

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ОГРАНИЧЕНИЯ РАЗМЕРОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Г. Н. Франовская

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 10 сентября 2010 г.

Аннотация: проанализированы и систематизированы факторы ограничения роста предпринимательских организаций, способствующие успешному развитию сектора малого предпринимательства, с позиций институционально-эволюционной экономической теории, теории общественного разделения труда, эмпирических исследований масштабов развития малого бизнеса в мировой экономике.

Ключевые слова: факторы ограничения роста организаций, институционально-эволюционная экономика, транзакция, рабочая модель человека, естественный отбор, разделение труда, масштабы развития малого предпринимательства.

Abstract: we analyzed and systematized the factors the restrictions of the growth of entrepreneurial organizations contributing to the successful development of the small business sector, in terms of institutional-but-evolution of economic theory, the theory of the social division of labor, empirical research on the extent of small business development in the global economy.

Key words: factors limiting the growth of organizations, institutional-evolutionary economics, transaction, operating model of human, natural selection, the division of labor, the scale of the development of small entrepreneurship.

Одним из серьезных и неисследованных вопросов в современной экономической теории является оценка факторов ограничения роста размеров предпринимательских организаций. Не претендуя на полноту изложения вопроса, предпримем попытку систематизации некоторых институциональных факторов, влияющих на ограничение размеров предпринимательских организаций, и, следовательно, способствующих существованию института малого и среднего предпринимательства.

По свидетельствам Оливера И. Уильямсона, Фрэнк Найт одним из первых рассмотрел ограничения на размер фирмы, сделав вывод, что возможность получения выгод от монополии создает мощные побудительные мотивы для последовательной и неограниченной экспансии фирмы, мощь которой должна уравниваться другой, равной ей по силе, фирмой, что приводит к снижению эффективности. Однако, по мнению некоторых неoinституционалистов, Ф. Найт считал практически невозможным научное понимание причин, определяющих размер фирмы [1].

В известной работе «Природа фирмы» Рональд Коуз выделяет следующие факторы, влияющие на ограничение размера фирмы: 1) сокращение дохода от предпринимательской функции из-за увели-

чения издержек на организацию дополнительных транзакций внутри фирмы; 2) неспособность предпринимателя использовать факторы производства с наивысшей выгодой из-за увеличения количества осуществляемых транзакций. Р. Коуз назвал уменьшающуюся по мере роста эффективность организации «убывающей предельной эффективностью менеджмента» и предположил, что всегда существует предел роста фирмы по отношению к рынку: рост фирмы продолжается до момента, когда издержки организации дополнительной транзакции внутри фирмы становятся равными издержкам осуществления той же транзакции на рынке [2].

Неоинституционалисты (Ф. Хайек, О. И. Уильямсон) анализируют причины ограничения роста компаний с позиций рабочей модели человека, основополагающими принципами которой являются методологический индивидуализм, максимизация полезности, ограниченная рациональность и оппортунистическое поведение индивидумов [1].

Ф. Хайек рассмотрел теорию ограниченных интеллектуальных возможностей человека при увеличении размеров предприятия, уровней иерархии, количества информации, влекущих за собой «рассеянные знания, рациональную неосведомленность, экономические ошибки».

Оливер И. Уильямсон придерживается концепции ограниченной рациональности, признания ограниченности сферы контроля и оппортунистического поведения индивидов, которую он изложил в книге «Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая контрактация». Индивиды, по его мнению, стремятся действовать преднамеренно рационально (максимизируя полезность), но в действительности обладают этой способностью лишь в ограниченной степени. Любой менеджер может иметь дело напрямую с ограниченным числом подчиненных, поэтому увеличение размера организации обязательно ведет к росту числа уровней иерархии. Передача информации по этим уровням сопровождается искажающим кумулятивным эффектом (эффект Ф. С. Бартлетта). В результате с увеличением размера фирмы и числа уровней иерархии потери от сужения сферы контроля превысят доходы от этого роста. Кроме того, О. И. Уильямсон признавал эгоистическое поведение индивидов, самой сильной формой которого является оппортунистическое поведение, фактором повышения транзакционных издержек, снижающих эффективность деятельности фирмы. В общем случае оппортунизм, по О. И. Уильямсону, означает предоставление неполной или искаженной информации, что лежит в основе действительной или мнимой информационной асимметрии.

