

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ В ТЕОРИИ ФИРМЫ И ТЕОРИИ ОРГАНИЗАЦИИ¹

Криничанский К.В.,
профессор кафедры финансов и
финансового права Южно-Уральского
государственного университета (НИУ)
E-mail: kkrin@ya.ru

Принятие решений не рассматривается в качестве предмета в экономических исследованиях². Однако данный термин достаточно часто употребляется экономистами, в особенности в двух областях исследований – теории фирмы и теории организации. Впрочем, так как экономическая теория изучает распределение ограниченных ресурсов во времени и пространстве, неотъемлемой единицей анализа в ней является *выбор*.

Принятие решений часто понимается как выбор и описывается с помощью таких компонент, как доступные альтернативы (варианты), критерии выбора, ограничения и т.д. Следует отметить, что экономисты используют понятие выбора согласно принятой ими модели экономического человека. Жесткое ядро данной модели, используемой экономистами «мейнстрима» – неоклассического направления, состоит из следующих предпосылок: 1) человек является деятельным субъектом, что вытекает из его физиологической и культурной природы, а также свойственных среде ограничений, обуславливающих характер действий, а именно вынужденность осуществления выбора; 2) факторами осуществления выбора являются предпочтения и ограничения; 3) человек наделен способностью оценивать возможные варианты выбора с точки зрения того, насколько их результаты соответствуют его предпочтениям; 4) делая выбор, человек руководствуется собственными интересами; 5) выбор является рациональным в том смысле, что из вариантов выбирается тот, который, по мнению субъекта, в наибольшей степени будет отвечать его предпочтениям или, что то же самое, максимизировать его целевую функцию. Важная особенность неоклассической модели человека – заданность и устойчивость предпочтений. Неоклассики преимущественно абстрагируются от процесса их формирования, из их поля зрения исчезают важные аспекты выбора, связанные с психологическими, поведенческими особенностями и условиями совершения актов выбора.

¹ Настоящая работа подготовлена как конспект доклада, представленного на Международном исследовательском семинаре «Модели рассуждений – 7. Принятие решений: теория, методология, практика» (Светлогорск, 3 – 5 октября 2013 года). Автор благодарит организаторов семинара – кафедру философии Института Канта Балтийского Федерального университета им. И. Канта за предложение к участию.

Автор также благодарит Игоря Юрьевича Максимова, доцента кафедры предпринимательства и менеджмента ЮУрГУ (НИУ) за высказанные замечания по данному докладу.

² Говоря так, мы имеем в виду существующую демаркацию между экономико-теоретическим корпусом исследований и теорией менеджмента, в которой, безусловно, принятие решений предстает как предмет исследований, и которую интересует не только вопрос, как экономический субъект отреагирует на изменение известного условия, но и почему он склонен реагировать или не реагировать на него.

В последние десятилетия развитие экономики как науки и особенно теории фирмы обогатили модель экономического человека. Начавшая свое развитие в 1950-е гг. теория ограниченной рациональности породила целые новые направления в науке, например, поведенческую экономику, в которой понимание рациональности смещается от самого решения, оцениваемого по его результатам, к процедуре его принятия в конкретных организационных рамках (Автономов, 1998). При этом человек стал рассматриваться не как совершенный (идеальный) максимизатор, действующий в преимущественно детерминированной среде, а как обладающий ограниченными информацией и счетными способностями, проявляющий неочевидные (в т.ч. такие, которые сторонний наблюдатель может оценить как иррациональные) поведенческие феномены. Произошедшие изменения в корпусе теоретических знаний и методов позволяют сегодня включить проблему принятия решения в фирме в область экономических исследований, не рискуя остаться с одними лишь тавтологическими заключениями или очевидными из наблюдений выводами.

Придерживаясь формулировок, предложенных организаторами семинара³, мы предпримем анализ *рациональных оснований принятия решений в фирме* (организации). Изучение литературы по микроэкономике, институциональной экономике и менеджменту и видение задачи автором позволяет сформулировать следующий шорт-лист таких оснований:

- 1) следование принципу оптимизации результата (например, максимизации прибыли, капитализации компании, минимизации издержек);
- 2) адекватное построение модели организации (включающей аспект стимулирования и контроля лиц, принимающих решение (далее – ЛПР), элемент системности и процессности)⁴;
- 3) анализ информации (фактов);
- 4) отбор лучших практик;
- 5) контроль мотиваций.

