

УДК 332

ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ФИРМЫ: ИСТОКИ РАЗВИТИЯ И СОВРЕМЕННАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ

Л.Н. Мамаева¹, И.В. Манахова², Д.В. Удалов³

^{1,2,3}Саратовский социально-экономический институт (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, г. Саратов

Рассмотрена поведенческая теория фирмы в современной интерпретации на основе институционального подхода. В центре исследований поведенческой теории находится процесс принятия решений экономическими агентами в условиях избытка информации, относительно возможности её обработки, и влияние этих решений на развитие фирмы и её поведение на рынке. Методологической основой исследования являются общенаучные методы.

Ключевые слова: *Фирма. Рациональность. Поведенческая теория. Конфликт. Оппортунизм. Эффективность.*

Современный институционализм представлен различными школами и направлениями изучающими фирму как институт экономики. В настоящее время существует более двух десятков направлений теории фирмы, каждое из которых основывается на определенных научных принципах исследований, методах и специфическом категориальном аппарате. Но и неоклассический и институциональный подход не охватывает всё многообразие природы фирмы, её внутреннего устройства и взаимоотношения с внешней средой [6, с. 65]. Одним из направлений изучения сложного мира принятых решений и управления фирмой является поведенческая теория.

Основоположником поведенческой теории фирмы считается Г. Саймон. На основе теоретических и практических исследований он разработал теорию нормативных алгоритмов «правильных» решений и ввел понятие «ограниченная рациональность», исходя из предпосылок, что в условиях неопределенности среды и ограниченных счетных способностей экономические агенты: ограничены в способностях точно определять цели и предполагать последствия принимаемых ими решений; собственные цели пытаются реализовать не все сразу, а последовательно; цели выбирают удовлетворительные, а не оптимальные, меньше своих максимальных возможностей.

В центре исследований поведенческой теории находится процесс принятия решений экономическими агентами в условиях избытка информации, относительно возможности её обработки, и влияние этих решений на развитие фирмы и её поведение на рынке [3, с. 62].

Поведенческая теория пытается исследовать деятельность экономических субъектов в реальных ситуациях, в условиях отсутствия презумпции экономической рациональности, на рынке где господствует поведение агентов не рациональное, а конвенциональное, подчиненное не только целевой функции максимизации полезности или прибыли, но и

принятым правилам и условностям, с учетом традиций, культуры, менталитета, общественных норм и выработанных стандартов [2, с. 68].

Следует отметить, что поведенческая теория фирмы основана на огромном объеме эмпирических исследований, проведенных различными группами экономистов, имеющих цель раскрыть «чёрный ящик» домохозяйства и фирмы и показать каким образом осуществляется реальный процесс принятия решений, выявить его закономерности. Для этого в своих исследованиях последователи поведенческой теории используют различные методы.

Обобщение эмпирических исследований с использованием индуктивного метода, от частного к общему, позволило сделать вывод, что экономический агент при принятии решений в бесконечном множестве альтернатив, под воздействием собственных ограниченных счетных способностей и избытка информации обычно действует в системе выбора между двумя или тремя значениями функции рациональности $(-1;0;1)$ (неудовлетворительно, безразлично, удовлетворительно) и не пытается реализовать максимальный или идеальный вариант, максимизирующий его полезность и прибыль, а выбирает первый удовлетворительный вариант в соответствии со своим «уровнем притязаний» и амбиций, и прекращает поиск из-за субъективной оценки возможностей, на которые в это время и в этом экономическом пространстве он может рассчитывать. «Уровень притязаний» динамичен и зависит от статистики последних побед и неудач агента. Опыт положительных или отрицательных результатов деятельности агента поднимает или понижает планку притязаний, но «низкий» уровень агенту может быть не интересен, а «высокий» выбирается им относительно реалистичности и достигаемости.

Выбор приемлемого варианта требует от экономического агента значительно меньшего уровня информированности и счетных способностей, чем в неоклассической модели. Сложность возникает, когда времени для принятия решения у агента достаточно и есть возможность найти несколько удовлетворительных вариантов, тогда берется и первый и все последующие удовлетворительные варианты, после этого агент может поднять планку уровня притязаний и повторить процедуру с целью поиска максимальной полезности и исключения менее выгодных решений, но сложность выбора уровня притязаний может привести агента к хроническому эффекту, потерям времени и средств на дополнительные расчеты. Если время агента ограничено, то результаты сравниваются непосредственно между собой, либо с действующими показателями.

Теория ограниченной рациональности – поиск и выбор удовлетворительного решения и ориентация на привычные, устоявшиеся способы поведения и принятия решений – единственная формальная модель человеческого поведения, альтернативная модели максимальной полезности и прибыли. Концепция ограниченной рациональности справедливо подвергается критике, так как не дает однозначных и устойчивых предсказаний экономического поведения агентов, в отличие от модели максимальной полезности, и её применение на практике требует сложных формул, вычислений и использование большого объема эмпирических данных.

