

СОДЕРЖАНИЕ

От редактора	17
Предисловие к русскому изданию	21
Предисловие	25
Структура учебника (27). Применение в учебных курсах (30)	

Часть I

ПРОБЛЕМА ОРГАНИЗАЦИИ В ЭКОНОМИКЕ

Глава 1. Имеет ли значение организация дела?	33
<i>Организация бизнеса</i>	33
Кризис и перемены в General Motors (33). Toyota (37). Hudson's Bay Company (40). North West Company (41)	
<i>Организационные стратегии современных фирм</i>	45
Salomon Brothers и инвестиционные банки (45)	
<i>Перемены в экономике стран Восточной Европы</i>	50
Новейшая история (51). Строительство социализма (52). Крушение коммунизма (56)	
<i>Закономерности организационных успехов и неудач</i>	58
<i>Упражнения</i>	61
Пицца для размышлений (61)	
Глава 2. Экономическая организация и эффективность	63
<i>Экономические организации: общая характеристика</i>	63
Формальные организации (64). Уровень анализа: трансакции и индивиды (67)	
<i>Эффективность</i>	68
Концепция эффективности (68). Эффективность распределения ресурсов (69). Эффективность организаций (71). Эффективность как позитивный принцип (72)	
<i>Задачи координации и мотивации</i>	74
Специализация (74). Потребность в информации (75). Организационные методы достижения координации (76)	

<i>Анализ транзакционных издержек</i>	80
Типы транзакционных издержек (81). Характеристики транзакций (83). Границы применимости концепции транзакционных издержек (89)	
<i>Эффекты богатства, максимизация стоимости и теорема Коуза</i>	92
Принцип максимизации стоимости (92). Теорема Коуза (97). Подход с позиций транзакционных издержек в сравнении с альтернативными концепциями (98)	
<i>Цели организации</i>	100
Максимизация прибыли (100). Другие цели и интересы заинтересованных сторон (102)	
<i>Моделирование человеческих мотиваций и поведения</i>	104
Теории рационального поведения (105)	
<i>Анализ ситуации: координация, мотивация и эффективность на рынке врачей-интернов</i>	107
Проблемы распределения и неудачные решения (108). Национальная программа распределения интернов (109). Эволюция и устойчивость организационных форм (115)	
<i>Резюме</i>	116
<i>Библиографические заметки</i>	119
<i>Литература</i>	121
<i>Упражнения</i>	122
Пицца для размышлений (122). Математические упражнения (122)	

Часть II

КООРДИНАЦИЯ: РЫНКИ И УПРАВЛЕНИЕ

Глава 3. Использование цен в целях координации и мотивации	125
<i>Цены и координация</i>	127
Одна цель и единственный ограниченный ресурс (130). Интерпретация с точки зрения рыночного равновесия (133). Обобщения и трудности (135)	
<i>Фундаментальная теорема экономики благосостояния</i>	137
<i>Неоклассическая модель экономики, основанной на частной собственности</i>	138
Сферы применения неоклассической модели (147)	
<i>Стимулы и передача информации через рыночные институты</i>	152
Стимулы на рынках (153). Информационная эффективность языков (154)	
<i>Неоклассическая модель и теории организации</i>	156
Провалы рынка (157). Провалы рынка и организация (164)	
<i>Использование ценовой системы внутри организаций</i>	164
Типы внутренней организации фирм (165). Формирование трансфертных цен в фирмах с многочисленными подразделениями (167)	