А. Н. Олейник, опираясь на исследования О. И. Уильямсона, полагает, что с ростом размеров организации и осуществлением все большего количества предпринимательских операций и сделок увеличиваются издержки мониторинга и предупреждения оппортунистического поведения участников организации, возникающего из-за асимметричности информации внутри организации. С ростом количества участников сложнее достичь единства их интересов между собой, с руководителями и собственниками организации. Кроме того, по мере роста организации усложняется и специализируется поток информации на каждой стадии принятия управленческих решений, возникает качественно новая информация, которой обладают лишь члены организации, напрямую участвующие в ее получении и обработке. Поэтому по мере роста фирмы возникает угроза манипулирования работниками руководства фирмы посредством преувеличенной максимизации своей полезности и перераспределения результатов деятельности в свою пользу [3].

На наш взгляд, важным институциональным фактором, влияющим на ограничение размера предпринимательских организаций, может служить методологический индивидуализм. Мы согласны с позицией неоавстрийского направления институциональной экономической теории, лидером которого является Ф. Хайек, признающей именно людей, а не фирмы неделимыми частицами (атомами), принимающими решения [4]. Таким образом, можно предположить, что отдельные предприниматели сознательно принимают решение о создании и развитии бизнеса в рамках малой или средней компании, не стремясь к дальнейшему росту до размеров крупной организации. Это связано с желанием индивида реализоваться в социальном плане, достичь независимости в принятии управленческих решений и эффективного личного контроля за деятельностью предприятия и отдельных работников, что порой трудно сделать на крупном предприятии. Таким образом, индивиды создают свои правила игры в обществе в неких ограничительных рамках, следовательно, сознательно создают и поддерживают существование института малого и среднего предпринимательства.

По нашему мнению, предприниматели, занятые в сфере малой экономики, образуют уникальный в своем роде слой индивидов, в котором нарушается предложенное Б. А. Ерзнкяном [5] и Г. Б. Клейнером [6] деление всех индивидов на «человека экономического» и «человека институционального». Как известно, «человеку экономическому» присущи ориентация на максимизацию выгоды, приобретение экономических ресурсов, улучшение материального состояния. А выделяемый указанными авторами «человек институциональный» ориентирован на улучшение своего положения в обществе, максимизацию личного положения в структуре социальных институтов (социального статуса). Индивид, сознательно создавший и успешно развивающий свой небольшой бизнес, приобретает черты обоих типов личностей, так как у него больше возможностей реализовать материальные и личностные цели, чем на крупном предприятии. Этот уникальный слой предпринимателей можно условно назвать «человек реализовавшийся».

Теория институционально-эволюционной экономики подтверждает, что сосуществование бизнеса различных размеров заложено в самой природе экономики. Сторонники институционально-эволюционной экономики отмечают, что экономический конкурентный отбор имеет много общих черт с естественным «дарвиновским отбором». В

классическом понимании «дарвиновский отбор» означает выживание наиболее функционально приспособленного социально-экономического института, отбор его наилучших признаков. Классическая дарвиновская теория эволюции исповедует концепции градуализма – идею постепенного, практически непрерывного процесса видообразования при отсутствии скачков и пунктуализма – резких прогрессивных изменений признаков, сопровождающихся появлением за относительно короткое время новых видов, в том числе высших.

В эволюционной экономике также существуют градуалистское и пунктуалистское течения, но противоречие между ними снимается. По утверждению Й. Шумпетера – представителя экономического пунктуализма, экономическое развитие порождается инновационной деятельностью предпринимателей, а рынок нужно представлять как эволюционный процесс непрерывно сменяющих друг друга волн инноваций, который он называл процессом созидательного разрушения [7].

Переосмыслив дарвиновское понятие естественного отбора в его приложении к институционально-эволюционной экономике, мы пришли к выводу, что институт малого предпринимательства, сформировавшись на начальном этапе становления цивилизованного общества и являясь первым проявлением предпринимательства, в течение многих веков выживает, адаптируется к меняющейся внешней среде, обретает наилучшие признаки и характеристики и успешно сосуществует с крупным и средним бизнесом.

Следующим фактором, способствующим ограничению роста размера компаний и сосуществованию бизнеса различных размеров, является, на наш взгляд, общественное разделение труда. Анализируя классические работы Адама Смита [8] и Карла Маркса [9] о разделении труда, можно прийти к выводу, что увеличение количества работы, объемов производства и числа контрактов не обязательно должно повлечь за собой увеличение количества работников. Это связано с повышением профессионализма работников, расширением зон компетентности, совмещением профессий. Росту производительности труда способствует внедрение научно-технических нововведений, облегчающих и сокращающих труд и позволяющих одному человеку выполнять работу нескольких. Таким образом, фирма может продолжать успешное развитие и в рамках небольшой компании.

