

Elżbieta Czarny, Jacek Miroński

Alternatywne wizje przedsiębiorstwa w teorii mikroekonomii i nauce o zarządzaniu

International Journal of Management and Economics 17, 145-166

2005

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Alternatywne wizje przedsiębiorstwa w teorii mikroekonomii i nauce o zarządzaniu

Wprowadzenie

Teoretycy mikroekonomii zazwyczaj piszą o przedsiębiorstwie jakby było skrzynką, do której wrzuca się czynniki produkcji (*input*) i techniki wytwarzania (*technology*), a wyjmuje gotowe produkty (*output*). Pracownicy są biernymi wykonawcami poleceń właściciela firmy, całkowicie podporządkowanymi realizacji nadrzędnego celu, jakim zazwyczaj jest maksymalizacja zysku. To postępowanie jest podporządkowane celom przyświecającym teoretykom. Chodzi o wskazanie zasad optymalizacji działania przedsiębiorstwa i związanej z tym alokacji zasobów.

Takie podejście jest uzasadnione, gdy koncentruje się np. uwagę na zasadach ustalania cen i wielkości produkcji firmy oraz sposobach konkutowania z innymi przedsiębiorstwami na rynku. Ma ono jednak szereg istotnych mankamentów. Nie pozwala pokazać wpływu struktury i organizacji przedsiębiorstwa na sposób jego działania. Nie uwzględnia ograniczeń informacyjnych, z jakimi konfrontowane są podmioty gospodarujące. Nie uwzględnia niektórych kosztów funkcjonowania firmy, w tym zwłaszcza kosztów transakcyjnych. W konsekwencji pomija szereg czynników decydujących o efektywności funkcjonowania. Tymczasem przedsiębiorstwo stanowi „całość większą niż suma części”. Ważna jest jego struktura organizacyjna, system wzajemnych powiązań i oddziaływań. Niekiedy wręcz jego nazwa jest synonimem dobrej jakości (*renoma*) i staje się znakiem handlowym.

Poniżej przedstawiamy zarys neoklasycznej wizji przedsiębiorstwa oraz jego doskonale i niedoskonale konkurencyjnego otoczenia rynkowego. Następnie uzupełniamy go analizą głównych aspektów tzw. nowoczesnych teorii postępowania przedsiębiorstwa. W ten sposób przedstawiamy niektóre wątki pomijane przez standardową teorię mikroekonomii. Badamy, czy przedstawione w nich idee czynią neoklasyczną teorię przedsiębiorstwa przestarzałą i wymagającą przeformułowania¹.

Przedsiębiorstwo i jego rynkowe otoczenie w standardowej teorii mikroekonomii

Teoretycy mikroekonomii zazwyczaj definiują przedsiębiorstwo jako organizację, która kupuje czynniki produkcji, przekształca je za pośrednictwem procesu wytwarzania i sprzedaje produkt będący efektem tych działań Hey [2003, s. 141]. Gorynia [1998, s. 16] ujmując tę kwestię podobnie, pisząc, że przedsiębiorstwo przetwarza strumienie wejścia (siła robocza, surowce) w strumienie wyjścia (produkty, usługi) w celu maksymalizowania zysku. Przyjmując powyższe definicje, przedsiębiorstwo utożsamia się zwykle z jego właścicielem.

Niektórzy autorzy podręczników do mikroekonomii uzupełniają definicję przedsiębiorstwa krótkim przeglądem form jego własności (własność jednoosobowa, spółka jawna, akcyjna itp.). Boyes i Melvin [2002, s. 82–83] dodają kilka zdań na temat firm wielonarodowych i związku potencjalnych rozmiarów przedsiębiorstwa z charakterem jego własności. Wspominają też o znaczeniu zdolności przedsiębiorców, którzy dzięki pomysłowi lub szczęściu z przysłowiowych pucybutów zmieniają się w milionierów. Także ci autorzy nie analizują jednak szczegółowo wpływu struktury przedsiębiorstwa na jego wynik.

Przedstawiciele szkoły neoklasycznej, decydującej o mikroekonomicznym opisie działalności przedsiębiorstwa, nie interesują bowiem procesy zachodzące wewnątrz firmy. Neoklasyczna wizja przedsiębiorstwa opiera się na rygorystycznych założeniach, które skutecznie blokują wgląd do wnętrza przedsiębiorstwa. Firma często utożsamiana jest z jej właścicielem, który podejmuje decyzje, wytwarza produkt (produkty), posługując się jedną z technik dostępnych przy danym stanie rozwoju technicznego. Dostępne techniki są opisywane jako proporcje wykorzystywanych jednorodnych czynników wytwórczych (w najprostszym ujęciu: pracy i kapitału). Także produkty są jednorodne: poza niektórymi rynkami niedoskonale konkurencyjnymi nie ma dóbr niejednorodnych, a więc różniących się jakością albo cechami pozajakościowymi, wytwarzanych w danym procesie produkcji.

Taką koncepcję przedsiębiorstwa uzupełnia wizja *homo economicus*, czyli człowieka dążącego do maksymalizacji użyteczności. W standardowym ujęciu [Czarny, Nojszewska, 2000, rozdz. 1] działa on w warunkach pewności, ma określony dochód i wybiera optymalny koszyk dóbr przy ich danych cenach.

W teorii mikroekonomii działania przedsiębiorstwa pokazywane są również na tle jego otoczenia, czyli rynku, na którym działa. Odmiennie zachowują się monopolista i firma doskonale konkurencyjna. A pomiędzy granicznymi przypadkami rynków doskonale konkurencyjnych i zmonopolizowanych znajdują się rynki mające cechy każdego typu skrajnego². Przeciwstawiając rynek i firmy doskonale konkurencyjne rynkom niedoskonale konkurencyjnym dowodzi się, że w zależności od rynkowej siły przedsiębiorstwa dążącego do maksymalizacji zysku, jego reguły postępowania są różne.

Kryterium podziału na różne rynki jest zwykle sposób reagowania ich uczestników na zdarzenia rynkowe, a zwłaszcza wpływ na nie lub jego brak. Chodzi przede wszystkim o możliwość oddziaływania na wysokość ceny oraz obecność lub brak barier wejścia na rynek.

W branży doskonale konkurencyjnej działa wielu wytwórców, oferujących jednorodny produkt. Postęp techniczny nie różnicuje przedsiębiorstw (mają one jednakową funkcję produkcji³). Przedsiębiorstwo nie wpływa ani na cenę swego produktu, ani na ceny czynników wytwórczych (jest cenobiorcą). Wybiera natomiast technikę wytwarzania, ilości zatrudnionych czynników (doskonale podzielnych) oraz wielkość produkcji. Jest wielu kupujących, którym jest obojętne, czy produkt kupują. Także oni nie wpływają na cenę towaru. Wszyscy uczestnicy rynku dysponują pełną informacją (rynek jest przejrzysty). Nowe firmy bez przeszkód wchodzą do branży.

Przedsiębiorstwo traktuje cenę produktu jako daną i niezależną od wielkości jego produkcji, ponieważ jest małe w porównaniu z całą branżą. Jeśli pojedynczy producent sprzedaje swój wyrób po cenie równowagi rynkowej, to popyt nań jest nieskończenie elastyczny. Gdyby zażądał ceny wyższej, nie sprzedałby nic [Czarny, Nojszewska, 2000, rozdz. 3].

Kiedy o maksymalizacji zysku firmy mówi się ogólnie, nie widać różnicy w postępowaniu firm doskonale i niedoskonale konkurencyjnych. Każda maksymalizuje zysk $\Pi(q)$, czyli różnicę między całkowitym przychodem i kosztem produkcji:

$$\max \Pi(q) = \max [TR(q) - TC(q)],$$

gdzie $TR(q)$ – całkowity przychód (utarg) ze sprzedaży q jednostek produktu; $TC(q)$ – całkowity koszt wytworzenia q jednostek.

Gdy funkcje kosztów i przychodów całkowitych są różniczkowalne, wybór maksymalizującej zysk wielkości produkcji jest wyznaczony przez zrównanie się krańcowego przychodu z kosztem krańcowym. Tak jest, gdyż maksymalizacja wyrażenia $(TR(q) - TC(q))$ wymaga, żeby jego pierwsza pochodna była równa zero:

$$\Pi'(q) = (TR(q) - TC(q))' = MR(q) - MC(q) = 0,$$

co jest równoważne z obowiązywaniem równości:

$$MR(q) = MC(q), \tag{1}$$

gdzie $MR(q)$ jest krańcowym przychodem ze sprzedaży q jednostek produktu; $MC(q)$ – krańcowym kosztem wytworzenia q jednostek.

Przedstawiony we wzorze (1) warunek konieczny maksymalizacji zysku⁴ jest najbardziej ogólną zasadą optymalizacji decyzji firmy. Wymaga maksymalizacji różnicy między całkowitym przychodem, a całkowitym kosztem i nie wnika w sposób ich

ustalania. Dlatego może opisywać działania przedsiębiorstwa bez względu na charakter rynku, w którym ono działa. W teorii mikroekonomii przedsiębiorstwa doskonale i niedoskonale konkurencyjne niewiele się różnią w charakterystyce ponoszonych kosztów, dopóki są cenobiorcami na rynku czynników produkcji. Funkcja kosztów zależy wówczas od techniki produkcji wynikającej ze stopnia zaawansowania postępu technicznego (oraz stałych cen czynników) i często nie ma związku z formą rynku, na którym firma działa⁵.