<i>Резюме</i>	175
<i>Библиографические заметки</i>	177
<i>Литература</i>	178
<i>Упражнения</i>	179
Пища для размышлений (179). Математические упражнения (180)	
Глава 4. Координация планов и действий	182
<i>Разнообразие проблем координации и их решений</i>	186
Конструктивные особенности (187). Инновационные особенности (190). Сравнение систем координации (191)	
<i>Цены против количеств: оценка уязвимости</i>	193
Некоторые примеры (193). Математическая формулировка и анализ (198). Постоянная и увеличивающаяся отдача от масштаба (201)	
<i>Экономия на сборе и передаче информации</i>	204
Требования к информационному обеспечению планирования производства (204). Оценка информационной эффективности (206). Планирование при наличии конструктивных особенностей (208)	
<i>Координация и стратегия бизнеса</i>	214
Масштаб, разнообразие и базовая компетенция фирмы (214). Комплементарность и конструктивные решения (218). Комплементарность, инновационные особенности и провалы координации (222)	
<i>Управление, децентрализация и механизмы координации</i>	227
Централизация и децентрализация (228). Роль управления в обеспечении координации (229)	
<i>Резюме</i>	232
<i>Библиографические заметки</i>	235
<i>Литература</i>	236
<i>Упражнения</i>	237
Пища для размышлений (237). Математические упражнения (238). Математическое приложение: формализованная модель конструктивных решений (240). Предварительная информация и эффективное планирование (242). Высокие относительные издержки взаимных несоответствий (244)	

Часть III

МОТИВАЦИЯ: КОНТРАКТЫ, ИНФОРМАЦИЯ И СТИМУЛЫ

Глава 5. Ограниченная рациональность и частная информация	246
<i>Совершенные полные контракты</i>	248
Требования, обуславливающие заключение полных контрактов (248). Проблемы реальной контрактации (250)	
<i>Ограниченная рациональность и неполнота контрактов</i>	252
Ограниченная рациональность (252). Отражение в контрактах ограниченной рациональности (255)	

<i>Следствия неполноты контрактов</i>	258
Инвестиции и специфические активы (261). Обеспечение выполнения обязательств (269)	
<i>Частная информация и предконтрактный оппортунизм</i>	271
Переговоры по поводу сделки купли-продажи (272). Эффективность с учетом стимулов (277). Эффективные соглашения с большим числом участников (280). Издержки ведения переговоров (283)	
<i>Издержки измерения и инвестиции в укрепление переговорной позиции</i>	284
Алмазная монополия De Beers (285). Инвестиции в достижение преимуществ на переговорах (287)	
<i>Ухудшающий отбор</i>	288
Ухудшающий отбор и закрытие рынков (290). Ухудшающий отбор и рacionamento (294)	
<i>Сигнализация, просвещение и самоотбор</i>	296
Сигнализация (298)	
<i>Следствия</i>	305
<i>Резюме</i>	306
<i>Библиографические заметки</i>	310
<i>Литература</i>	311
<i>Упражнения</i>	313
Пища для размышлений (313). Аналитические задачи (314)	
Глава 6. Субъективный риск и стимулы к деятельности	317
<i>Концепция субъективного риска</i>	318
Страхование и неправильное поведение (319). Влияние субъективного риска на эффективность (319). Сфера возникновения субъективного риска (321)	
<i>Анализ ситуации: судо-сберегательный кризис в США</i>	324
Судо-сберегательная индустрия (324). Страхование вкладов и рисковые операции (пример) (326). Стимулы для совершения рисковых операций с заемными средствами (329). Негативное влияние конкуренции (332). Мошенничество в США (333). Кто виноват? (334)	
<i>Государственное и частное страхование</i>	335
Другие программы государственного страхования и гарантий в США (335). Частное или государственное страхование? (337). Субъективный риск в частном страховании жизни (338)	
<i>Субъективный риск в организациях</i>	339
Субъективный риск и отлынивание работника (339). Недобросовестное поведение управляющих (343). Субъективный риск в финансовых контрактах (346)	
<i>Контроль над субъективным риском</i>	350
Мониторинг (351). Эксплицитные стимулирующие контракты (353). Залоги (356). «Сделай сам», изменения собственности и организационная реструктуризация (359)	

Осуществление влияния и объединенная собственность	362
Объединенная собственность и выборочное вмешательство (363). Влияющие вмешательства (364). Издержки влияния и неудавшиеся влияния компаний (365)	
Резюме	367
Библиографические заметки	369
Литература	370
Упражнения	371
Пицца для размышлений (371). Математические упражнения (373). Приложение: математический пример разработки стимулирующего контракта (374)	