Критика «гигантизма» присутствует у Ричарда Холла. В 1972 г. в книге «Организации: структуры,

процессы и результаты» он писал, что многие ученые исследовали взаимосвязь размера организации и ее эффективности. Питер Блау, Артур Олдрих, группа Эстон, Кимберли, Гирэртс, Старбук, Нистром и др. при изучении размеров предприятий пришли к выводу, что, несмотря на уязвимость, низкую норму выживаемости, малые предприятия, как правило, не имеют тенденции к бюрократизации, что работает на легкость вхождения в новые рынки. Р. Холл указывал на парадокс, связанный с размером организаций. Несмотря на все недостатки, в 1960–1970-х гг. 2/3 коммерческих фирм в США имели менее 5 работников [10].

Дополнительным аргументом в пользу малых форм бизнеса могут послужить эмпирические исследования динамики роста малых фирм, проведенные Д. Бёрчем в США с 1969 по 1976 г. Вокруг этих исследований развернулась острая полемика, так как до конца 1970-х гг. экономисты считали, что большие компании должны обладать преимуществами с точки зрения расширения производства и создания новых рабочих мест вследствие присущей крупным фирмам экономии на масштабе. Бёрч же выяснил, что 82 % вновь образованных рабочих мест были созданы предприятиями с численностью работников менее 100 человек [11].

Р. Каплинский на примере развития систем автоматизированного проектирования в США установил, что в 1950-е гг. относительно более инновационными были крупные фирмы, в конце 1960-х и в начале 1980-х – малые, а в середине 1970-х – средние. Высокоинновационные малые фирмы играют исключительно важную роль в ранние периоды смены технологической парадигмы [12].

По нашей оценке, малые предприятия всегда занимали доминирующее положение в экономике наряду с процессами концентрации производства. В начале XX в. большую часть предприятий (от 80 до 90 %) в Германии, Франции, Австрии, Швейцарии составляли малые предприятия. В среднем, на малом предприятии было занято не более двух человек, на среднем – 14, на крупном – 190 человек [13]. В России, по данным общероссийских переписей, кустарей и ремесленников в сельской местности в период 1884–1917 гг. насчитывалось 2 521 207 человек, а общая численность сельского населения в это время составляла 103 717 700 человек [14].

В последующие 100 лет ситуация мало изменилась, и доля малых фирм неуклонно возрастала. Например, в США в 1960 г. было около 5 млн малых и средних компаний, в 1970 г. – примерно 10 млн,

Масштабы развития малого и среднего предпринимательства в некоторых странах мира (1995–2009 гг.)*

Страна	Доля МСП в общем количестве хозяйственных субъектов, %	Доля МСП в ВВП, % (для РФ в обороте предприятий и организаций)	Доля МСП в объеме инвестиций, %	Занято в секторе МСП, %	Доля МСП в объеме экспорта, %	Количество МСП на 1000 жителей, ед.
Бельгия	99,0	46,0		55,0		
Великобритания	75,8	53,0		36,0-49,0		46,0
Венгрия	99,0	50,0		65,0	20,0	80,0
Германия	99,0	57,0	46,0	70,0	30,0	37,0
Италия	84,0			73,0		16,3
Канада	99,0			37,0-80,0		
Россия (на 01.01.2009 г. без средних предприятий)**	28, 2	25,2		16,7		9,5
США	99,9	48,0	50,0	65,0	30,0	74,2
Тайвань	98,0			78,0	20,0	
Франция	99,9		50,0	65,0		35,0
Япония	99,2			80,6		50,0

в 1980 г. – около 14 млн, а к 1990 г. их число достигло 20 млн [13].

В современном мире масштабы развития малого и среднего предпринимательства выглядят следующим образом (см. табл.).