Gdy przyglądamy się bliżej przychodowi uzyskiwanemu przez firmę, ujawniają się różnice w warunkach maksymalizacji zysku na różnych rynkach. W przypadku przedsiębiorstwa niedoskonale konkurencyjnego cena, będąca elementem przychodu całkowitego, jest funkcją wielkości produkcji ($P = P(q)$). Zmiany podaży takiego przedsiębiorstwa wpływają na wysokość ceny produktu. Linia popytu na jego produkt jest opadająca. Z kolei z punktu widzenia firmy doskonale konkurencyjnej cena jest wielkością stałą ($P = \text{const.}$), gdyż podaż pojedynczego przedsiębiorstwa jest tak mała w porównaniu z popytem na produkt wytworzony w całej branży, że rynek nie reaguje na jej zmiany. Linia popytu przedsiębiorstwa jest poziomą prostą równoległą do osi poziomej, na której przedstawia się wielkości popytu i podaży, położoną na wysokości odpowiadającej cenie równowagi.

Ustalenia dotyczące reakcji ceny na zmianę wielkości produkcji firmy doskonale i niedoskonale konkurencyjnej są istotne dla określenia związku ceny i przychodu krańcowego. W świetle powyższego, krańcowy przychód firmy doskonale konkurencyjnej równa się bowiem cenie towaru. Takie przedsiębiorstwo zawsze może sprzedać dodatkową jednostkę produktu po cenie równowagi. Z kolei przychód krańcowy przedsiębiorstwa niedoskonale konkurencyjnego jest od ceny niższy, gdyż wzrost produkcji (np. o dq), zmienia jego przychód pod wpływem dwóch czynników. Pierwszym jest wzrost przychodu dzięki sprzedaży większej ilości produktu ($P \cdot dq$), drugim – jego spadek w następstwie obniżenia się ceny wszystkich sprzedanych sztuk towaru ($dP \cdot q$). W konsekwencji utarg krańcowy firmy niedoskonale konkurencyjnej jest równy⁶:

$$MR(q) = P(q) + \frac{dP}{dq} \cdot q \quad (2)$$

Wzór (2) pokazuje, że w przypadku firmy niedoskonale konkurencyjnej przychód krańcowy jest niższy od ceny. Jeżeli wykres funkcji popytu jest ujemnie nachylony, to wyrażenie dP/dq jest ujemne. Jest ono nachyleniem odwrotnej funkcji popytu, a w przypadku liniowej funkcji popytu jest jej współczynnikiem kierunkowym.

We wzorze (2) widoczna jest różnica między wpływem wzrostu produkcji na przychód krańcowy firmy doskonale i niedoskonale konkurencyjnej. Na rynku doskonale konkurencyjnym cena produktu nie zmienia się bez względu na wielkość produkcji pojedynczej firmy, a więc dP/dq równa się zeru. W przypadku przedsiębiorstwa niedoskonale konkurencyjnego dP/dq jest ujemne.

Przeformułując wzór (2), można przedstawić przychód krańcowy w zależności od cenowej elastyczności popytu na badany produkt (e) – szerzej zob. Czarny, Nojszewska [2000, rozdz. 3–4]:

$$MR(q) = P(q) \cdot \left(1 + \frac{1}{e}\right) \quad (3)$$

Wzór (3) ponownie uwidocznia różnicę między przedsiębiorstwem doskonale i niedoskonale konkurencyjnym. Pierwsze napotyka na rynku poziomą linię popytu. Elastyczność cenowa popytu na jego towar jest nieskończenie wielka (dąży do $-\infty$), jej odwrotność zaś zmierza do zera. Wyrażenie w nawiasie zmierza wtedy do 1, co sprawia, że przychód krańcowy zrównuje się z ceną. Firma niedoskonale konkurencyjna napotyka opadającą krzywą popytu, a zatem elastyczność cenowa popytu na jej produkt jest skończoną liczbą ujemną. Gdyby e należało do przedziału $(0, -1)$, przychód krańcowy byłby ujemny, a więc nie równałby się dodatniemu kosztowi krańcowemu, czego wymaga warunek maksymalizacji zysku (gdy $MC(q) = 0$, $e = -1$). Dla $e < -1$ wyrażenie w nawiasie we wzorze (3) jest dodatnie i mniejsze od 1. Przychód krańcowy jest niższy od ceny produktu.

Kolejnym czynnikiem ważnym z punktu widzenia charakterystyki rynku jest obecność lub brak barier wejścia. Skutkiem braku takich barier jest zerowanie się długookresowego zysku firm w branży⁷. Tak jest na rynkach doskonale i monopolistycznie konkurencyjnych. Uzyskiwanie niezerowego zysku wymaga posiadania siły rynkowej przez firmy obecne na rynku lub istnienie innych (np. administracyjnych) barier wejścia na rynek.

Krytyka neoklasycznej analizy działalności przedsiębiorstwa

Gdyby firma rzeczywiście działała jak „czarna skrzynka” przekształcająca nakłady w produkty finalne, do przeprowadzenia tego procesu transformacji wystarczyłaby jedna osoba. Firmy w ich obecnym kształcie w ogóle nie byłyby więc potrzebne. Tymczasem w rzeczywistości gospodarczej przedsiębiorstwa nie tylko nadal istnieją, lecz stają się coraz bardziej rozbudowane. Tak jest m.in. dlatego, że niektóre rodzaje produkcji wymagają pracy grupowej (albo jej zastosowanie zwiększa efektywność). Takiej specyfiki procesu produkcji teoria neoklasyczna w ogóle nie zauważa.

Na liście twierdzeń neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa, które wymagają rewizji, znajduje się maksymalizacja zysku jako cel działania firmy. Maksymalizacja zysku, jeśli w ogóle stanowi cel działalności przedsiębiorstwa, zdaje się mieć większy sens w przypadku analizy jedno-, nie zaś wielookresowej. W przypadku analizy wielookresowej nie chodzi bowiem tylko o zysk z podjętej właśnie produkcji (choć to właśnie przedstawiają

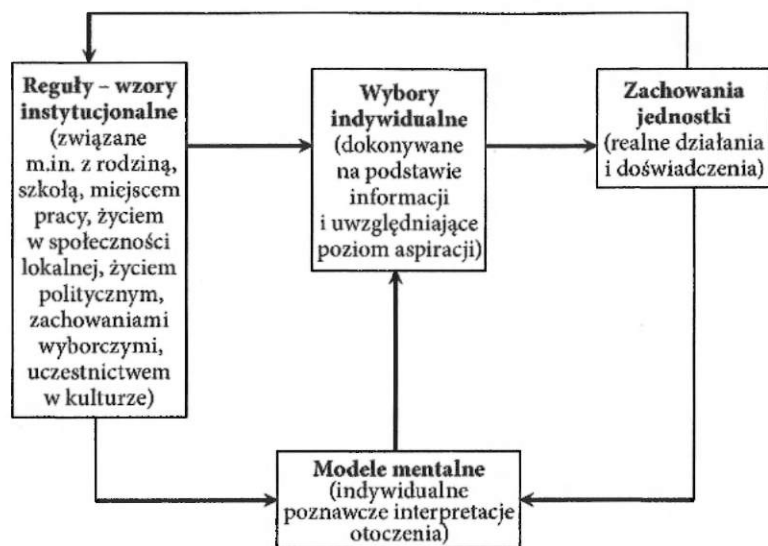
zaprezentowane wcześniej funkcje przychodów i kosztów), lecz raczej o zdyskontowany na jeden punkt czasowy strumień zysków z całego okresu istnienia przedsiębiorstwa. Dobbs [2000, s. 10] pisze w tym kontekście o maksymalizacji dzisiejszej wartości przedsiębiorstwa jako celu jego działalności.

Przedmiotem krytyki są też stwierdzenia, że przedsiębiorcy dysponują doskonałą informacją, oddzielenie własności i zarządzania nie wpływa na funkcjonowanie firmy, a stosunki międzyludzkie, interesy zatrudnionych oraz struktura i cechy kontraktów zawieranych przez firmę z otoczeniem nie decydują o sposobie realizacji jej celów. Opisane w poprzedniej części tekstu postępowanie przedsiębiorstw doskonale i niedoskonale konkurencyjnych odpowiada właśnie takiej sytuacji, w której firma posiada wszystkie istotne informacje i podejmuje decyzje na podstawie dobrze przemyślanej struktury celów. Baumol [1993, s. 14 i nast.] podważa słuszność takiej wizji przedsiębiorstwa i pisze, że w mikroekonomii firmę traktuje się tak, jakby była „kalkulującym robotem”. Działalność przedsiębiorcy ogranicza się do przeprowadzania matematycznych obliczeń dotyczących optymalnego wykorzystania zasobów pozostających w dyspozycji firmy w danych warunkach rynkowych, pomijając m.in. innowacyjność, zmiany strategii działania czy po prostu przypadek. Tymczasem w rzeczywistości na decyzje firmy wpływa jej wewnętrzna struktura, system stosowanych bodźców oraz posiadane zasoby czynników produkcji. Wiele decyzji podejmuje się z dala od „centrum dowodzenia”, co wynika nie tylko z postulatu optymalnej realizacji celów firmy jako całości, lecz także z optymalizacji działań podmiotów podejmujących decyzje. Tego neoklasyczna teoria mikroekonomii nie uwzględnia.