Часть IV

ЭФФЕКТИВНЫЕ СТИМУЛЫ: КОНТРАКТЫ И СОБСТВЕННОСТЬ

Глава 7. Разделение риска и стимулирующие контракты	382
<i>Стимулирующие контракты как реакция на субъективный риск</i>	383
Источники случайности (384). Уравновешивание рисков и стимулов (386).	
<i>Решения в условиях неопределенности и оценка финансовых рисков</i>	388
Расчет математических ожиданий и дисперсий (388). Достоверные эквиваленты и премия за риск (389). Премия за риск и максимизация стоимости (391)	
<i>Разделение риска и страхование</i>	391
Каким образом страхование уменьшает издержки несения риска (392). Эффективное разделение риска (математический пример) (393). Оптимальное разделение риска без учета стимулов (396)	
<i>Принципы стимулирующей оплаты труда</i>	396
Оплата в соответствии с измеренными результатами (397). Модель стимулирующей системы оплаты труда (399). Принцип информативности (406). Принцип интенсивности стимулирования (410). Принцип интенсивности мониторинга (418). Принцип равного вознаграждения (422). Межвременные стимулы: инерционный эффект (431)	
<i>Субъективный риск для нейтральных к риску исполнителей</i>	438
Сценарий с нейтральным к риску исполнителем и возникающие при этом проблемы (438)	
Резюме	442
Библиографические заметки	446
Литература	446
Упражнения	448
Пицца для размышлений (448). Математические упражнения (449). Математическое приложение (452). Обзор статистических понятий (452). Оценка финансовых рисков: достоверные эквиваленты и премии за риск (453)	

Глава 8. Ренты и эффективность	456
<i>Когда распределение влияет на эффективность</i>	456
<i>Эффективный уровень заработной платы как средство стимулирования работников</i>	460
Модель Шапиро — Стиглица (460). Математический пример: сравнительная статика для эффективных ставок заработной платы (467). Эффективные ставки заработной платы в марксистской интерпретации (471). Дополнительные аспекты и приложения теории эффективной ставки заработной платы (471)	
<i>Репутация как средство исполнения контрактных обязательств</i>	476
Элементарная теория: роль репутации в повторяющихся сделках (476). Неясность, сложность и границы репутации (485). Углубленная теория: поддержание репутации институтами (489)	
<i>Изыскание ренты, издержки влияния и эффективные рутинные процедуры принятия решений</i>	493
Рента и квазирента (493). Изыскание ренты в государственном и частном секторах (497). Организационное устройство: оптимизация деятельности по оказанию влияния (500). Издержки влияния и юридическая система (510). Участие в управлении (513)	
<i>Резюме</i>	515
<i>Библиографические заметки</i>	519
<i>Литература</i>	520
<i>Упражнения</i>	521
Пицца для размышлений (521). Математические упражнения (523)	
Глава 9. Собственность и права собственности	528
<i>Концепция собственности</i>	529
Право конечного контроля (529). Остаточный доход (532). Взаимосвязь между конечным контролем и остаточным доходом (534)	
<i>Новый взгляд на теорему Коуза</i>	537
Нечеткое определение прав собственности и трагедия общедоступных ресурсов (539). Непередаваемые и незащищенные права собственности (545). Издержки переговорного процесса и ограничения теоремы Коуза (551). Юридические препятствия для передачи прав собственности (552). Трансакционные издержки и эффективное распределение прав собственности (556). Этические аспекты частной собственности (559)	
<i>Прогнозирование форм собственности на активы</i>	563
Специфичность актива и проблема шантажа (563). Неопределенность и сложность сделки (568). Частота и продолжительность сделки (569). Сложность измерения результатов (571). Связь с другими сделками (573). Человеческий капитал (574)	
<i>Права собственности на сложные активы</i>	575
Права собственности на сложные потоки доходов (575). Кто является собственником акционерного общества открытого типа? (577). Чьи интересы следует учитывать? (580)	

<i>Резюме</i>	586
<i>Библиографические заметки</i>	589
<i>Литература</i>	589
<i>Упражнения</i>	590
Пицца для размышлений (590)	

Часть V

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ: КОНТРАКТЫ, ОПЛАТА ТРУДА И КАРЬЕРЫ