Доля малых и средних предприятий в общем количестве хозяйствующих единиц составляет в различных странах от 28 % до 99,9 %. Вклад малого и среднего бизнеса в валовой внутренний продукт – от 46 до 60 %. Занято в этом секторе от 16 до 80 % трудоспособного населения. Около половины всех инвестиционных потоков направлено в малую и среднюю экономику, на малые и средние фирмы приходится примерно треть экспорта. В Российской Федерации укрепляется тенденция роста удельного веса малых предприятий в общем количестве предприятий и организаций, который с 2004 по 2009 г. возрос на 6,7 %.* **

* Рассчитано по статистическим данным, опубликованным в журналах «Деньги и кредит», «Менеджмент в России и за рубежом», «Мировая экономика и международные отношения», «Проблемы прогнозирования», «Проблемы теории и практики управления», «Человек и труд» и др. за 1995–2009 гг.

** Рассчитано по: Российский статистический ежегодник. 2009 : стат. сб. – 2009. – 795 с.

*** Рассчитано по: Россия в цифрах. 2004 : кратк. стат. сб. – М., 2004. – 431 с.

Систематизируем институциональные факторы, ограничивающие рост размеров предпринимательских организаций и способствующие развитию и укреплению института малого и среднего бизнеса в мировой экономике.

1. Снижение дохода от предпринимательской функции из-за увеличения издержек на организацию дополнительных транзакций внутри фирмы.

2. Неспособность предпринимателя использовать факторы производства с наивысшей выгодой из-за увеличения количества осуществляемых транзакций.

3. Ограниченная рациональность индивидов вследствие ограничения интеллектуальных возможностей.

4. Оппортунистическое поведение индивидов, преследование личных интересов с использованием «коварства».

5. Действительная или мнимая асимметричность информации при увеличении уровней управления.

6. Методологический индивидуализм, создание специфичных правил игры в обществе в ограничительных рамках малого или среднего бизнеса.

7. Существование уникального слоя предпринимателей как «человека реализовавшегося».

8. Естественное эволюционное развитие института малого и среднего бизнеса, его адап-

тивные возможности к изменениям внешней среды.

9. Общественное разделение труда, необходимость существования качественно различных и количественно определенных масс общественного труда для производства определенного вида и объема продукции.

Изучение факторов ограничения размеров организаций находит свое обоснование в рамках институционально-эволюционной экономики и позволяет, на наш взгляд, уточнить и дополнить теорию малого предпринимательства, определить его преимущества как специфического института рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки, «отношенческая контрактация» / О. И. Уильямсон ; под ред. В. С. Катыкало. – СПб., 1996. – 702 с.
 2. Природа фирмы / под ред. О. И. Уильямсона, С. Дж. Уинтера. – М., 2001. – 360 с.
 3. Олейник А. Н. Институциональная экономика / А. Н. Олейник. – М., 2000. – 416 с.
 4. Шаститко А. Е. Фридрих Хайек и неoinституционализм / А. Е. Шаститко // Вопросы экономики. – 1999. – № 6. – С. 43–53.
 5. Ерзнкян Б. А. Человек институциональный или эволюция концепции homo economicus / Б. А. Ерзнкян // Вестник ГУУ. – Серия : Институциональная экономика, 2000. – № 1.
 6. Клейнер Г. Б. Особенности процессов формирования и эволюции социально-экономических институтов в России / Г. Б. Клейнер. – Режим доступа: [http : // kleiner.ru / Development%20and%20evolution%20of%20socio-economic%20institute%20in%20Russia.doc](http://kleiner.ru/Development%20and%20evolution%20of%20socio-economic%20institute%20in%20Russia.doc)
 7. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М., 1982. – 456 с.
 8. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М., 2007. – 960 с.
 9. Маркс К. Полное собрание сочинений / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1964. – Т. 32. – С. 460–461.
 10. Холл Р. Х. Организации : структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб., 2001. – 512 с.
 11. Birch D. The Job Generation Process. A report prepared by the Massachusetts Institute of Technology Program on Neighborhood and Regional Change for the Economic Development Administration / D. Birch. – Washington, 1979.
 12. Kaplinsky R. Firm Size and Technical Change in a Dynamic Context / R. Kaplinsky // The Journal of Industrial Economics. – 1983. – P. 39–59.
 13. Ичитовкин Б. Н. Малые формы хозяйствования / Б. Н. Ичитовкин. – М., 1991. – С. 23.
 14. Рыбников А. А. Мелкая промышленность России / А. А. Рыбников. – М., 1923. – 113 с.
- Воронежский государственный университет*
Франовская Г. Н., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления организациями
E-mail: galinafranovskaya@mail.ru
- Voronezh State University*
Franovskaya G. N., Candidate of Economics, Associate Professor of the Economy and Management by the Organizations Department
E-mail: galinafranovskaya@mail.ru