Sprzeczne z rzeczywistością gospodarczą bywa traktowanie firmy jako jednolitej całości z pracownikami biernie wykonującymi polecenia „właściciela” i w pełni podporządkowanymi realizacji nadrzędnego celu firmy. Jest to wygodne dla teoretyków, gdyż pozwala na precyzyjne wskazanie reguł optymalizacji działalności przedsiębiorstwa i związanej z tym optymalnej alokacji zasobów. Z kolei utożsamianie firmy z jej właścicielem pomija fakt, że dominującą większość działań firmy wykonują pracownicy, nie zaś zarządzający. I wcale nie jest tak, że każdy wykonawca z równym zaangażowaniem pracuje na rzecz realizacji celów przedsiębiorstwa.

Także idea *homo oeconomicus* dobrze pasuje do makiawelistycznego obrazu przedsiębiorstwa jako areny walki o władzę w celu realizowania interesów wykraczających poza maksymalizację użyteczności, zwłaszcza rozumianą jako optymalizacja nabywanego koszyka dóbr przy określonym dochodzie [Jay, 1996]. Wiele działań tak rozumianego pracownika koncentruje się przecież na dążeniu do zwiększenia własnych dochodów. Niestety, przyjęcie hipotezy o pełnej racjonalności *homo oeconomicus*, rozważającego wszystkie możliwe rozwiązania dzięki darmowemu dostępowi do informacji, powodowałoby, że rzeczywiste relacje władzy w przedsiębiorstwie przypominałyby grę w szachy prowadzoną przez komputery. W związku z tym rozsądne wydaje się odwołanie do wypracowanego w naukach socjologicznych pojęcia *homo sociologicus*, czyli człowieka, którego opinie, postawy i zachowania wynikają z działania czynników kulturowych, spo-

łącznych i instytucjonalnych [Hirsch, Michaels, Friedman, 1987, s. 317–336]. Propozycją takiej syntezy jest zaproponowana przez Morawskiego [2001, s. 36] koncepcja człowieka społeczno-ekonomicznego, czyli zakorzonego instytucjonalnie (rys. 1).



Rys. 1. Człowiek społeczno-ekonomiczny

Źródło: W. Morawski, Socjologia ekonomiczna, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 36.

Według tej koncepcji zachowania człowieka społeczno-ekonomicznego są efektem współdziałania czterech elementów. Reguły i wzory instytucjonalne mają w stosunku do badanego człowieka charakter zewnętrzny. Wpływają one na indywidualne wybory, dokonywane na podstawie posiadanych informacji. Poziom aspiracji określa tempo, intensywność i skłonność do szukania informacji. Dokonywanie wyborów wspierają modele mentalne, czyli poznawcze interpretacje otoczenia. Mają one charakter wewnętrzny. Zachowania jednostek stanowią rzeczywiste działania człowieka w gospodarce.

Kolejnym problemem często pomijanym w neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa jest kwestia władzy. Niekiedy władzę traktuje się jedynie jako przyczynę nieefektywności firmy [Nilakant, Rao, 1994, s. 649–672]. Analizuje się ją zatem jako zjawisko jednorodne i jednowymiarowe, a nie jako element złożonych i dynamicznych interakcji zachodzących w przedsiębiorstwie. W konsekwencji postrzega się ją jako cechę, nie zaś jako relację. Tymczasem charakter władzy jest istotny dla zrozumienia sposobu funkcjonowania przedsiębiorstwa. Równocześnie z czasem komplikują się relacje władzy w przedsiębiorstwie i poza nim. „Regułą we współczesnym kapitalizmie jest władza rozproszona nie

tylko w samej firmie, ale także w otoczeniu [...]” [Gruszecki, 2002, s. 16]. Jednoosobowy przedsiębiorca podejmujący wszystkie najważniejsze decyzje jest raczej wyjątkiem niż regułą i to zazwyczaj tylko w początkowym okresie rozwoju firmy.

Zbyt mało uwagi teoretycy mikroekonomii poświęcają pozacelowym sposobom konkurowania. Wiąże się to najpewniej z uznaniem maksymalizacji zysku za cel przedsiębiorstwa. A przecież maksymalizacja zysku dotyczy zwykle produkcji określonego dobra. O rywalizacji poprzez różnicowanie produktu (poziome, czyli pozajakościowe – zob. np. Hotelling [1929] i Krugman [1980] oraz pionowe, za pomocą różnic jakości produktu [Eaton, Kierzkowski, 1984]) pisze się niekiedy na marginesie analizy konkurencji monopolistycznej i oligopolistycznej. O konkurowaniu za pośrednictwem innowacji technicznych (nie tylko dotyczących produktu, lecz także organizacji procesu wytwarzania) nie wspomina się wcale lub robi się to przy okazji rozważań na temat rosnących korzyści skali.

Teoria neoklasyczna nie uwzględnia ponadto innych przyczyn nieefektywności działania niż te, które wynikają z błędnej alokacji zasobów (tę ostatnią w mikroekonomii pokazuje się zwykle jako stan nieoptymalny, z którego gospodarka dzięki sygnałom rynkowym przechodzi do optymalnej alokacji zasobów, będącej stanem równowagi; niekiedy trwałość stanu nieoptymalnego wynika z istnienia monopolu i przyczynia się do obniżenia użyteczności nabywców). Tymczasem w rzeczywistych gospodarkach występuje tzw. nieefektywność X, stanowiąca różnicę między poziomem efektywności możliwym do osiągnięcia przy maksymalnym zaangażowaniu pracowników i tym, który jest uzyskiwany przy ich faktycznym wysiłku.

Następny problem pomijany przez neoklasyczną teorię przedsiębiorstwa wiąże się z występowaniem ryzyka i niepewności. Problemy ryzyka i niepewności w teorii mikroekonomii analizuje się wykorzystując m.in. ideę wartości oczekiwanej, użyteczności oczekiwanej, czy oczekiwanego zysku (straty) przedsiębiorstwa [Czarny, Nojszewska, 2000, rozdz. 6]. Jest to jednak osobny aspekt rozważań, który nie mieści się w głównym nurcie badań nad przedsiębiorstwem. Analiza działania firm koncentruje wówczas uwagę na prawdopodobieństwach występowania różnych zdarzeń oraz ich ocenie (odmiennej w zależności od tego, czy przedsiębiorstwo uznaje się za skłonne do podejmowania ryzyka, niechętnie mu, czy też neutralne wobec niego). W tym nurcie rozważań pojawia się też analiza opłacalności działania przedsiębiorstwa ubezpieczeniowego.

Współczesne teorie postępowania przedsiębiorstwa

Współczesne teorie przedsiębiorstwa wykształciły się dzięki dostrzeżeniu problemów pomijanych przez teorię neoklasyczną. Ich pojawienie się otworzyło możliwości zastosowania osiągnięć teorii władzy w teorii przedsiębiorstwa. Do najważniejszych kwestii zajmujących przedstawicieli współczesnych teorii przedsiębiorstwa należy uwzględnianie niezerowych kosztów transakcyjnych (m.in. kosztów koordynacji zasobów przez rynek

lub przez przedsiębiorstwo, czyli hierarchię). Istotne są również różne rodzaje transakcji jako podstawowe elementy przedsiębiorstwa. W tym kontekście chodzi zwłaszcza o kontrakty niedookreślone (np. umowa o pracę). Analizuje się również wpływ organizacji i hierarchii w firmie na wyniki osiągane przez tę ostatnią, rolę praw własności oraz skutki oddzielenia własności i zarządzania. Przedmiotem zainteresowania badaczy są także: zróżnicowanie interesów podmiotów w przedsiębiorstwie, niepewność i niedoskonała informacja, ograniczona racjonalność oraz rozdźwięk między postulatami optymalizacji a praktyką działania przedsiębiorstw.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze współczesne teorie działania przedsiębiorstwa: behawioralną, kontraktową, Leibensteina, agencji oraz elementy tzw. nowej ekonomii instytucjonalnej. Koncentrujemy uwagę na tych aspektach działalności przedsiębiorstwa, które pomija teoria neoklasyczna.

Teoria behawioralna traktuje przedsiębiorstwo jak grupę, w skład której wchodzi m.in. udziałowcy (akcjonariusze), pracownicy, dostawcy, nabywcy, kredytodawcy oraz firmy naprawcze. Wszyscy oni przyczyniają się do utrzymania firmy w zamian za różnego rodzaju świadczenia z jej strony (wynagrodzenia, produkty).

Funkcjonowaniu przedsiębiorstw na rynku towarzyszy ryzyko i niepewność⁸. Występowanie niepewności wynika m.in. z istnienia „burzliwego otoczenia” firm, niezerowych kosztów uzyskania informacji oraz opóźnień w ich przyswajaniu i przetwarzaniu oraz wzajemnej nieprzekładalności różnych języków informacji (m.in. księgowego, marketingowego, finansowego) wykorzystywanych w przedsiębiorstwach. Przyczyną niepewności może być także i to, że rezultaty większości najważniejszych decyzji są znane dopiero po pewnym czasie i dopiero wtedy można ocenić ich trafność i następstwa [Gruszecki, 2002, s. 135–136]. Konsekwencją niepewności może być konflikt interesów między zarządem, pracownikami wykonawczymi i akcjonariuszami. Zdarza się, że menedżerowie i pracownicy podejmują działania przynoszące im korzyści kosztem zysków przedsiębiorstwa. W efekcie wzajemnie sprzecznych dążeń różnych podmiotów firma może osiągać raczej „zadowalające zyski” i wręcz dążyć do ich osiągnięcia, nie zaś do maksymalizacji zysku (szerzej zob. [Simon, 1966]).