Глава 10. Кадровая политика и управление человеческими ресурсами	594
<i>Классическая теория заработной платы, занятости и человеческого капитала</i>	596
Заработные платы и уровни занятости (596). Человеческий капитал (597). Дефекты классической модели (599)	
<i>Трудовые контракты и трудовые отношения</i>	600
Наем как отношение (600). Трудовые контракты (600). ИмPLICITНЫЕ контракты (605). Разделение риска в трудовых отношениях (608). Займы и ссуды в трудовых отношениях (617)	
<i>Набор, удержание и высвобождение работников</i>	618
Набор работников (619). Сохранение персонала (628). Расторжение трудовых отношений (633)	
<i>Анализ ситуации: управление человеческими ресурсами в Японии</i>	637
<i>Наем и сохранение персонала</i>	637
Защита интересов постоянного персонала (638)	
<i>Резюме</i>	641
<i>Библиографические заметки</i>	644
<i>Литература</i>	645
<i>Упражнения</i>	646
Пицца для размышлений (646)	
Глава 11. Внутренние рынки труда, назначения на работу и продвижение по служебной лестнице	649
<i>Внутренние рынки труда</i>	650
Сегментация рынка труда (650)	
<i>Оплата на внутренних рынках труда</i>	653
<i>Логика внутренних рынков труда</i>	657
Долгосрочные трудовые отношения (657). Политика продвижения (659). Оплата в зависимости от должности (669). Внутренние рынки труда как системы (673)	
<i>Издержки влияния, стимулы и назначение на работу</i>	681
Проблема назначений на работу (683). Организационное реагирование (685)	

<i>Несменяемость и правило «вверх или вон»</i>	688
Несменяемость работников (690). Правило «вверх или вон» (693)	
<i>Резюме</i>	695
<i>Библиографические заметки</i>	699
<i>Литература</i>	700
<i>Упражнения</i>	701
Пицца для размышлений (701)	
Глава 12. Оплата труда и мотивация	704
Формы и функции оплаты труда	704
Различные формы оплаты труда (704). Цели политики оплаты труда (707)	
Стимулирование индивидуальных результатов	708
Что нужно стимулировать? (709). Эксплицитная стимулирующая оплата труда (710). Сдельная оплата труда (711). Комиссионные в торговле (718). Стимулирующая оплата индивидуального труда в других ситуациях (723). Выявление частной информации работников (726). Имплиcitная стимулирующая оплата труда (729)	
Оценка результатов	731
Оценка результатов при эксплицитных формах оплаты по результату (732). Оценка результатов в субъективных системах (732)	
Определение должностных обязанностей	740
Определение должностных обязанностей и стимулирующая оплата труда (743). «Программы обогащения работы» и комплементарность задач (745). Служебные обязанности и личные дела (747)	
Стимулирующая оплата труда для групп работников	749
Формы группового стимулирования (749). Эффективность групповых стимулирующих контрактов (754)	
Справедливость оплаты труда	759
<i>Резюме</i>	761
<i>Библиографические заметки</i>	764
<i>Литература</i>	765
<i>Упражнения</i>	765
Пицца для размышлений (765)	
Глава 13. Оплата труда руководящих работников	767
Закономерности и тенденции оплаты труда руководителей	768
Зарботки управляющих высшего ранга в крупных фирмах США (768). Формы оплаты и сравнения (770). Руководители среднего звена (774)	
Мотивация принятия риска	777
Загадка (778). Инвестиционные решения менеджеров и риск потери человеческого капитала (779). Стимулирование готовности к риску (781). Плата за инвестиционные предложения (782)	
Отсроченное вознаграждение	783
Проблемы выполнения обязательств (785)	

<i>Оплата по результату для управляющих высшего ранга?</i>	785
Установление уровня оплаты труда управляющих высшего ранга (786). Дебаты по поводу вознаграждений руководителей (787). Задачи и искушения, с которыми сталкиваются высшие руководители (789). Максимизация стоимости и стимулы (790). Эмпирические данные о результатах и оплате (792). Влияет ли оплата труда управляющих высшего ранга на результаты деятельности фирмы? (800). Приложение и выводы (803)	
<i>Резюме</i>	804
<i>Библиографические заметки</i>	806
<i>Литература</i>	807
<i>Упражнения</i>	807
Пища для размышлений (807). Математическое упражнение (809)	