Исследования Г. Саймона и Р. Хайнера показали, что реакция агента на информацию для оптимального выбора решения наступает только в случае,

если раздражитель (опасность, убытки, действия конкурентов) превышают пороговую величину, возникает, так называемое, селекционное восприятие, т.е. до определенного уровня изменения привычной картины мира у агента нет реакции на отклонения [5, с. 560].

Дополнение теории ограниченной рациональности с помощью экспериментальных исследований предпринял немецкий экономист Р. Зельтен. Он разработал трехуровневую модель принятия решений: привычки – воображения – логические рассуждения [4, с. 651]. На каждом уровне, от низшего к высшему, может возникнуть свое решение проблемы. Каждый уровень принятия решения сопровождается проблемой выбора планки притязаний и зоны ближайшего развития, из-за которой агент ищет решение либо по привычке, либо включая воображение или путем логических рассуждений. Окончательный выбор агента определяется условиями реальной ситуации, психологическим состоянием и преобладанием тех или иных целей.

Понятие переменной рациональности ввел Х. Лайбенштайн. Теория переменной рациональности говорит о том, что степень рациональности агента зависит от двух сил, физиологической и социальной [1]. Достигается компромисс между физиологией и общественным влиянием, оптимальная для душевного комфорта индивида степень рациональности. Х. Лайбенштайн ввел понятие «Х-эффективность», принцип показывающий, что фирма не способна полностью использовать интеллектуальный потенциал своих работников и достичь максимальной эффективности и прибыли, так как внутрифирменные контракты, носящие имплицитный характер, не могут регламентировать полностью поведение работника, стремящегося к собственному комфорту.

Логическое развитие поведенческой теории фирмы получила в работах Р. Сайерта и Дж. Марча определивших фирму как коалицию индивидов и подразделений. Данная теория не потеряла актуальность и важное теоретическое значение и в настоящее время, поведение фирмы зависит от принимаемых участниками коалиции решений и определяется целями, ожиданиями и выбором фирмы, а так же степенью контроля за выполнением избранного решения.

Для принятия решений в поведенческой модели Сайерта-Марча фирма осуществляет: прогноз спроса на свою продукцию; прогноз поведения конкурентов; оценку издержек и формулирует цели из вышеназванного.

Выводы, к которым приходят Р. Сайерт и Дж. Марч в своих исследованиях состоят в следующем:

1. Поиск информации фирмой осуществляется не регулярно, а как исключение, в тех случаях, когда действующие организационные решения доказали свою неэффективность в изменившихся условиях.

2. Предполагаемые новые варианты поведения фирмы сравниваются не между собой, а с действующими решениями и оцениваются с точки зрения соответствия важнейшим параметрам деятельности, главным образом есть ли в бюджете фирмы средства на проект и изменения.

Заметим, что многие лидирующие фирмы действуют как раз от обратного, достигают успехов за счёт регулярного мониторинга среды и постоянного поиска и применения технологических и институциональных инноваций.

По нашему мнению, фирма как коалиция участников вынуждена находить компромисс между всеми заинтересованными группами и отдельными участниками и учитывать совокупность и взаимовлияние их целей. На согласование целей оказывает сильнейшее воздействие наличие внутрифирменных рутин, сводящих принятие решений к принятым и отработанным процедурам. Это порой приводит к усложнению достижения быстрого и эффективного результата, в том числе с учетом ограничения бюджета фирмы, так как принимается не самый оптимальный, а удовлетворительный результат, сравниваемый не с новыми альтернативными решениями, а с предыдущей неработающей процедурой или технологией, которые могут быть выгодны отдельным участникам, проявляющим оппортунистическое поведение.

Конфликты, возникающие внутри фирмы, происходят из-за разных интересов и целей основных групп влияния, что определяет траекторию развития фирмы и направления ее деятельности. Конфликт проходит в своем развитии три стадии, характеризующиеся динамикой внутреннего психологического напряжения:

Первая стадия – инициатива конфликта – связана с выявлением сути ценностных разногласий и с концентрацией отрицательных эмоций.

Вторая стадия – определение путей выхода из сложившейся ситуации, поиск компромисса – связана с уменьшением напряжения отрицательных эмоций и появлением чувства взаимопонимания и согласия, нахождение возможностей разрешения конфликта.

Третья стадия – заключение соглашения об условиях совместной деятельности – заканчивается вполне радостным чувством как от всякой хорошо проделанной работы.

Результаты внутрифирменных, межкоалиционных конфликтов служат основой для формирования правил доступа к активам и ресурсам, контролируемым фирмой. Фирма вырабатывает правила игры и цели, которые могут быть достигнуты в рамках институционально определенного пространства возможностей, выбора решений и стимулов. Институциональное пространство фирмы удерживает агентов с различным экономическим поведением внутри коалиции, структурирует и закрепляет общественно признанные практики борьбы различных экономических интересов, обеспечивая тем самым устойчивость экономической деятельности.