Behawioralna teoria przedsiębiorstwa postuluje otwarcie „czarnej skrzynki”, za jaką uważają firmę neoklasycy, i wgląd do jej wnętrza. Ta teoria podkreśla, że jednostki, nie zaś firmy dążą do celu. Wszyscy pracownicy, a zwłaszcza menedżerowie, realizują własne cele, które bywają odmienne od celu firmy jako całości. Nie ograniczają się one do maksymalizacji ich osobistych wynagrodzeń, lecz dotyczą m.in. prestiżu, władzy, znaczenia własnego działu itp. Ponieważ cele niektórych grup pracowników są zbieżne, na firmę składają się koalicje, co pozwala uznać przedsiębiorstwo za koalicję koalicji. Alianse zmieniają się w czasie i w zależności od sytuacji. Ostateczne cele firmy kształtują się w drodze przetargów i uzgodnień. Uczestniczy w nich aktywnie tylko część pracowników (reszta jest pasywna).

Podejście behawioralne uwzględnia również znaczenie „luzu organizacyjnego” w przedsiębiorstwie. Obecność tego luzu oznacza, że faktyczna efektywność jest

mniejsza niż maksymalna i utrzymuje się na poziomie satysfakcjonującym, czyli niezbędnym do przetrwania. Rezygnacja z maksymalizacji zysku jest ceną, jaką przedsiębiorstwa płacą za zmniejszenie niepewności. Gdy wyniki firmy przewyższają poziom aspiracji (poziom satysfakcjonujący), nie pojawiają się dodatkowe zyski, lecz raczej rosną płatności na rzecz członków niektórych koalicji. Można też dzięki nim finansować niepełne wykorzystanie nakładów i/lub wybór suboptymalnych strategii rynkowych. Nadwyżka działa jak poduszka amortyzująca. Absorbuje dodatkowe zasoby, hamując podnoszenie poziomu aspiracji w dobrych okresach i stanowiąc źródło rezerw w czasach trudniejszych. To pozwala utrzymywać względnie stabilny poziom aspiracji i osiągnąć zamierzony cel. „Luz organizacyjny” jest obszarem, na którym ścierają się interesy różnych koalicji i toczy się walka o władzę oraz środki pozostające w dyspozycji firmy [Wiszniewski, 1994, s. 143–157]. Podmioty związane z firmą cechuje ograniczona racjonalność. Wystarcza im osiągnięcie wyników satysfakcjonujących i nie dążą do maksymalizacji efektów.

Teoria behawioralna nie rozwiązuje wszystkich problemów pozostających poza obszarem zainteresowania neoklasycznych teorii mikroekonomicznych. Pozostawia ona bez odpowiedzi pytania dotyczące np. sposobu wyznaczania poziomu aspiracji, który stanowi o satysfakcjonującym poziomie realizacji celu przedsiębiorstwa.

Teorie menedżerskie. Podkreślając znaczenie rozdzielenia własności i zarządzania, ekonomia menedżerska odróżnia władzę najwyższą, ostateczną (*ultimate control*) i władzę bezpośrednią (*immediate control*). Władza najwyższa uprawnia do decydowania o strategii działania przedsiębiorstwa. Władza bezpośrednia sprowadza się z kolei do bieżącego zarządzania firmą. O ile ta ostatnia bezspornie spoczywa w rękach menedżerów, o tyle nie zawsze wiadomo, kto sprawuje władzę ostateczną. Może ona bowiem wynikać z własności wszystkich lub większości akcji, a nawet z własności mniejszościowego pakietu akcji (przy ich znacznym rozproszeniu), albo z zastosowania wybiegów prawnych (np. stworzenie koalicji głosujących posiadaczy większości akcji lub posiadanie większości akcji w spółce mającej większościowy udział w badanym przedsiębiorstwie). Coraz częściej władza ostateczna należy do menedżerów. Rosnąca rola menedżerów wynika z tego, że akcjonariusz nie jest prawnym właścicielem ani aktywów spółki, ani nawet bieżących zysków niepodzielonych. Posiada on jedynie pakiet uprawnień. Zdaniem Marrisa [1964, s. 13] spółka nie jest własnością jej akcjonariuszy, lecz „własnością niczyją”. Domańska [1986, s. 144–155] uważa z kolei, że kapitałem dysponuje wyłącznie spółka, a więc praktycznie jej kierownictwo.

Oddzielenie funkcji własności od zarządzania może zmienić hierarchię celów firmy. Zwiększenie roli menedżerów powoduje, że zysk przestaje być jedynym i nie musi być najważniejszym celem firmy. Dlatego teorie menedżerskie koncentrują uwagę na poszukiwaniu alternatywnych celów przedsiębiorstwa. Zdaniem Baumola [1992] cel firmy jest określony przez funkcję celów menedżerów, którzy często chcą maksymalizować obroty, sprzedaż lub przychody firmy, gdyż głównie od nich zależy ich wynagrodzenie. Warto zauważyć, że wraz ze wzrostem obrotów (sprzedaży itp.) rośnie także

prestż kierownictwa firmy, co dodatkowo zwiększa skłonność menedżerów do realizowania tych właśnie celów.

Maksymalizując przychody, firma sprzedaje po niższej cenie i więcej produktu niż wtedy, kiedy maksymalizuje zysk. Maksymalizacja przychodu całkowitego oznacza bowiem zerowanie się pierwszej pochodnej różniczkowalnej funkcji $TR(q)$, czyli $MR(q)=0$, co zachodzi dla $q^1 > q^0$, gdzie q^0 jest wielkością produkcji, która maksymalizuje zysk: $MR(q^0) = MC(q^0) > 0$ [Czarny, Nojszewska, 2000, rozdz. 3]. Jednak obniżanie ceny w celu zwiększania obrotów firmy oznacza obniżanie jej zysków. Ich spadek poniżej minimalnego akceptowanego poziomu zysku (*minimum acceptable level of profit*, MALP) może być niekorzystny dla menedżerów. Grozi bowiem przejściem firmy lub negatywną reakcją ze strony akcjonariuszy. A zatem zysk firmy przewyższający MALP stanowi swoistą dolną granicę, której przekroczenie przestaje pozwalać menedżerom bezkarnie realizować cele inne niż maksymalizacja zysku.

Nieco inaczej widzi problem Marris [1964]. Zgodnie z jego teorią przedsiębiorstwa (a raczej ich menedżerowie) dążą do maksymalizacji stopy wzrostu w ujęciu dynamicznym, czyli do wzrostu wielkości aktywów w czasie, a w konsekwencji – do wzrostu majątku firmy. Marris pisze o „bezpieczeństwie grupy menedżerów”, które wiąże maksymalizację stopy wzrostu z osiągnięciem minimalnego zysku zapewniającego wypłatę dywidendy. Najniższy stopień bezpieczeństwa menedżerów gwarantuje właśnie wypłata dywidendy. Z kolei pełne bezpieczeństwo zapewnia wzrost, którego efektem powinna być maksymalizacja bieżącej ceny akcji przedsiębiorstwa. Odpowiednio wysoki poziom tej ceny zmniejsza ryzyko przejścia firmy, a więc niekorzystne zmiany warunków działania jej kierownictwa. Wzrost firmy umożliwia menedżerom awans w wewnętrznej strukturze przedsiębiorstwa, co wiąże się nie tylko ze wzrostem ich dochodów, zakresu władzy i prestiżu. Zwiększa też bezpieczeństwo ich miejsca pracy. Zwykle bowiem najpierw zwalnia się osoby, które są najkrócej zatrudnione (zgodnie z zasadą LIFO – *last in first out*).

Williamson [1998] podkreśla z kolei znaczenie kontroli menedżerów nad wydatkami. Uważa, że menedżerowie preferują niektóre rodzaje wydatków firmy i dążą do ich podnoszenia. Chodzi głównie o wydatki dyskrecjonalne, z których menedżerowie czerpią bezpośrednie zadowolenie. Są to kwoty przeznaczone na zatrudnienie personelu administracyjnego oraz na uznaniowe inwestycje [Gorynia 1998, s. 22–30; Gruszeki, 2002, s. 181–184]. Dodatkowo zatrudnieni powiększają wszak rzeszę pracowników podporządkowanych menedżerom i pozwalają zwiększyć zakres ich władzy. W konsekwencji uzasadniają podwyżki ich zarobków. Mogą też przejąć część obowiązków menedżera, co obniży jego nakład pracy potrzebny do uzyskania wynagrodzenia. Pożądanymi inwestycjami są z kolei np. służbowe samochody, telefony komórkowe oraz luksusowe wyposażenie biur. Menedżerowie są także zainteresowani wzrostem dyskrecjonalnych zysków firmy przekraczających poziom, który zapewnia długookresową egzystencję przedsiębiorstwa. Tak jest, gdyż wraz z ich wzrostem spada ryzyko przejścia firmy lub obniżenia ich wynagrodzeń. W efekcie działań nastawionych na osiągnięcie powyższych celów, menedżerowie zwiększają swoją użyteczność kosztem efektywności

działania firmy. Powodują powstawanie wydatków, które nie są uzasadnione z punktu widzenia przedsiębiorstwa. W ten sposób przyczyniają się do wzrostu kosztów i spadku efektywności.