Часть VI

ФИНАНСЫ: ИНВЕСТИЦИИ, СТРУКТУРА КАПИТАЛА И КОНТРОЛЬ НАД КОРПОРАЦИЕЙ

Глава 14. Классическая теория инвестиций и финансов	810
<i>Классическая экономическая теория инвестиционных решений</i>	812
Теорема разграничения Фишера (812). Чистая приведенная стоимость (815). Стратегические инвестиции как конструктивные решения (820)	
<i>Классический анализ решений по структуре капитала</i>	822
Подход Модильяни — Миллера (823). Распределение инвестиционного капитала на рынках (829)	
<i>Инвестиционный риск и цена капитала</i>	830
Риск и доходность (831). Модель ценообразования на капитальные активы (837). Ожидания, формирование цен на активы и эффективность (840)	
<i>Информация и цены финансовых активов</i>	841
Гипотеза эффективности рынков и ее формы (841). Проверка гипотезы эффективности рынков (846). Близорукие рынки и близорукие менеджеры (848). Значение новых теорий для организаций (853)	
<i>Резюме</i>	856
<i>Библиографические заметки</i>	858
<i>Литература</i>	860
<i>Упражнения</i>	862
Пища для размышлений (862). Математические упражнения (862)	
Глава 15. Финансовая структура, собственность и контроль над корпорацией	865
<i>Изменения в контроле над корпорациями: тенденции и конфликты</i>	866
Изменения в контроле над корпорациями в 80-е гг. (866). Увеличение роли заемного капитала (872). Дебаты (873). Структуры финансирования и собственности в других странах (877)	

<i>Финансовая структура и стимулы</i>	880
Конфликт интересов: менеджеры против акционеров (881). Конфликт интересов: лендеры против других инвесторов (886). Стимулы, побуждающие собственников к осуществлению мониторинга (890). Стимулы для осуществления контроля лендерами (897). Издержки в связи с непогашением долгов и банкротством (899). Структура источников финансирования, стимулы и стоимость (904)	
<i>Решения по структуре капитала и сигнализация</i>	905
Заемный и собственный капитал (906). Дивиденды, мониторинг и сигнализация (908). Задачи, решаемые при выборе финансовой структуры (910)	
<i>Контроль над корпорацией</i>	911
Механизмы контроля (912). Враждебные поглощения и реструктуризация фирм в США в 80-е гг. (915). Возможные источники выгод (918). Способы защиты от враждебных поглощений (924). После бума (932)	
<i>Альтернативы корпорации открытого типа</i>	934
Товарищества (936). Благотворительная деятельность и некоммерческие организации (940)	
<i>Резюме</i>	946
<i>Библиографические заметки</i>	952
<i>Литература</i>	956
<i>Упражнения</i>	956
Пища для размышлений (956). Математическое упражнение (959)	

Часть VII

ЦЕЛЬ И ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Глава 16. Границы и структура фирмы	961
<i>Изменяющаяся природа фирмы</i>	963
Появление промышленного предприятия (963). Развитие мультидивизиональной формы (965). Многопродуктовая фирма (968). Движущие силы перемен: комплементарность и инерция (970)	
<i>Внутренняя структура фирмы</i>	971
Преимущества мультидивизиональной формы (971). Проблемы управления дивизионализированной фирмой (975)	
<i>Вертикальные границы и отношения</i>	985
Преимущества приобретения ресурсов на рынке (986). Преимущества вертикальной интеграции (992). Альтернативные вертикальные отношения (1000)	
<i>Горизонтальное разнообразие и структура</i>	1012
Конкурентная стратегия и организационное нововведение (1013). Направления расширения подразделений (1014). Недостатки горизонтальной экспансии (1016)	
<i>Деловые союзы</i>	1024
Кейрецу (1029)	

<i>Резюме</i>	1030
<i>Библиографические заметки</i>	1034
<i>Литература</i>	1035
<i>Упражнения</i>	1035
Пицца для размышлений (1035)	
Глава 17. Эволюция систем бизнеса и экономических систем	1037
<i>Настоящее и будущее фирмы</i>	1038
Технологические и организационные перемены в обрабатывающей промышленности (1039). Отрасли услуг (1043). Глобализация экономической деятельности (1043). Инновации в области собственности, финансирования и контроля (1045). Человеческие ресурсы (1047). Настоящее и будущее экономической перестройки в Восточной Европе и в СССР (1048). Коммунистическая и капиталистическая системы (1048). Управление переходом (1050). Будущее экономической теории, организации и менеджмента (1052)	
Словарь основных терминов	1054
Предметный указатель	1083
Указатель имен	1109

