланки вартісного ланцюга, що чітко розподілялися між різними фірмами, замінюються юридичними і фінансовими ареалами, а підприємства набувають дедалі більш віртуального характеру. Ця трансформація, згідно з Ф.Фрері, призводить до таких змін:

- класичні постійні та незворотні інвестиційні витрати замінюються змінними та зворотними, задіяними у відносинах з іншими фірмами;
- прямі витрати, які враховуються нині у традиційному виробничому й аналітичному обліку, замінюються прямими витратами, зазначеними в контрактах про виробництво або сервіс;
- трудове право на управління людськими ресурсами замінюється комерційним правом на використання робочої сили, пов'язаної контрактом і участю у прибутках⁴¹.

Виходячи з такого аналізу організацій можна зробити висновок, що існуюча універсальна типологія не зовсім точно відображає реальність. Підприємства не в змозі здійснити повну оптимізацію трансакційних витрат через складність і невизначеність середовища, а також у силу обмеженої раціональності ухвалюючих рішень. Тому вибір тієї чи тієї організаційної "ідеальної" моделі є утопічним, бо межі підприємств не піддаються лімітації через різноманіття цілей, взаємозалежність дій інших економічних суб'єктів як складових зовнішнього середовища.

Отже, організаційний дизайн підприємства має формуватися не лише з погляду загальної економії трансакційних витрат, а і з урахуванням більш широкого спектру його завдань і особливостей зовнішнього оточення. Це потрібно для такого:

- забезпечення ключових компетенцій, які є найважливішим чинником існування і виживання, а також відправним моментом для реалізації стратегії розвитку;
- посилення активних дій на ринку або в мережі різноманітними методами, зокрема шляхом вертикальної інтеграції або горизонтальної концентрації;
- збереження зв'язку між внутрішніми і зовнішніми елементами виробничої системи з урахуванням ієрархічної взаємозалежності (коли кожен елемент уносить свою частку в сукупний результат, навіть якщо він прямо не

³⁹ Джоскоу П. Специфичность активов и структура вертикальных отношений: эмпирические свидетельства // Природа фирмы. – С. 177–178.

⁴⁰ "З еволюційної точки зору питання визначення меж фірми подібне питанню визначення меж тропічних джунглів або популяції домових мишей" (Уинтер С.Дж. Теорія Коуза і проблеми компетенції в корпорації. – С. 287).

⁴¹ Frey F. Entreprises virtuelles et réalités stratégiques // Revue Française de Gestion. – 2001. – № 133. – Р. 23–31.

пов'язаний з іншими, але його зникнення може зруйнувати сукупний результат) і взаємозалежності в мережі та на ринку;

– використання різних типів координації внутрішніх взаємодій шляхом штучного створення конкуренції між підрозділами для відбору найкращих, а також авторитаризму для розв'язання конфліктів між ними і корекції дій у складних ситуаціях із збереженням при цьому загального фінансового контролю.

На цих прикладах видно, що суміш ринку, мережі, ієрархії може існувати навіть усередині одного підприємства, як і способи координації діяльності – контракт, авторитаризм, довіра. Згідно з А.Баронселлі та Т.Фройліхером⁴², усі організації комбінують у різних пропорціях тип координації діяльності (авторитаризм, переговори, довіри, ціну) і форми управління (ієрархічні та неієрархічні) з метою досягнень конкурентних переваг. Тому, аналізуючи реальні організаційні конфігурації, можна спробувати виокремити способи координації, притаманні тій чи тій організаційній формі (табл. 3).