Menedżerowie bez wątpienia mają władzę nad przedsiębiorstwami, jednak nie wiadomo dokładnie, jaki jest jej zakres. Władzy menedżerów sprzyja rozproszenie własności i ich swoisty monopol na wiedzę o wewnętrznym stanie firmy. Jednak w obliczu rosnącej roli inwestorów instytucjonalnych oraz braku możliwości długotrwałego ukrywania złych wyników firmy, we własnym interesie powinni oni dążyć do maksymalizacji korzyści akcjonariuszy, czyli w efekcie do maksymalizacji zysku. Tak jest nie tylko dlatego, że w ich interesie jest unikanie przejścia firmy, którego konsekwencją może być zmiana zarządu, lecz także dlatego, że ich wynagrodzenie bywa powiązane z wynikami firmy (np. opcje na akcje). W konsekwencji zaciera się jednoznaczny rozdział między własnością i zarządzaniem.

Wadą teorii menedżerskich jest to, że tylko na pozór pozwalają zajrzeć do wnętrza „czarnej skrzynki” (firmy) i badać zachodzące tam procesy. W rzeczywistości wcale się one nie zajmują strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa. Nadal odwołują się do zasady maksymalizacji zysku, tyle, że tym razem jest to maksymalizacja zysku nie firmy, lecz innych podmiotów [Dobbs, 2000, s. 262].

Teoria kontraktów, definiująca firmę jako „wiązkę kontraktów”, odmiennie opisuje działalność przedsiębiorstwa. Alchian i Demsetz [1972] uważają, że sama firma nie zapewnia większej władzy nad pracownikami, niż mają klienci nad sprzedawcami na rynku. Ich zdaniem, polecenia wydawane pracownikowi przez przełożonego mają taki sam charakter, jak nacisk na właściciela sklepu wywierany przez potencjalnego nabywcę w trakcie transakcji zakupu. Negocjacje stale towarzyszą zarówno rynkowi, jak i firmie. Stoi za nimi niewypowiedziana groźba wycofania się z dalszych transakcji (na rolę kosztów związanych z transakcjami zawieranyymi przez firmę zwraca uwagę omawiana poniżej nowa ekonomia instytucjonalna).

Różnica między przedsiębiorstwem i rynkiem polega na tym, że firmy używają pracy zespołowej i centralnej pozycji w firmie jednej osoby (strony) w nawiązywaniu, zmianie i rozwiązywaniu umów z pracownikami. W firmie nie ma żadnego zwierzchnika obdarzonego specjalną mocą czy autorytetem. Jest natomiast osoba, która centralizuje wszystkie umowne stosunki wiążące zatrudnionych. W związku z tym, odwrotnie niż zakłada teoria neoklasyczna, to nie produktywność zasobu wpływa na jego wynagrodzenie, ale wynagrodzenie (albo raczej system wynagrodzeń) wpływa na produktywność. Jeżeli jest zachowana właściwa proporcja między nakładami i wynagrodzeniem, wydajność całego zespołu wzrasta, przyczyniając się do utrzymywania dotychczasowej albo powiększania puli wynagrodzeń. Kiedy ta relacja jest luźna, produktywność spada.

Z teorii kontraktów wynika, że praca zespołowa pociąga za sobą konieczność ponoszenia kosztów organizowania i nadzoru w celu zapewnienia każdemu pracownikowi stosownego wynagrodzenia. W innym przypadku odpoczynek w pracy okazuje się tańszy niż w czasie wolnym, a pracownik ma motywację do bumelowania. Jednym ze

sposobów ograniczania kosztów organizowania i nadzoru pracy grupowej jest rozwijanie „ducha zespołu”, co skłania członków zespołu do rezygnacji z oszukiwania. W konsekwencji zespół osiąga większą niż przeciętna efektywność, ponieważ jego członkowie przejmują część kosztów kontrolowania pracy kolegów z grupy.

Przedsiębiorstwo w nowej ekonomii instytucjonalnej. Centralne miejsce w tzw. szkole instytucjonalnej i pochodzącej od niej nowej ekonomii instytucjonalnej zajmują koszty transakcyjne dzielone umownie na: koszty koordynacji (dotarcie do kontrahenta, ustalenie ceny i innych warunków transakcji), koszty motywacji wynikające z niekompletności i asymetrii informacji (porównywanie ofert) oraz z niedoskonałości umów (koszty notarialne, korzyści utracone z powodu błędnych decyzji stron), a także koszty egzekucji umów wynikające z zachowań oportunistycznych (kontrolowanie realizacji umowy, koszty sądowe).

Kryterium momentu powstawania dzieli koszty transakcyjne na ponoszone *ex ante* i *ex post*. Do pierwszej grupy należą koszty poszukiwania informacji o cenach, cechach dóbr, potencjalnych nabywcach i sprzedawcach, a także koszty negocjacji z nabywcami bądź sprzedawcami oraz koszty sporządzenia kontraktu. Do kosztów *ex post*, pojawiających się po podpisaniu kontraktu, zalicza się koszty kontrolowania drugiej strony kontraktu, egzekwowania kontraktu i ochrony praw własności [Iwanek, Wilkin, 1998, s. 55–56]. Tam, gdzie ze względu na koszty transakcyjne „koordynacja zasobów przez rynek” jest droższa niż wykorzystywanie hierarchii i koordynacja organizacyjna przez firmę, uzasadnione jest powstanie przedsiębiorstwa. Zdaniem Williamsona [1998, s. 65–73] wysokość kosztów transakcyjnych, a zatem i sposób koordynacji, zależą od: częstotliwości transakcji, niepewności związanej z transakcją, skomplikowania transakcji oraz charakteru zasobów zaangażowanych w transakcję. Skomplikowane transakcje wymagają określonych wielkości niemierzalnych (m.in. jakości). Szczególne trudności sprawia sformułowanie kontraktu wówczas, gdy ewentualne wady jakościowe ujawniają się na długo po zawarciu umowy. Zasoby mogą być uniwersalne lub wyspecjalizowane (nastawione na dane zastosowanie bądź daną transakcję). Przykładem zasobu wyspecjalizowanego są kwalifikacje pracowników przydatne tylko w danej firmie. Wyspecjalizowanie zasobów powoduje jednostronne lub wzajemne uzależnienie stron transakcji. Wyspecjalizowane zasoby, wysoka częstotliwość i skomplikowanie transakcji oraz duża niepewność związana z transakcjami sprzyjają ich internalizacji w przedsiębiorstwie.

Przy danej technice produkcji przedsiębiorstwo powinno dążyć do minimalizacji kosztów transakcyjnych. Istnienie firmy pozwala obniżyć takie koszty przede wszystkim dzięki zmniejszeniu liczby transakcji oraz obniżeniu kosztu pojedynczej transakcji.

Podstawową wadą tego podejścia jest traktowanie kosztów transakcyjnych osobno w stosunku do techniki produkcji. W ten sposób pomija się możliwe rosnące korzyści skali osiąmane przez zewnętrznego dostawcę czynnika produkcji. Nie uwzględnia się zatem możliwej straty efektywności wskutek dostarczania jedynie małej ilości danego zasobu na potrzeby firmy.

Przedsiębiorstwo w teorii Leibensteina. W teorii mikro-mikro Leibensteina [1988] przedsiębiorstwo przestaje być podstawowym przedmiotem analizy. Leibenstein uwzględnia wpływ władzy indywidualnych uczestników procesów zachodzących w przedsiębiorstwie (pracowników i kierowników) na jego funkcjonowanie. Podstawowym elementem teorii mikro-mikro jest pojęcie nieefektywności X, czyli różnicy pomiędzy poziomem efektywności, jaki mógłby zostać osiągnięty, gdyby przedsiębiorstwo minimalizowało koszty, wysiłek zaś pracowników i kierowników był maksymalny, a poziomem efektywności przy rzeczywistych kosztach i faktycznym wysiłku.

Nawiązując do omawianej poniżej teorii agencji, Leibenstein stwierdza, że większość transakcji przedsiębiorstwa przeprowadzają jego pracownicy (agencji), nie zaś przedsiębiorcy (pryncypałowie). W przypadku każdej transakcji możliwe są trzy scenariusze: 1. pracownik (wykonawca) jest lojalny wobec firmy (pryncypała), 2. pracownik ogranicza swój wysiłek, ale nie powoduje to bezwzględnej straty firmy, 3. pracownik kieruje się swoimi korzyściami i powoduje stratę pryncypała. Skoro w tradycyjnej, neoklasycznej ekonomii analizuje się zwykle decyzje podejmowane przez przedsiębiorców, pomija się spadek efektywności działania firmy spowodowany realizacją scenariusza 3. Tymczasem w obliczu leibensteinowskiej wizji przedsiębiorstwa, wywieranie wpływu na pracowników oraz ich motywowanie przez kierowników staje się dodatkowym nakładem w procesie produkcji. Efektywność jego wykorzystania jest bezpośrednio związana z władzą pracowników i kierowników. Przy różnym poziomie motywacji wykonawcy, jednakowy nakład przyczynia się do powstania różnej wielkości produkcji.