ОТ РЕДАКТОРА

На протяжении практически всей своей новой и новейшей истории экономическая теория и управленческие науки развивались раздельно, несмотря на то что изучали единый объект — поведение индивидов, принимающих решения по поводу использования ограниченных ресурсов. Оснований для подобного «разрыва отношений» было в принципе более чем достаточно. Во-первых, экономическая теория тяготеет к позитивному анализу, стремясь *объяснить*, как функционирует экономика, почему принимаются те, а не иные решения, в то время как управленческая — к нормативному, пытаясь обосновать, какие решения *следует* принимать. Во-вторых, экономическая теория базируется на строгих математических моделях, выводы из которых становятся предметом количественной статистической проверки, тогда как управленческие концепции оперируют преимущественно качественными представлениями, а выводы из них имеют достаточно неопределенный характер и правильность гипотез обычно не поддается стандартным процедурам проверки. В-третьих, если в основе построений и моделей экономической теории лежит концепция экономического человека — максимизатора полезности, то управленческая наука пытается привлечь для понимания действий менеджера и социологию, и психологию с их противоречивыми идеями о поведении индивидов.

Такое положение сохранялось вплоть до 60-х гг. прошлого столетия, когда внутри экономической теории стали бурно развиваться два новых направления — так называемый экономический империализм, активно и плодотворно применяющий экономические методы и модели к изучению отнюдь не экономических сфер жизни (работы Г. Беккера и его последователей), и новая институциональная экономика, вовлекшая в сферу экономических исследований *нормы поведения и правила действий* и отказавшаяся от таких предпосылок неоклассической экономической теории, как совершенная

рациональность и полная и бесплатная информированность экономического агента (работы Р. Коуза, Д. Норта, О. Уильямсона и их последователей).

Исследования, выполненные в рамках этих двух направлений, особенно второго из них, ощутимо затронули и стандартную управленческую проблематику, предложив *строгие экономические объяснения* для многих явлений, связанных с действиями менеджеров, которые традиционно рассматривались управленческой наукой на чисто качественном, описательном уровне. Такие объяснения стали возможны потому, что нормы и правила, находившиеся ранее вне сферы интересов неоклассической теории (они затрагивались лишь в рамках сугубо описательного и нестрогого «старого» институционализма), были введены в предмет экономической теории, получили последовательное *экономическое* объяснение и стали изучаться с использованием математического аппарата неоклассического экономического анализа. Ведь именно наличие относительно устойчивых правил, регламентированных процедур, утвержденного порядка действий резко отличает организации от изменчивой и неустойчивой стихии рынка. Заслуга новой институциональной экономики состоит в данной области в том, что в ее рамках рынок и организации рассматриваются и анализируются как схожие по функциям альтернативные формы координации действий экономических агентов, которые можно и нужно изучать с помощью одних и тех же методов анализа.

Другими словами, объяснения различных внутриорганизационных феноменов формировались неoinституционалистами не специально для каждого конкретного случая, а были следствиями общетеоретических экономических моделей. Более того, в рамках экономического империализма и новой институциональной экономики получила свое строгое обоснование и тенденция к нормативному подходу, свойственная традиционной управленческой науке. В качестве точки отсчета для практических рекомендаций здесь выступила теория равновесия с ее идеей Парето-улучшений: в соответствии с ней следует делать все то, что снимает препятствия для взаимовыгодных добровольных обменов индивидов и тем самым повышает эффективность использования ресурсов и максимизирует стоимость.

Именно этому кругу проблем посвящен представляемый вниманию читателей учебник Пола Милгрома и Джона Робертса — исследователей, внесших значительный вклад в разработку экономического подхода к изучению практики управления организациями.