Таблиця 3

Взаємозалежність форми організації та координації діяльності

Форма організації	Координація діяльності
Ринок	Цінова конкуренція Уточнення через переговори Формалізація через контракт
Мережа	Взаємна кооперація Уточнення через договір Формалізація через конвенцію
Ієрархія	Інтеграція діяльності Авторитарне узгодження Формалізація правилами

Підприємство намагається використати переваги ієрархічної форми через її здатність інтегрувати компетенції або стратегічні ресурси, не забуваючи при цьому про необхідність гнучко реагувати на вимоги ринку. Для цього воно вимушене йти на додаткові транзакційні витрати, потрібні для пошуку кращих партнерів, споживачів, а також знань про їхні вимоги. Для зменшення цих витрат підприємство намагається сформувати мережу фірм, відносини між якими базуються на довірі, оминаючи тим самим бурхливе і непередбачуване ринкове середовище, контроль за яким вимагає багато зусиль, а ступінь ризику є надто високим. Проте функціонування мережі, за якого зменшується вартість ринкових транзакцій, у свою чергу, вимагає великих витрат координації, що стимулює звернення до ієрархії та процесу взаємопроникнення, переплетіння, формування нової конструкції, в якій гібридизуються різні форми економічної координації⁴³.

⁴² *Baroncelli A., Froehlicher T. L'enchevêtrement des formes organisationnelles // Actes de la 7^e Conférence internationale de Management Stratégique. – Louvain: AIMS, 1997.*

⁴³ "У кінцевому підсумку ці межі визначаються *ринковою конкуренцією* між фірмами, в тому числі і ринком контролю над корпораціями. Конкуренція між фірмами привносить дисципліну в "централізоване планування" всередині фірми..." (*Шервін Р. Транзакційні издержки и внутренние рынки труда // Природа фирмы. – С. 114*).

Підсумовуючи викладене, відзначимо, що, на нашу думку, надмірно спрощена типологія організаційних структур має бути замінена більш гнучкими підходами до структурної еволюції підприємств.

Схиляючись до класифікації, запропонованої А.Баронселлі та Т.Фройліхером, вважаємо, що традиційна теорія організації, яка базується на трьох ідеальних типах організацій економічної діяльності: ринку, ієрархії та мережі, і цілком формується, залежно від обставин, на основі економії транзакційних витрат, потребує певної корекції. Згідно з таким підходом надмірне спрощення існуючих моделей можна ліквідувати за рахунок уведення кількох додаткових методологічних нюансів, завдяки яким почати створення нових принципів класифікації, враховуючи сучасні синхронізовані зміни функціонування традиційного ринку під тиском ієрархічних організацій (підприємств), що набирають силу, а також їх самих, прогресивно "впускаючих" ринок у власні структури.

Подальша динаміка процесів, що відбуваються як усередині підприємств, так і навколо них, дедалі більше деструктує традиційну модель. Інтегрована фордистська фірма, інституціалізована на рівні своїх внутрішніх правил функціонування і залежна від фінансових та державних інституцій, прогресивно замінюється фірмою-мережею, залежною від фінансових ринків і підкореною контрактній логіці у своєму внутрішньому функціонуванні. Це не означає, що суто ієрархічна модель зникає, а свідчить про кінець фордистської фірми, на зміну якій приходить нова організація, де химерно переплітаються як ринковий, так і ієрархічний механізми. Розуміння таких змін дизайну підприємства, а також конфігурацій та принципів функціонування ринкових структур української економіки, на наш погляд, сприятиме вдосконаленню індустріальної політики держави.

Зрозуміло, що специфічний історичний шлях, яким пройшли українські підприємства (штучна ломка природної еволюції внаслідок націоналізації, діяльність у неринкових умовах за радянських часів тощо) зумовлює особливі підходи до їх аналізу. Вважаємо, що тепер траєкторії їх еволюції почнуть збігатися з загальноекономічними тенденціями і тому важливо прогнозувати принципи напрями розвитку наших підприємств з урахуванням взаємного просякання їх із ринком, а це вимагає вироблення відповідної економічної політики. Державне стимулювання тих чи тих ланок господарської системи має бути спрямоване на розвиток не окремих підприємств а ринкових структур у цілому, до яких вони входять лише як складові елементи.