

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТРАТЕГИИ ФИРМЫ: КОНТРАКТНЫЙ ПОДХОД**

**Черепанов А. Н.**

**Научный руководитель – доцент Пыжев И. С.**

*Сибирский федеральный университет*

Научная мысль в рамках экономической теории организации сосредотачивается на сегодняшний момент на статическом состоянии организации. Практически не исследуется процесс изменения состояния организаций во времени. Таким образом, на сегодняшний день для экономической теории остаётся закрытым вопрос об оценке эффективности стратегий фирм, действующих в современной экономике.

### **Контекст обсуждения фирмы**

В рамках неинституционального подхода главным объектом исследования становятся правила, которые рассматриваются как некоторые модели поведения индивидов. Через правила определяется такая сущность, как институт. В составе института выделяют правила и внешние механизмы принуждения к исполнению этих правил. Таким образом, институт является удобной аналитической конструкцией для исследования организаций как совокупности правил, определённой формы организации транзакций и структуры, обеспечивающей контрактные механизмы между участниками организации. Фирма здесь рассматривается как альтернатива рыночной организации, обладающая рядом параметров, существенно отличающих её от альтернативных оргформ по издержкам на реализацию транзакций. Формализация отношений между акторами при этом происходит через такую аналитическую конструкцию, как контракт.

Контракт – это совокупность правил, структурирующих в пространстве и во времени обмен между двумя (и более) экономическими агентами посредством определения обмениваемых прав и взятых обязательств и определения механизма их соблюдения («Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория». Под ред. Аузана, 2005). Для самих участников контракта данная формализация отношений, завизированная в той или иной форме, определяет механизм управления транзакциями и их издержками. Контрактный характер фирмы подробно описан в работе Коуза (1937). Фирма здесь представляется как сеть контрактов, заключаемых между факторами производства (наёмными рабочими) и координационным центром (предпринимателем). Каждый такой контракт противопоставляется сети контрактов, которые необходимо было бы заключить наёмному рабочему с каждым другим владельцем фактора производства, если бы он взаимодействовал с ними на открытом рынке, что, естественно, связано с дополнительными издержками, которые и являются рыночными транзакционными издержками. Эти издержки, в понимании Коуза, «снимаются» при организации деятельности через фирму. Такая оргформа обусловлена спецификой заключаемого контракта: владелец фактора производства и предприниматель заключают контракт, в котором оговариваются только границы власти предпринимателя, в рамках которых последний вправе осуществлять управление факторами производства. Наёмный рабочий при этом вправе получать вознаграждение за предоставление этой власти над собой.

Для теории стратегического управления, как для самостоятельной теории, характерна расстановка акцентов на анализ фирмы с точки зрения её стратегических целей и задач, ориентированных не только на внутреннюю структуру фирмы, но и на

взаимодействие с внешней средой. Теория стратегического управления ставит проблему теоретического объяснения сути и причин различий между фирмами, поскольку именно неоднородность фирм даёт основания говорить о конкурентных преимуществах одних фирм над другими. Также теория стратегического управления выдвигает менеджеров, управляющих фирмой как центральных субъектов в процессе становления, реализации и поддержки стратегии.

### **Формирование и реализация стратегии фирмы как контрактный процесс**

Организация – это сеть контрактов. Такие контракты характеризуются организацией транзакций с меньшими издержками, чем организация тех же транзакций через рыночную структуру. Эти внутрифирменные контракты представляют собой описание результата работы каждого участника организации и правил, по которым этот участник передаёт результат своей работы другому. С другой стороны, существует, как упоминалось ранее, некоторая центральная фигура в данной сети контрактов. Этот центральный участник, удерживая позицию контроллера результата, оговоренного в рамках контракта с "рядовым" участником фирмы, следит за вкладом каждого и при необходимости перераспределяет внутрифирменные ресурсы по своему усмотрению, в то время как "рядовые" участники – представители противоположных сторон того же контракта – следят за соответствием вознаграждения, оговоренного в контракте, привносимому ими вкладу. Каждая сторона контракта терпит определённые издержки при совершении транзакций в рамках заключённого контракта, следовательно, каждая из сторон имеет стимулы к изменению правил, оговоренных в контракте, с целью минимизации этих издержек. И даже если предположить, что структура издержек каждой из сторон контракта урегулирована оптимально, то могут измениться институциональные соглашения, в рамках которых был заключён данный контракт, и распределение издержек вновь станет неоптимальным. Изменение внутриконтрактных правил влечёт за собой реструктуризацию как отдельных контрактов, так и всей контрактной сети в рамках организации. Изменения могут заключаться не только в преобразовании правил взаимодействия в рамках одного контракта, но и в принципиальном расторжении или заключении последнего. Очевидно, что внутри фирмы такие контрактные изменения происходят повсеместно и постоянно, сеть контрактов как с наёмными рабочими, так и с внешними акторами, заинтересованными в деятельности фирмы (стейкхолдерами), постоянно видоизменяется. Развитие фирмы есть постоянный процесс адаптации правил внутрифирменных контрактов, обусловленный эволюцией внутренних и внешних (по отношению к фирме) институтов, с целью удовлетворения этих контрактов актуальным институциональным соглашениям с наименьшими транзакционными издержками или с целью повышения отдачи от производимых в рамках этих контрактов транзакций. Примером таких институтов может служить, скажем, внутрифирменный институт взаимодействия наёмных рабочих и работодателя, обусловленный правилами трудового кодекса (которые могут меняться вне зависимости от фирмы), гарантом выполнения которых выступает государство. Другим примером являются институты взаимодействия фирмы с государством, обретающие формы всевозможных социальных программ, субсидий, дотаций, грантов. Институт взаимодействия одной фирмы с другими обусловлен, например, регулированием данных отношений через механизм цен и всевозможные нормативные документы (договоры, контракты о субподрядческих работах и т.д.). Подчеркнём, что развитие диктуется, с одной стороны, внутренними (по отношению к контракту) факторами – минимизацией транзакционных издержек участников фирмы, с другой стороны, внешними – изменением институциональных соглашений, в рамках которых этот контракт выполняется.