Книга Милгрома и Робертса — не первая крупная работа по неoinституциональной экономической теории, вышедшая в переводе на русский язык. Ранее был издан сборник основных трудов Роналда Коуза «Фирма,

рынок и право» (М.: Дело, 1993), монографии Оливера Уильямсона «Экономические институты капитализма» (СПб.: Лениздат, 1996) и Дугласа Норта «Институты, институциональные изменения и функционирование экономики» (М.: Начала, 1997), а также монография французского неoinституционалиста Клода Менара «Экономика организаций» (М.: Инфра-М, 1996). Формулируя и раскрывая основные идеи новой институциональной экономики, эти книги, однако, во-первых, имеют характер научных монографий, а не учебников, а во-вторых, концентрируются преимущественно на качественной стороне освещаемого подхода, уделяя меньше внимания технической стороне количественного анализа функционирования экономических институтов.

Будучи предназначен для подготовки специалистов-управленцев — магистров делового администрирования, знакомых с основами экономической теории, — учебник П. Милгрота и Дж. Робертса замечателен именно тем, что глубокий качественный разбор управленческих проблем, демонстрирующий их экономическую природу, сопровождается в нем изложением соответствующих фрагментов современной экономической теории. Поэтому он будет полезен и интересен также и студентам-экономистам старших курсов, освоившим вводный и промежуточные курсы микроэкономики и теории фирмы и стремящимся углубить свои знания в этой области, — не столько в плане применения все более и более сложных математических моделей, сколько в аспекте улучшения понимания интерпретаций используемых объясняющих формальных математических конструкций. Ведь детальному разбору проблем приложения моделей к взятым из жизни ситуациям авторы учебника уделяют самое пристальное внимание.

Многие разделы и главы учебника могут использоваться также и в различных экономических магистерских программах, — например, при изучении современной теории контрактов, теории рынка труда, корпоративного финансового менеджмента и др. Наконец, учебник содержит важный и полезный материал и для общих курсов по институциональной экономике, которые начинают читаться в ряде экономических вузов России.

В.Л. Тамбовцев, 2004 г.

ПРЕДИСЛОВИЕ К РУССКОМУ ИЗДАНИЮ

Эта книга, результат нашей преподавательской и исследовательской работы, создавалась между 1989 и 1991 гг. Первоначально «Экономика, организация и менеджмент» предназначалась главным образом для студентов, изучающих экономику по программам подготовки бакалавров, и студентов, проходящих обучение по магистерским программам в области менеджмента и бизнеса. В последние годы имел место быстрый качественный и количественный рост и без того уже значительного объема исследований в области организации экономической деятельности, координации действий множества индивидов и стимулирования их поведения для реализации коллективных целей. Мы полагали, что эта работа создаст основу для понимания роли и сущности экономических организаций. Кроме того, в ней подробно рассматриваются и такие встающие перед менеджерами задачи, как проектирование и управление этими организациями.

В то время лишь незначительное число университетов предлагали курсы в данной области на уровнях, предшествующих докторантуре, где докторанты могли изучать оригинальные работы. Мы надеялись, что сведение воедино результатов проведенных и проводимых исследований, с одновременным заполнением некоторых пробелов, будет способствовать разработке таких курсов.

Эта цель в значительной степени была достигнута: курсы, основанные на материале данной книги, были успешно внедрены многими ведущими экономическими факультетами и школами бизнеса как в США, так и в других странах. Однако, к нашему удивлению и восхищению, ими аудитория книги отнюдь не ограничилась. Книга используется факультетами политологии и юридическими факультетами, а также в программах по государственной политике. Она применялась и в образовательных программах, предназначенных для профессиональных управленцев, работающих как в частном, так

и в государственном секторах. Более того, на нее часто ссылаются в научных работах, что само по себе необычно для учебника.

Широкое признание, завоеванное этой книгой, отражает как несомненную научную ценность рассматриваемой темы, так и ее возрастающую практическую актуальность.