Przedsiębiorstwo w teorii agencji. Teoria agencji jest uznawana za kontynuację tradycyjnego nurtu ekonomii [Arrow, w: Pratt, Zeckhauser, 1985, s. 38], lecz zawiera elementy interdyscyplinarne. We wcześniejszych od niej ujęciach przedstawiano skutki oddzielenia własności od kierowania firmą. Twórcy teorii agencji zastanawiają się natomiast nad sposobami motywowania menedżerów do działania zgodnego z interesem właścicieli firmy. Teoria agencji jest blisko powiązana również z omówioną wcześniej teorią behawioralną.

W teorii agencji kluczowe miejsce zajmuje związek agencyjny (*agency relationship*), będący kontraktem, w ramach którego zwierzchnik (inaczej – pryncypał, pan) angażuje inną osobę (podwładnego, agenta, lub inaczej sługę) do wykonywania usług w jego imieniu i przekazuje mu część uprawnień do podejmowania decyzji [Jensen, Meckling, 1976, s. 305–360]. Według Wrighta, Mukherji i Krolla [2001, s. 413–429] zwierzchnik udziela podwładnemu pełnomocnictw do działania w imieniu tego pierwszego. Przykładami związków agencyjnych są relacje lekarza (podwładny) z pacjentem (zwierzchnik), konsultanta (podwładny) z klientem (zwierzchnik), menedżera (podwładny) z akcjonariuszem (zwierzchnik) oraz wykonawcy (podwładny) ze zleceniodawcą (zwierzchnik). Ponieważ związek agencyjny jest oparty na zależności, staje się on bliski relacji władzy. Tak jest tym bardziej, że ten związek (jak relacja władzy) ma w wielu kontekstach charakter wzajemny (np. pracownik wykonuje polecenia przełożonego, który z kolei stara się o awans dla podwładnego) [Pratt, Zeckhauser, 1985, wstęp].

W związku agencyjnym powołanie i dobrobyt „pana” zależą od decyzji i działań „sługi”. Podstawowy problem polega na tym, że interesy tego pierwszego mogą nie być dostatecznie chronione z powodu różnicy celów obu podmiotów i występującej między nimi asymetrii informacji. Różnica w dostępie do informacji może wynikać z ukrytych działań podwładnego (*hidden action*), których zwierzchnik nie widzi, a jedynie postrzeża ich wynik. Przykładem ukrytych działań jest pokusa nadużycia (*moral hazard*), czyli takie działanie podwładnego, które zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia straty (np. niedopełnienie postulatów należytej staranności). Takie działania mogą prowadzić do ograniczania wysiłku agenta i uchylania się od pracy (*shirking*). Przyczyną istnienia asymetrii informacji bywają również ukryte informacje (*hidden information*), gdy pryncypał obserwuje działania agenta, ale nie widzi czynników zewnętrznych wpływających na ich wybór. Przykładem tego zjawiska jest selekcja negatywna (*adverse selection*), która prowadzi do wzrostu prawdopodobieństwa wystąpienia nadreprezentacji osób uchylających się od pracy wśród kandydatów na pracowników.

W przypadku firmy większość problemów pana i sługi koncentruje się wokół działań wykonawców i zleceniodawców oraz menedżerów i akcjonariuszy. Ten ostatni kontekst problemu opisywany jest również w teoriach menedżerskich.

Teoria agencji wprowadza pojęcie najlepszego wyniku (*first-best outcome*), czyli takiego wyniku współpracy obu stron kontraktu, który byłby możliwy do osiągnięcia tylko w nierealnym świecie darmowej informacji. Firmy działające w rzeczywistości gospodarczej, czyli związki agencyjne, nie mogą osiągnąć takiego rezultatu. Dążą natomiast do uzyskania wyniku drugiego po najlepszym (*second-best outcome*), czyli możliwie bliższego najlepszemu [Pratt, Zeckhauser, 1985, s. 3]. Teoria agencji koncentruje się zatem na szukaniu sposobów minimalizacji kosztów agencyjnych (czyli kosztów funkcjonowania związku agencyjnego), które są tym większe, im bardziej różnią się interesy oraz systemy wartości zwierzchników i podwładnych. Koszty agencyjne są zwykle ponoszone przez tych pierwszych w celu kontrolowania ostatnich. Niekiedy jest odwrotnie: taki koszt obciąża podwładnego, który chce wzbudzić zaufanie zwierzchnika. Mogą się też pojawiać koszty wynikające ze zmniejszenia użyteczności szefa z powodu rozbieżności interesów stron [Horynia, 1998, s. 41].

Większość publikacji z teorii agencji zajmuje się analizą sposobów takiego konstruowania kontraktów między pryncypałem i agentem, który skłania tego drugiego do podejmowania wyborów maksymalizujących korzyści pierwszego [Jensen, Meckling, 1976, s. 159]. Zwierzchnik może np. obserwować zachowania podwładnego i tak nimi sterować, by służyły jego interesom. Żeby przeciwdziałać szkodliwym z punktu widzenia firmy zachowaniom wykonawców, określa się zasady ich wynagradzania uzależniające zarobki od efektywności i bazujące na elementach obserwowanych przez zwierzchnika. Można też zawierać kontrakty oparte wyłącznie na wynikach. Jednak takie wynagrodzenia są niestabilne, co wynika nie tylko z różnic w produktywności podwładnych, lecz również z działania czynników zewnętrznych. Mogą one działać antymotywacyjnie na niechętnych wobec ryzyka (*risk averse*)⁹ pracowników.

Motywacja podwładnych nie sprowadza się do oportunistów. O zaangażowaniu w wykonywaną pracę decydują także inne czynniki. Może chodzić np. o prestiż, przyjaźń, wrogość lub dumę. Ponadto postępowanie agentów nie zawsze wynika z czynników wewnętrznych, ale bywa pochodną sytuacji, w jakiej się oni znajdują. Reputacja i inne wartości, które można stracić w wyniku niewłaściwego zachowania (działania na szkodę pryncypała), są silną zachętą do postępowania zgodnego z wytycznymi zwierzchników.

Założenie o różnicy celów zwierzchnika i podwładnego oraz o występującej między nimi asymetrii informacji powoduje, że model agencji ma charakter statyczny. W ujęciu dynamicznym powyższe założenia zmieniałyby się w czasie lub w zależności od sytuacji [Waterman, Megier, 1998, s. 173–203].

W przypadku problemu pana i sługi nie działa dobrodziejstwo masowej produkcji. Każda następną jednostką produktu danej firmy nie zawsze ma podobną jakość jak poprzednia.

Krytycznej oceny teorii agencji dokonują Nilakant i Rao [1994, s. 649–672]. Zwracają oni uwagę na dwa źródła niepewności pomijane przez teorię agencji. Pierwszym jest brak precyzyjnie określonych standardów dotyczących poziomu wysiłku i wyników oczekiwanych od agentów. Drugą stanowi słaby lub niejasny związek między nakładem pracy agentów i efektami, na które wpływają wszak również czynniki zewnętrzne, niezależne od wykonawców zadania. Według Nilakanta i Rao tradycyjny model zwierzchnika i podwładnego znajduje zastosowanie tylko w dwóch przypadkach. W pierwszym standardy dotyczące wyników są w przedsiębiorstwie precyzyjnie określone, a wiedza dotycząca związku między wysiłkiem i wynikami agentów jest kompletna. Drugi dotyczy sytuacji, w której standardy dotyczące wyników są precyzyjne, ale wiedza dotycząca związku między wysiłkiem i wynikami agentów jest niekompletna. Model agencji nie znajduje natomiast zastosowania wtedy, kiedy standardy dotyczące wyników nie są precyzyjnie określone, choćby nawet wiedza o związku między wysiłkiem i wynikami agentów była kompletna. Nie nadaje się on również do badania nieprecyzyjnych standardów dotyczących wyników i niekompletnej wiedzy o związku między wysiłkiem i wynikami agentów. Cytowani autorzy dodają, że nawet tam, gdzie model może być zastosowany, próby kształtowania kontraktów są ograniczone, ponieważ zakłada się, że wyniki osiągnięte przez organizację są wyłącznie efektem pracy jednostek, co podkreśla znaczenie wysiłku, a nie jego jakości. To ujęcie przecenia niechęć jednostek do pracy oraz znaczenie wysiłku operacyjnego (bezpośrednio związanego z procesem wytwarzania towarów i usług), a nie docenia znaczenia wysiłku wspomagającego (*facilitative*), czyli np. pracy zespołowej oraz działań koordynacyjnych. Tymczasem w przedsiębiorstwach, z uwagi na rosnącą współzależność, zwiększa się znaczenie wysiłku wspomagającego, który nie reaguje tak bezpośrednio na indywidualne zachęty (wynagrodzenie), jak wysiłek operacyjny. Wysiłek wspomagający jednych wykonawców znacznie bardziej zależy od działań innych niż wysiłek operacyjny, a równocześnie nie przekłada się bezpośrednio na wyniki. Wysiłek operacyjny jest stosunkowo łatwy do kontrolowania i nie poddaje się tak

łatwo błędnej interpretacji. Natomiast wysiłek wspomagający jest trudny do obserwacji i kontroli. W efekcie podwładni mogą przeceniać wysiłek operacyjny i nie doceniać wysiłku wspomagającego, co może negatywnie wpływać na ich wyniki. Na przykładzie wysiłku wspomagającego widać, że przedsiębiorstwo jest siecią współzależności, a nie tylko wiązką kontraktów. Skuteczne wpływanie na podwładnych oraz tworzenie norm i reguł wzajemności, współpracy i zaufania staje się podstawowym mechanizmem radzenia sobie z niepewnością wynikającą ze współzależności.

