

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ КАК
ФУНДАМЕНТАЛЬНАЯ ОСНОВА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
МЕНЕДЖМЕНТА**

Найденов Николай Дмитриевич

доктор экономических наук, профессор КФ ВГСХА г. Сыктывкар

E-mail: N.D.Naidenov@mail.ru

Данная статья имеет целью рассмотрение экономических концепций организации и управления (менеджмента) для определения подходов к оценке эффективности управления фирмой.

В настоящее время в экономической литературе еще не сложилось общепринятого определения менеджмента(управления). Одни понимают под менеджментом целенаправленное воздействие, другие – организационные отношения, третьи – специфические работы. Пониманию сущности менеджмента будет способствовать изучение теоретических концепций фирмы. Их три: классическая, институциональная и предпринимательская.

В рамках классического подхода фирма трактуется как производственное звено экономики, обеспечивающее трансформацию факторов производства в товары и услуги. В соответствии с этим подходом менеджмент следует понимать как оптимизацию производственных процессов и обеспечение их непрерывности. Основной метод управления – установление принципов поведения сотрудников.

В рамках институциональной концепции фирма представляется в виде явных и неявных контрактов индивидуальных и групповых участников производства. В соответствии с институциональным подходом менеджмент понимается как услуга, опосредующая формирование и реализацию

**Материалы международной заочной научно-практической конференции
«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА**

15 июня 2010 г.0020

внутрифирменных контрактов, и, в конечном счете, обмен между организацией и работником. Основной метод управления – формирование контрактов.

В рамках предпринимательской концепции фирму составляют предприниматели разного уровня: “макропредприниматели” – лица, отвечающие за внешние связи с другими фирмами; “мезопредприниматели” – менеджеры, обслуживающие материально – финансовые потоки во внутренней деятельности предприятия; “микropредприниматели” – работники, в порядке предпринимательской активности организующих свои рабочие места. Основной метод управления – договоры между предпринимателями, самостоятельно позиционирующими свою предпринимательскую деятельность и принимающими решения [2].

В рамках социологического подхода сущность фирмы можно определить как группу лиц, для которой существует общая потребность в безопасности, общее обеспечение некоторыми товарами и услугами, снижение трансакционных издержек на заключение договоров в пределах организации. Менеджмент можно определить как любую операцию, работу или функцию, направленную на формирование организации и повышение эффективности последней.

А. Алчян и Т. Демсец сравнивают черты экономической организации и рыночного взаимодействия. Они отмечают, что организация характеризуется следующими отличительными особенностями: коллективным производственным процессом, центральным контрактным агентом, коллективным использованием ресурсов.

Коллективное производство выпуска требует по крайней мере двух ресурсов – X_i и X_j , причем $d^2x/dx_i dx_j = 0$. Чтобы Z можно было трактовать как

коллективную производственную функцию Z не должна быть суммой отдельных функций составляющих ресурсов.

Коллективное производство будет использовано только в случае, когда оно приводит к выпуску, который превышает сумму раздельного производства Z на величину, достаточную, чтобы покрыть затраты на организацию и дисциплинирование членов коллектива.

В коллективном производстве используется несколько типов ресурсов, продукт не является суммой отдельных выпусков каждого из объединяющихся ресурсов. Ресурсы, используемые в коллективном производстве, не принадлежат все одному лицу. При коллективном производстве предельные продукты плохо поддаются прямому и раздельному наблюдению, затраты на взаимный контроль неизбежны. Пропорция труда и досуга в организации не соответствует соотношению цен на труд и досуг, так как расслабление меньше влияет на норму замещения выпуска досугом, чем напряжение сил (феномен отлынивания). Внутри организации действует индивидуализированная рыночная конкуренция, благодаря которой индивидуальные реализуемые нормы замещения досуга выпуском приближаются к истинным нормам замещения досуга выпуском. Обнаружение большей нормы замещения труда досугом (отлынивание) при коллективном производстве обходится дорого.

Управление в коллективном производстве, согласно А.А. Алчяна и Т. Демсеца выражает специализированный на контроле труд. Управление охватывает функции измерения выпуска, определение вознаграждения, наблюдение за поведением собственников ресурсов как средства выявления их предельной производительности, формирование стандартов.