В каких условиях рынки работают хорошо? С какими проблемами сталкиваются фирмы при поиске партнеров, обсуждении соглашений и обеспечении устойчивой работы в условиях рыночной экономики? Какие институты содействуют решению этих проблем? Когда нерыночные формы организации, такие как фирмы, оказываются более эффективными, чем рынок, в координировании сторон и стимулировании их к более продуктивной работе? Каковы основные факторы, определяющие выбор организационно-правовой формы? Как создать более эффективные структуры? Что необходимо для успешного управления ими? Кто должен быть их собственником? Эти экономические вопросы крайне важны для тех, кто специализируется в менеджменте. Получение удовлетворительных ответов на эти вопросы исключительно важно для любого интересующегося экономической стороной человеческой жизнедеятельности. Исследования, представленные в книге, позволяют осмыслить эти вопросы и начинают давать на них ответы, и это, мы верим, оправдывает работу по ее написанию.

В последние годы данные вопросы выдвинулись на передний план, как центральные по важности при разработке государственной политики и принятии решений в негосударственном секторе. И это сделало идеи и концепции, рассмотренные в книге, особенно актуальными.

Наиболее яркий пример — переход экономик Восточной Европы, бывшего Советского Союза и коммунистических государств Восточной Азии к рыночным системам. Этот процесс — наиболее важный экономический феномен, произошедший в наше время, — лишь только начинался, когда мы писали эту книгу. Однако вопросы, которые он поднял, — какие экономические институты и механизмы желательны и как следует осуществлять необходимые изменения — безусловно, подлежат анализу, с использованием конкретных идей и общих моделей, раскрытых в нашей книге.

Приведем один пример. Принцип взаимодополняемости элементов экономической структуры является центральным в способе рассуждения, применяемом в этой книге. (Два вида деятельности являются взаимодополняемыми, когда осуществление одного делает осуществление другого более привлекательным.) Когда институты, виды деятельности или разновидности экономической политики взаимодополняемы, потенциальная польза от их изменения системным, скоординированным образом превосходит сумму

выигрышей от изменения их по отдельности. Изменение только некоторых из них в действительности может привести к значительному ухудшению результативности, даже если изменение во всех одновременно было бы исключительно желательно. Более того, часто встречаются сложные стратегии, состоящие из множества отдельных, но сопутствующих друг другу вариантов действий, параметры которых хорошо согласуются, хотя различные варианты действий могут приводить к различным результатам. Представляется, что эти свойства характеризуют как экономические системы — и капиталистическую, и социалистическую, — так и элементы организации отдельных фирм. В других своих работах¹ мы продемонстрировали, что усиление антимонопольной политики, частная собственность, повышение заинтересованности управляющих и ценовая реформа являются взаимодополняющими мерами во время отхода от социализма и что осуществление только некоторых из них может ухудшить результативность всей системы. Это помогает объяснить те сложности, которыми были отмечены ранние годы переходного периода и которые все еще характерны для нескольких экономик, не продвинувшихся быстро в направлении системной реформы.

Изменения в экономических организациях не ограничивались, конечно, только экономиками переходного периода. Во всем мире проблема выбора между частной и государственной формами собственности на определенные предприятия стала предметом постоянного внимания при разработке государственной политики. Чтобы дать ясную оценку последствиям приватизации, нужно понимать, как изменение прав собственности может повлиять на все аспекты деятельности предприятия. Это в свою очередь требует понимания факторов, определяющих результативность фирмы: системы управления корпорацией, конструкции механизмов внутренней координации и стимулирования и управления ими, поведения фирмы на различных рынках и природы ее отношений с другими фирмами. Именно это и является предметом нашей книги. Следующий шаг — установление связи между вышеупомянутыми факторами и тем, кто является собственником: частные инвесторы или государство. Несмотря на то что наша книга не рассматривает

¹ Gates S., Milgrom P., Roberts J. Complementarities in the Transition from Socialism: A Firm-Level Analysis // McMillan J., Mnaghten B. (Eds.). *Reforming Asian Socialism: The Growth of Market Institutions*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1996. P. 17–38. См. также: Milgrom P., Roberts J. Complementarities and Systems: Understanding Japanese Economic Organization // *Estudios Economicos*. 1994. Vol. 9. P. 3–42; Milgrom P. Continuous Adjustment and Fundamental Change in Business Strategy and Organization // *Trends in Business Organization: Do Participation and Cooperation Increase Competitiveness?* / Ed. by H. Siebert. Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck). 1995. P. 231–258.

Конец ознакомительного фрагмента.
Приобрести книгу можно
в интернет-магазине
«Электронный универс»
e-Univers.ru