Większość publikacji na temat teorii agencji koncentruje się na interakcji dwóch podmiotów (podwładny, zwierzchnik). W praktyce występują jednak rozbudowane relacje wielu podmiotów, co powoduje, że wewnątrz każdej grupy (zwierzchnicy oraz podwładni) pojawiają się różnice zdań, np. na temat metod kontrolowania i wynagradzania. Na przykład podwładni różnią się między sobą, co wpływa na ich zdolność do wykonywania zadań wynikających z kontraktu. W efekcie najlepsi preferują wynagrodzenia powiązane z wynikami, najślabi zaś domagają się wynagrodzeń niezależnych od wyników. Wykonawcy mogą żądać przejęcia od zwierzchników obowiązku kontrolowania członków swojej grupy. Wpływ wzajemnego monitorowania się agentów na ich motywację zależy od łączących ich więzi, postaw i norm grupowych, ale także od czynników losowych, pozostających poza kontrolą stron kontraktu.

Im większe jest przedsiębiorstwo, tym większe są koszty agencyjne oraz źródła konfliktów. Wynika to z trudności oceny indywidualnego wkładu poszczególnych agentów, ich mniejszego udziału w osiągnięciach firmy i korzyściach z nimi związanych oraz z wielości i różnorodności związków między zatrudnionymi w przedsiębiorstwie. Czynnikiem hamującym wzrost kosztów agencyjnych w dużych grupach może być silne powiązanie powodzenia jednostek z powodzeniem grupy.

Zakończenie

Powyższa analiza potwierdza pogląd, że teoria neoklasyczna nie dostarcza pełnej wiedzy o przedsiębiorstwie. Obecna rzeczywistość gospodarcza jest na tyle skomplikowana, że dotychczasowy sposób analizy okazuje się nieadekwatny do sytuacji. Neoklasyczna wizja przedsiębiorstwa przedstawiana w podręcznikach mikroekonomii coraz bardziej odbiega od życia. W nowej sytuacji teoria mikroekonomii powinna uzupełnić swoje tradycyjne podejście, nawet za cenę utraty eleganckiej, jednolitej podstawy.

Korzystne dla teoretyków mikroekonomii byłoby wbudowanie do istniejących modeli fragmentów dorobku nauki o zarządzaniu, czy takich dziedzin ekonomii, jak *industrial organisation* zajmująca się badaniem różnych rynków oraz specyfiki firm, które na nich działają. Potrzebne jest uwzględnienie w analizie znaczenia wielkości pozaekonomicznych. Jest to szczególnie ważne w przypadku przedsiębiorstw typu *joint venture*, których działanie opisują nie tylko czynniki ekonomiczne (np. wielkość rynku), lecz także czynniki z pogranicza prawa, kultury i psychologii [Geringer, Hébert, 1989]. Po

części nowe aspekty działalności przedsiębiorstw można uwzględnić, posługując się dotychczasowym aparatem analitycznym. Na przykład można zmodyfikować funkcje produkcji oraz kosztów, tak by uwzględniały obecność niezerowych kosztów transakcyjnych. Problemy dotyczące ryzyka bada się m.in. za pomocą teorii użyteczności oczekiwanej oraz teorii gier. Jednak takie zabiegi mogą się okazać niewystarczające.

Teoretycy mikroekonomii – przynajmniej po części – opuszczają sztywne ramy modeli ograniczających świat do kilku zmiennych, których współzależności są badane, w obliczu których testy empiryczne są ograniczone do dramatycznie wąskiej grupy podmiotów o cechach odpowiadających założeniom. Porter [1991, s. 97–98], Baumol i Blinder [2003, rozdz. 13] w kolejnym, dziewiątym już wydaniu *Mikroekonomii* poświęcają cały rozdział analizie struktury przedsiębiorstwa. Powstają książki pokazujące różne aspekty działalności firmy i analizujące współzależności między jej działalnością i charakterem otoczenia, w którym się ona znajduje [Böhm et al. 2001]. Zresztą, Böhm i inni inaczej niż zazwyczaj w literaturze definiują przedsiębiorstwo. Odchodzą od idei „czarnej skrzynki” i określają je jako otwarty i dynamiczny społeczno-kulturowy system nastawiony na realizację celu. Równocześnie piszą o niejednolitości celu firmy. Obok maksymalizacji zysku chodzi bowiem o realizację celów różnych grup podmiotów związanych z firmą (nazywają je *Anspruchsgruppen* – grupy roszczeniowe). Chodzi o grupy wewnętrzne (właścicieli, menedżerów, pracowników) oraz zewnętrzne (właścicieli zewnętrznego kapitału, dostawców, klientów, państwo, społeczeństwo). Każda z nich ma jakieś oczekiwania wobec firmy i stara się doprowadzić do ich realizacji. Problem polega jednak na tym, że te dążenia bywają wzajemnie sprzeczne i nie zawsze zgadzają się z postulatem maksymalizacji zysku. Perloff w najnowszym wydaniu swojej *Microeconomics* zaraz na wstępie rozważań na temat przedsiębiorstwa pisze o rozdzieleniu własności i zarządzania oraz o prawdopodobnych rozbieżnościach celów udziałowców i menedżerów. Dalej wraca co prawda do ujęcia neoklasycznego i założenia o tym, że właściciel jest menedżerem podejmującym wszystkie decyzje dotyczące firmy, jednak w rozdziale 20. ponownie prowadzi analizę z perspektywy zarządzania przedsiębiorstwem. Przedstawia problem agencji, pisze o niebezpieczeństwach związanych z zawieraniem kontraktów oraz o przeciwdziałaniu bumelanctwu pracowników. Przedstawia podstawowe techniki radzenia sobie firm z ryzykiem.

Z analizy nowych teorii działania przedsiębiorstwa wynika jeszcze jeden wniosek. Wcale nie porzucono maksymalizacji zysku jako celu działania podmiotu gospodarującego. Nie chodzi jednak o maksymalizację zysku firmy, lecz np. o dochody różnych podmiotów związanych z przedsiębiorstwem. Nowe ujęcia rzucają równocześnie światło na przyczyny uniemożliwiające maksymalizację zysku i konieczność modyfikacji celu przedsiębiorstwa. Stanowią one naturalne uzupełnienie podejścia neoklasycznego.

Przypisy

¹ Autorzy dziękują profesorowi Markowi Garbiczowi za cenne uwagi do wcześniejszej wersji tekstu. Dzięki nim to opracowanie stało się lepsze pod względem formalnym i merytorycznym.

² W tym opracowaniu rynek traktujemy jako synonim branży, czyli przemysłu (gałęzi).

³ Ekonomistów interesują tylko efektywne techniki wytwarzania. Opisują je za pomocą zasady min-max, a zatem albo szukają najtańszego sposobu wytworzenia danej ilości produktu, albo wytworzenia jak największej ilości przy użyciu danych nakładów (obu celów nie da się równocześnie osiągnąć, nie da się bowiem minimalizować nakładów przy równoczesnym maksymalizowaniu efektu). Efektywne sposoby produkcji ilustruje funkcja produkcji, będąca sformalizowanym zapisem przekształcania nakładów w produkt: $q = f(x_i)$, gdzie: q – ilość produktu, x_i – nakład i -tego czynnika. Funkcja produkcji pokazuje, jakich ilości czynników produkcji trzeba użyć, żeby uzyskać określoną ilość produktu. Służy do tworzenia funkcji kosztów produkcji, które – obok przychodów ze sprzedaży produktu – są podstawą określenia wysokości zysku. Szerzej zob. np. Czarny, Nojszewska [2000, rozdz. 2].

⁴ Warunek wystarczający maksymalizacji funkcji zysku (warunek drugiego rzędu) stanowi ujemna druga pochodna funkcji zysku.

⁵ W tym opracowaniu przyjmujemy, że bez względu na cechy rynku firmy mogą wykorzystywać podobne techniki wytwarzania. Zdajemy sobie jednak sprawę, że jest to uproszczenie. Niektóre techniki cechujące się obecnością rosnących korzyści skali w przedsiębiorstwie wymagają bowiem rozwijania dużej skali produkcji firmy w porównaniu z wielkością popytu na produkt w celu minimalizowania kosztu przeciętnego. W takim przypadku rynek jest ze swej natury niedoskonale konkurencyjny. W skrajnym przypadku jest monopolem naturalnym.

⁶ Całkowita zmiana przychodu całkowitego jest więc równa:

$$dTR = P \cdot dq + q \cdot dP + dP \cdot dq$$

Wielkości dq i dP mają przeciwne znaki. Wzrost wielkości produkcji wywołuje bowiem spadek ceny ($dq > 0 \Rightarrow dP < 0$), co uwidacznia się w ujemnym nachyleniu linii popytu. Dzieliąc obie strony równania przez dq otrzymujemy:

$$\frac{dTR}{dq} = P(q) + \frac{dP}{dq} \cdot q + \frac{dP}{dq} \cdot dq$$

Ostatni składnik sumy w powyższym wzorze, ze względu na bliską zera (nieskończenie małą) wielkość dq zmierza do zera i jest pomijany w rozważaniach, zaś dTR/dq jest przychodem krańcowym przedsiębiorstwa ($MR(q)$). $MR(q)$ można obliczyć również jako pochodną różniczkowalnej funkcji przychodu całkowitego.