В организации люди несут специфические издержки: издержки на добровольное заключение контрактов и издержки по выявлению

результативности отдельных членов коллектива. В организации существует специфический тип вознаграждения – остаточное вознаграждение, которое равно выпуску за минусом ценности предельных продуктов ресурсов или их вознаграждений. Это вознаграждение управляющего.

Управление организацией предполагает пучок прав: 1) право быть претендентом на остаточное вознаграждение; 2) право наблюдать за поведением ресурсов; 3) право занимать центральное положение, являясь стороной в контрактах со всеми ресурсами; 4) решать вопросы пребывания ресурсов в коллективе; 5) продавать права собственности на ресурсы в интересах собственника.

По мнению А.А. Алчяна и Т. Демсеца, [1] существуют классический тип фирмы, фирмы с участием в прибылях, социалистические фирмы, корпорации, совместные и некоммерческие фирмы, партнерства, профессиональные союзы, коллективы с высоким духом лояльности. В классической фирме имеются коллективный производственный процесс, центральный контрактный агент, коллективное использование ресурсов. В фирмах с участием в прибылях особо стимулируется усердие. В социалистических фирмах, где собственником ресурсов являются сами работники, управляющие чрезмерно побуждаются к отлыниванию. Корпорация (акционерное общество) руководство удерживается от отлынивания посредством рыночной конкуренции с новыми группами возможных управляющих. Совместные и некоммерческие фирмы предполагают такие сферы деятельности, где рыночные оценки деятельности нежелательны. Партнерства, где небольшие масштабы производства и нет работодателя проблема отлынивания не стоит остро. Профессиональные союзы наблюдают за отлыниванием работодателей. коллективах с высоким духом лояльности (

спортивные команды) действительные предельные стоимости и ценности труда, вознаграждение и досуга приравниваются быстрее.

В фирме относительно ресурсов могут совершаться различные социальные операции, в частности отношения найма, арендные отношения, отношения использования, износа. На эти отношения влияют налогообложение, длительность периода времени, уход от риска. Оплата ресурса производится в соответствии с износом и предельным продуктом. Выбор формы отношения по поводу ресурсов позволяет минимизировать затраты на выявление предельного продукта и износа.

Фирму делает прибыльной скорее большая точность знаний о потенциальных и реальных действиях ресурсов, чем наличие более производительных ресурсов.

Конкуренция, по мнению А.А. Алчяна и Т. Демсеца, это обмен и выявление знаний или информации о качестве, потенциальном использовании различных ресурсов в разных потенциальных применениях.

Согласно А.А. Алчяна и Т. Демсеца, управление фирмой это деятельность в коллективном производстве, направленная на измерение производительности ресурсов, вознаграждение и уравнивание реальной и индивидуальной нормы замещения труда досугом.

Б. Клейн, Р. Дж. Кроуфорд и А. Алчян [3] исходят из понимания организации как конкурентного процесса заключения сделок. В сделках участвуют все наемные работники в отдельности, с одной стороны, и одно уполномоченное организацией лицо, с другой. При этом авторы особое внимание уделяют постконтрактному оппортунистическому поведению членов организации и выяснению причин такого поведения. Оппортунистическое поведение работников заключается в преждевременном расторжении трудового

договора, отлынивании (непропорциональном замещении труда досугом), невыполнения задания, отказа от исполнения своих обязанностей, использования активов не по назначению, снижении качества труда. Одной из причин оппортунистического поведения членов организации Б.Клейн, Р. Дж. Кроуфорд и А. Алчян видят в существовании так называемой специализированной квазиренты: разницей в стоимости специализированных активов для собственника и для их пользователя. Разница между реальной стоимостью активов и стоимостью активов, которые используют работники, образует важную экономическую категорию внутриорганизационных экономических отношений.

Примерами специализированной ренты от специализированных активов организации, на наш взгляд, могут служить: использование государственного имущества, предназначенного для оказания бесплатных услуг населению, в целях оказания платных услуг; распределение прибыли унитарного государственного предприятия по усмотрению самого предприятия; требование «отката» служащим банка при выдачи выгодного для клиента кредита.

Управление или вертикальная интеграция противодействуют оппортунистическому поведению наемных работников путем перезаключения контрактов, выбора сроков контрактов, замещения внутренних контрактов внешними, и наоборот, премириванием. Вертикальная интеграция или управление рассматриваются Б. Клейном, Р. Дж. Кроуфордом и А. Алчяном как способ избежания рисков присвоения квазиренты от специализированных активов и, следовательно, как способ экономии затрат.