В связи с этим, следует отметить, что в современных условиях поведение и положение фирмы на рынке определяется, в том числе и её организационными способностями находить конкурентоспособные, согласованные, групповые решения с помощью или вопреки собственным бюрократическим процедурам и децентрализованной деятельности подразделений. Вероятность и качество таких решений возрастает, когда фирма формирует и поддерживает долговременную систему ценностей, которая в свою очередь сама является в той или иной степени согласованным решением большинства участников. Поведение фирмы определяется и тем насколько выработанная система ценностей соответствует идеальной модели, где каждый из участников коалиции демонстрирует преданность фирме, обязательность, выработанную эффективной подготовкой, личное

отождествление с успехом компании, трудолюбие и гуманное человеческое отношение к каждому участнику фирмы.

Таким образом, стабильно развивающаяся фирма имеет максимальные границы, определяемые не только издержками контроля, но и издержками учета и разрешения конфликта интересов всех участников коалиции, а цели фирмы, в геометрическом виде, можно представить как сумму векторов интересов, целей и ценностей всех участников коалиционного соглашения, где размер и направление вектора будет определяться в большей степени основными группами влияния.

Сегодня фирму можно представить в виде союза владельцев специфических ресурсов, прежде всего знаниевых активов, в предположении, что именно для этой фирмы они дают наибольшую отдачу, имеющих целью не только получение доходов от своей деятельности, но и самореализацию участников фирмы в виде достижения нематериальных, социальных, субъективных целей, приоритетов и ценностей познания и исследования мира.

Список литературы

1. Leibenstein H. Beyond the Economic Men. Harvard University Press Cambridge (Mass.), 1976.
2. Мамаева Л.Н. Информационная безопасность предприятия в глобальной экономике //Информационная безопасность регионов № 1(14), 2014. С.67-69.
3. Манахова И.В. Глобальные риски информационной экономики //Информационная безопасность регионов. № 2 (10). 2015. С. 62-70.
4. Selten R. Bounded Rationality//Journal of Institutional and Theoretical Economics. 1990. Vol. 146. P. 651-653.
5. Heiner R. The Origin of Predictable Behavior//American Economic Review. 1983. № 4. P. 560-593
6. Удалов Д.В. Теория институциональной эволюции фирмы. Саратов, Изд-во СГСЭУ, 2008. 268 с.

BEHAVIORAL THEORY OF FIRM: SOURCES OF DEVELOPMENT AND MODERN INTERPRETATION

L.N. Mamaeva¹, I.V. Manahova², D.V. Udalov³

^{1,2,3}Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Russian Economic University.
GV Plekhanov, Saratov

The behavioural theory of firm in modern interpretation on the basis of institutional approach is considered. In the center of researches of the behavioural theory there is a decision-making process by economic agents in the conditions of surplus of information, concerning a possibility of its processing, and influence of these decisions on development of firm and its behavior in the market. A methodological basis of a research are general scientific methods.

Keywords: *Firm. Rationality. Behavioral theory. Conflict. Opportunism. Efficiency.*

Об авторах:

МАМАЕВА Людмила Николаевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической безопасности Саратовского социально-экономического института (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

МАНАХОВА Ирина Викторовна – доктор экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономической безопасности Саратовского социально-экономического института (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: manakhovaiv@mail.ru

УДАЛОВ Дмитрий Валериевич – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической безопасности Саратовского социально-экономического института (филиал) Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: u.dv@icloud.com

About the authors:

MAMAeva Ljudmila Nikolaevna – Ph.D., associate professor of the department of economic security of the Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Russian Economic University. GV Plekhanov, e-mail: L.Mamaeva2014@yandex.ru

MANAHOVA Irina Viktorovna – PhD, Associate Professor, Head. Department of Economic Security Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Russian Economic University. GV Plekhanov, e-mail: manakhovaiv@mail.ru

UDALOV Dmitrij Valerievich – PhD, professor of the department of economic security of the Saratov Socio-Economic Institute (branch) of the Russian Economic University. GV Plekhanov, e-mail: u.dv@icloud.com

References

1. Leibenstein H. Beyond the Economic Men. Harvard University Press Cambridge (Mass.), 1976.
2. Mamaeva L.N. Informacionnaja bezopasnost' predpriyatija v global'noj jekonomike //Informacionnaja bezopasnost' regionov № 1(14), 2014. С. 67-69.
3. Manahova I.V. Global'nye riski informacionnoj jekonomiki //Informacionnaja bezopasnost' regionov. № 2 (10). 2015. S. 62-70.
4. Selten R. Bounded Rationality//Journal of Institutional and Theoretical Economics. 1990. Vol. 146. P. 651-653.
5. Heiner R. The Origin of Predictable Behavior//American Economic Review. 1983. № 4. P. 560-593
6. Udalov D.V. Teorija institucional'noj jevoljucii firmy. Saratov, Izd-vo SGSJeU, 2008. 268 с.