⁷ W krótkim okresie nawet firmy doskonale konkurencyjne mogą osiągać niezerowe zyski. Bywa jednak i tak, że monopolista ponosi straty. Możliwość ponoszenia krótkookresowej straty wynika z zasad maksymalizacji zysku w obecności niezerowego kosztu stałego (FC), stanowiącego wynagrodzenie stałego czynnika produkcji. W krótkim okresie liczba przedsiębiorstw w branży się nie zmienia, gdyż na rynku są jedynie te firmy, które już zatrudniły czynnik stały. Mogą one co najwyżej zrezygnować z wytwarzania towaru. W krótkim okresie porównuje się opłacalność zaprzestania produkcji i jej kontynuowania. Jeśli firma rezygnuje z produkcji ($q=0$), musi pokryć koszt stały (FC). Jej strata (ujemny zysk) równa się wówczas ($-FC$). Z kolei przy niezerowej produkcji zysk z wytworzenia q jednostek jest równy:

$$\Pi(q) = P(q) \cdot q - VC(q) - FC$$

gdzie: $\Pi(q)$ – zysk ze sprzedaży q jednostek produktu, $P(q)$ – cena produktu, q – ilość produktu, $VC(q)$ – zmienny koszt produkcji q , FC – koszt stały.

Firma zaprzestałaby produkcji wówczas, gdy utracony koszt stały byłby niższy niż strata powstająca wskutek podjęcia produkcji:

$$-FC > P(q) \cdot q - VC(q) - FC$$

Powyższą nierówność można przeformułować do wzoru:

$$\frac{VC(q)}{q} > AVC(q) > P(q)$$

z którego wynika, że firma ponosząca koszt stały zrezygnuje z produkcji, jeśli cena jej wyrobu ($P(q)$) jest niższa od przeciętnego kosztu zmiennego ($AVC(q)$). Innymi słowy, jeśli do każdej wytworzonej jednostki produktu trzeba dopłacać, lepiej zaprzestać działalności.

⁸ Niektórzy [Samuelson, Marks 1998, s. 323] autorzy utożsamiają oba pojęcia. Czarny i Nojszewska [2000, s. 201-202] piszą o ryzyku, gdy dotyczy zdarzeń, które mogą wystąpić ze znanym prawdopodobieństwem, zaś o niepewności, gdy chodzi o zdarzenia o nieznanym prawdopodobieństwie wystąpienia.

⁹ Osoby niechętnie wobec ryzyka minimalizują ryzykowność gier (tu: wahań wysokości wypłat mierzonych za pomocą np. wariancji), w których uczestniczą (przy danej wartości oczekiwanej). Są one skłonne szukać zatrudnienia o względnie stabilnym wynagrodzeniu [Czarny, Nojszewska, 2000, rozdz.5].

Bibliografia

Alchian A., Demsetz H., Production, Information Costs, and Economic Organization, „The American Economic Review” 1972, No 62,

Arrow K.J., The Economics of Agency, w: Principal and Agents: The Structure of Business, ed. J.W. Pratt, R.J. Zeckhauser, Harvard Business School Press, Boston 1985.

Baumol W.J., Entrepreneurship, Management and the Structure of Payoffs, The MIT Press, Cambridge MA 1993.

Böhm R., Muller C., Siegenthaler C., Spahr Ch., Ulrich M., Wenger S., Unternehmen aus der Sicht der Wirtschaftsinformatik, Hochschulverlag AG an der ATH, Zürich 2001, 2 Auflage.

Boyes W., Melvin M., Microeconomics, 5. ed., Houghton Mifflin Comp., Boston, New York 2002,

Carr J.B., Brower R.S., Principled opportunism: Evidence from the organizational middle, „Public Administration Quarterly” 2000, Vol. 24, No 1.

Chamberlin E.H., The Theory of Monopolistic Competition, Harvard University Press, Cambridge MA 1933.

Clark J.M., Toward a Concept of Workable Competition, „American Economic Review” 1940, Vol. 30.

Czarny E., Nojszewska E., Mikroekonomia, II wyd, PWE, Warszawa 2000.

Dobbs J.M., Managerial Economics, Oxford University Press, Oxford 2000.

Domańska E., Kapitalizm menedżerski, PWE, Warszawa 1986.

- Eaton J., Kierzkowski H., *Oligopolistic Competition, Product Variety and International Trade*, w: *Monopolistic Competition and International Trade*, Oxford University Press, Oxford 1984.
- Gabszewicz J.J., Thisse A.-F., *Price Competition, Quality and Income Disparities*, „*Journal of Economic Theory*” 1979, Vol. 20, No 3.
- Geringer J.M., Hébert L., *Control and Performance of International Joint Ventures*, „*Journal of International Business Studies*” 1988, Vol. 20, No 2.
- Gorynia M., *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji. Mikroekonomia przejścia*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1998.
- Gruszecki T., *Wpółczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Hendry J., *The Principal's Other Problems: Honest Incompetence and the Specification of Objectives*, „*Academy Of Management Review*” 2002, Vol. 2, No 1.
- Hey J.D. et al., *Intermediate Microeconomics*, McGraw Hill, London 2003.
- Hirsch P., Michaels S., Friedman R., *Dirty Hands versus Clean Models: Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics*, „*Theory and Sociology*” 1987, No 16.
- Hotelling H., *Stability in Competition*, „*Economic Journal*” 1929, Vol. 39, No 153.
- Iwanek M., Wilkin J., *Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii*, wyd. II, Uniwersytet Warszawski, Wydział Nauk Ekonomicznych, Warszawa 1998.
- Jay A., *Machiavelli i zarządzanie*, PWE, Warszawa 1996.
- Jensen M.C., Meckling W.H., *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Ownership Structure*, „*Journal of Financial Economics*” 1976, No 3.
- Kahnemam D., Tversky A., *Prospect theory: An analysis of Decisions Under Risk*, „*Econometrica*” 1979, No 47.
- Kierzkowski H., *Monopolistic Competition and International Trade*, Oxford University Press, Oxford 1984.
- Krugman P.R., *Increasing Returns, Monopolistic Competition, and International Trade*, „*Journal of International Economy*” 1979, No 9.
- Krugman P.R., *Scale Economies, Product Differentiation and the Pattern of Trade*, „*American Economic Review*” 1980, Vol. 70, No 5.
- Leibenstein H., *Poza schematem homo oeconomicus*, PWN, Warszawa 1988.
- Marris R., *The Economic Theory of 'Managerial' Capitalism*, London 1967.
- Morawski W., *Socjologia ekonomiczna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2001.
- Nilakant V., Rao H., *Agency Theory and Uncertainty in Organization. An Evaluation*, „*Organization Studies*” 1994, Vol. 15, No 5.
- Porter M.E., *The Competitive Advantage of Nations*, „*Harvard Business Review*” March – April 1990.
- Porter M.E., *Towards a dynamic Theory of Strategy*, „*Strategic Management Journal*” No 12 (wyd. specjalne).
- Pratt J.W., Zeckhauser R.J. (ed.), *Principal and Agents: The Structure of Business*, Harvard Business School Press, Boston 1985.

Samuelson W.R., Marks S.G., *Ekonomia menedżerska*, red. nauk. przekładu R. Rapacki, PWE, Warszawa 1998.

Simon H.A., *Theories of Decision Making in Economics and Behavioural Science*, „*Surveys of Economic Theory*” 1966, Vol. 3 (Resource Allocation), New York.

Waterman R.W., Meier K.J., *Principal-agent models: An Expansion?*, „*Journal of Public Administration Research & Theory*” 1988, Vol. 8, No 2.

Williamson O.E., *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu: firmy, rynki, relacje kontraktowe*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1998.

Wiszniewski Z., *Mikroekonomia współczesna*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu Olympus, Warszawa 1994.

Wright P., Mukherji A., Kroll M.J., *A Reexamination of Agency Theory Assumptions: Extensions and Extrapolations*, „*The Journal of Socio-Economics*” 2001, No 30.

The alternative visions of an enterprise in the macroeconomics theory and the management science (Summary)

Theoreticians of microeconomics usually compare an enterprise to a box that production factors are put into (input) together with manufacturing techniques (technology). On the opposite end the finished products emerge (output). The workers are passive performers of dispositions of the company's owner, entirely submitted to completion of the priority goal that is maximising of profit.

Such approach is justified if we focus our attention on the principles of setting the prices and production volume of a company and the methods of competing with other enterprises on the market. However, it has several significant drawbacks. It does not allow to present the influence of an enterprise structure and organization on the way of its functioning. It does not takes under consideration informational limitations the entities conducting economic activity are confronted with, as well as some costs of the company's functioning, particularly the transactional ones. As a consequence, this approach does not consider several factors determining effectiveness of functioning.

The Authors presents a sketch of the neoclassical vision of an enterprise, and its perfectly and imperfectly competitive market environment. The description is supplemented with the analysis on the main aspects of the so-called modern theory of enterprise proceedings (behaviours). Thus, the article discussed some aspects ignored by the standard theory of microeconomics.