Последствия присвоения квазиренты работниками организации, но не собственниками специализированных активов, это перераспределение богатства, потеря эффективности организации, возрастание оптимального

запаса, рост производственных затрат. Определенное государственное регулирование трудовых контрактов может рассматриваться как средство устранения угрозы потери специализированной квазиаренды в коммерческой организации.

По мнению Б. Клейна, Р. Дж. Кроуфорда и А. Алчяна фирмы образуются и проверяются на рынках, и условное резкое разделение между рынками и фирмами не имеет большого аналитического значения. Многие долгосрочные контрактные отношения (например, франчайзинг) стирают границу между рынком и фирмой. Больше пользы принесет простое изучение основной экономической причины различных типов определенных контрактных отношений в определенных ситуациях и рассмотрение фирмы как определенного вида или нескольких видов взаимосвязанных контрактов. Если мы рассматриваем фирму как набор взаимосвязанных контрактов, а не набор товаров, указанных в этих контрактах, вопрос о том, кто «владеет» фирмой (набором контрактов), находит продолжение в другом вопросе: кто из некоего множества претендентов и на какие доли ценности, полученной в результате контрактной коалиции, являются претендентами? Владельцем фирмы на самом деле является не одно лицо, а коалиция претендентов на доход. Для экономического анализа фирмы, по существу, важен лишь один вопрос: «Какие виды контрактов используются для определенных видов деятельности и почему?».

Если исходить из понимания организации как коалиции претендентов на ее доход, то важным показателем эффективности управления будет выступать соотношение превышения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы, с одной стороны, и затратами на управление, - с другой. Вознаграждение управляющих должно соответствовать размерам прибыли и иметь остаточный характер от размеров заработной платы. Чрезмерно большие бонусы

управляющим -это разновидность оппортунистического поведения наемных работников и для борьбы с ними определенное государственное регулирование уместно.

Эффективность управления может определяться в соответствии с классическим подходом управления (капитал обслуживается рабочим, рабочий обслуживается менеджером) путем определения двух показателей. Первый - доход на капитал. Второй – отношение нормативных затрат на управление к фактическим. Если исходить из предпринимательской концепции организации, то первым показателем эффективности капитала являются уровень дивидендов и заработной платы в единицу времени. Вторым показателем – нормативные затраты на управление в отношении к фактическим затратам на управление. Если исходить из концепции организации как группы нуждающихся в общих услугах сотрудников, то показателями эффективности управления можно считать отношение производительности труда к вознаграждению сотрудников и нормативные затраты на управление в отношении к фактическим затратам на управление.

Удобным методом экспресс – анализа эффективности управления может служить построение матрицы: “Удельный вес накладных расходов в продажах / соотношение выработки и вознаграждения” с выделением низкого, среднего, умеренного и высокого уровней эффективности управления без точных показателей.

Теоретические предпосылки эффективности управления не всегда могут найти конкретное количественное воплощение. Однако даже ее приблизительные оценки при нормировании управленческих затрат и услуг позволят сделать более обоснованными затраты на управление.

Список литературы:

1. Алчян, А. А. Производство, стоимость информации и экономическая организация/А.А. Алчян, Г. Демсец. В кн.: Вехи экономической мысли. Теория отраслевых рынков. Т. 5 од общей ред. А. Г. Слуцкого. Под общей ред. А.Г. Слуцкого. Научные редакторы В.А. Жилин. А.Г. Слуцкий. Составители С.Б. Авдашева, Р. Питмен, А.Г. Слуцкий. Санкт-Петербург, Экономическая школа, 2003.- С. 280-317.
2. Николаев, Г.С. Теоретические аспекты внутрифирменной организации. - В кн: Проблемы и перспективы Российской экономики: сб. статей 2 Всероссийской научно – практической конференции. – Пенза, 2003. С.217 – 220с.
3. Клейн, Б. Вертикальная интеграция. присваиваемая рента и конкурентный процесс заключения контрактов/Б. Клейн, Кроуфорд Р. Дж., А., А. Алчян. В кн.: Вехи экономической мысли. Теория отраслевых рынков. Том 5. Под общей ред. А.Г. Слуцкого. Научные редакторы В.А. Жилин. А.Г. Слуцкий. Составители С.Б. Авдашева, Р. Питмен, А.Г. Слуцкий. Санкт-Петербург, «Экономическая школа», 2003. – С.319-366.