Определённо, возникает желание управлять этим развитием. Причём, не просто управлять им, но и проектировать сам процесс, исходя из установленных факторов развития – задание цели развития. Таким образом, в попытках обуздать неуправляемое фирмой развитие возникает некий феномен управления её «поведением». Под поведением здесь понимается набор определённых правил функционирования и управленческих решений, последовательность принятия и реализации которых ведёт к изменению качественных и количественных характеристик фирмы, появлению или утере преимуществ перед другими фирмами. Такой феномен управления развитием назовём стратегией. На первый план здесь выходит стратегия как движение к некоторой цели, откуда встаёт вопрос, каким образом должно быть организовано это движение, чтобы прийти к поставленной цели. Стратегия здесь выступает как «интерфейс», позволяющий осуществить переход от «статического» представления о фирме к её «динамическим» характеристикам, описывающим процесс перехода организации из одного состояния в другое. Исследование процесса и проблем развития фирмы через стратегию опирается, с одной стороны, на природу внутрифирменной механики, а с другой стороны, на сравнение компаний и их преимуществ друг перед другом на уровне рынка.

### **Контрактная модель оценки эффективности стратегии**

Существующие на данный момент научные достижения по теории организаций и теории стратегического управления позволяют связать фирму и её стратегию в рамках институционального подхода. На первый план выходит стратегия как согласованное движение к поставленной цели. Договорённость об этом движении означает формирование обещаний по поводу правил обмена, которых участники обязуются придерживаться в течение периода реализации стратегии. Самоограничение их оппортунистического поведения обусловлено ожидаемым приростом благосостояния за счёт улучшения в перспективе конкурентных позиций целиком всей компании. Таким образом, в рамках контрактной модели регулируются стимулы индивидов, предмет обмена и контроль этого обмена при формировании и реализации стратегии.

Согласование обещаний должно иметь место, в первую очередь, между теми владельцами ресурсов, которые обеспечивают наибольшую эффективность использования этих ресурсов в рамках фирмы – специфических ресурсов, по Уильямсону. Эти обещания должны быть направлены на распределение по способам использования таких ресурсов.

Влияние на процесс формирования стратегии оказывают также и владельцы специфических ресурсов за пределами фирмы: поставщики, подрядчики, дочерние компании, банки, оптовые покупатели и т.д., которые снабжают организацию ресурсами и получают от неё ресурсы (Тамбовцев, «Контрактная модель стратегии фирмы», 2000).

В структуру издержек включаются издержки на выявление позиционно-ролевого состава участников стратегического процесса, поиск самих участников, организация переговорного процесса, инициация диалога между требуемым составом участников стратегии. На этапе реализации стратегии: издержки адаптации стратегии, издержки включения и исключения участников из стратегического процесса, издержки ведения переговоров. Возможно наличие и трансформационных издержек в случае, например, когда реализация стратегии связана с изменением технологий.

Результат реализации стратегии влечёт за собой создание конкурентных преимуществ и их удержание. Различные конкурентные преимущества имеют силу в различных институциональных средах и институтах, поэтому необходимо сделать вывод о зависимости эффективности реализации стратегии от института, в котором она реализуется.

Поведенческая политика фирмы характеризуется пребыванием в состоянии конкуренции: состоянием соперничества организационных потенциалов компаний (бизнес-моделей и организационных способностей обновления конкурентных преимуществ). Следовательно, фирма должна развивать факторы конкурентных преимуществ, быть успешной с точки зрения аспектов стратегий, быть удачливой в аспектах стратегического управления (Каткало, «Эволюция теории стратегического управления», 2006).

Итак, у нас есть задача минимизации стоимости формирования и реализации стратегии с учётом того, что издержки формирования и реализации стратегии будут ниже ожидаемой стоимостной выгоды от реализации поставленной стратегической цели; каждый из привлекаемых участников будет заинтересован в компромиссном ограничении собственного оппортунистического поведения при реализации стратегического контракта в обмен на гарантированный в дальнейшем более высокий уровень вознаграждения. Такая модель эффективности стратегии фирмы должна обеспечить стимулы для каждого из участников стратегического процесса; обеспечить исчерпывающее количество ресурсов, необходимых для реализации стратегической цели; обеспечить минимально возможный уровень затрат на использование этих ресурсов, при котором эта реализация будет возможна.