Предложим аргументацию по поводу первых четырех из выдвинутых положений. В основном нам придется говорить о возражениях им. Это не значит, что выбранный нами набор сумбурен или он состоит из малозначимых компонент. Напротив, эти компоненты наиболее часто служат этими основаниями, если судить по заявлениям на этот счет со стороны практиков (многочисленные интервью, книги, написанные консультантами), они также включаются в логические алгоритмы процессов принятия решений в теоретических работах. По этой причине они часто не требуют каких-то дополнительных аргументов для своего подтверждения. Однако важно проверить, как они в действительности работают, и нет ли в них противоречий и недостатков.

³ Одна из предложенных тем обсуждений звучит «Рациональные основания принятия решений в политической и в управленческой деятельности».

⁴ Выбор модели организации является основополагающим решением, определяющим конфигурацию взаимоотношений субъектов управленческой деятельности внутри организации и в значительной степени взаимоотношений с внешней средой. Рационально принимаемые управленческие решения должны рассматриваться в контексте действующей модели организации. Если проблема не может быть решена в рамках действующей модели, это может рассматриваться как повод к изменению самой модели. Данные замечания, кроме прочего, сообщают о разумности разделения анализа принятия *индивидуальных* и *организационных* решений.

1) Следование принципу оптимизации.

Интроспективно рациональность принципа оптимизации очевидна... Проблема в том, что мы вынуждены делать шаги по его упрощению. Один из таких шагов – замена оптимизации максимизацией. Именно так развивалась экономическая наука в конце XIX и большей части XX века. Впрочем, принцип максимизации вполне удобен для построения процедуры принятия решений. Максимизация связана с целеориентированностью. Постановка цели может включать в качестве своего содержания максимизацию известного показателя. Например, целью фирмы может быть объявлена *максимизация ее капитализации* (принцип, находящий свое обоснование в теории корпоративных финансов).

Заключенный в цели показатель служит универсальным критерием в организации. Принимаемые решения должны быть адекватны принятой цели. Например, конкретное обсуждаемое или готовящееся решение можно попытаться соотнести с поставленной целью, чтобы установить, насколько оно окажется ей адекватно.

Цель фирмы (организации) едина для всех сотрудников. Цель стабильна во времени. Цель формализуема, так что можно предложить модель, в которой она будет выражена как целевой показатель, связанный с цепочкой других параметров, непосредственно контролируемых подразделениями фирмы. Единство цели дает основания считать возможным синхронизацию усилий управленцев и иного персонала фирмы. Наличие цели и возможность структурирования (нахождения параметров, отвечающих за максимизацию) позволяет использовать элементы стимулирования ЛППР.

Перейдем к изучению проблем анализируемого основания. Принятие принципа максимизации (как и иного принципа, определяющего целеориентированность действия) порождает некоторые несогласованности. В частности, практика выявляет остроту конфликта краткосрочных и долгосрочных горизонтов. Априори нельзя установить, должна ли фирма следовать принципу максимизации своей рыночной стоимости в долгосрочном или краткосрочном периоде (акционерный капитал может быть распределен среди инвесторов с разным горизонтом инвестирования, взаимосвязь между краткосрочным и долгосрочным успехом плохо выявляема). Опыт корпоративного управления последнего двадцатилетия показал, что фирмы говорят о долгосрочных стратегиях, но предпочитают выбирать краткосрочные ориентиры для своих высших менеджеров. В результате принимаемые менеджерами решения часто оказываются избыточно конъюнктурными и чрезвычайно рискованными. В ряде случаев подобная модель позволила менеджерам (побуждала их) реализовать откровенно авантюристические схемы ведения бизнеса, скрывая до поры до времени собственные провалы. Таковы примеры обанкротившейся в 2001 год компании *Enron* и потерпевшего в 2008 году крах инвестиционного банка *Lehman Brothers*.

Принцип максимизации может оказаться не очень удобен в регулировании решений, так как в экономической модели фирмы заключен ряд своеобразных противоречий, которые связаны с выбранным оптимизируемым критерием. Так, например, инвестирование в крупный проект влечет снижение выплат собственникам фирмы и, в случае заемного финансирования, ухудшает коэффициент финансового левериджа (*debt-to-equity ratio*). Последнее, в свою очередь, снижает показатель доходности собственного капитала (*ROE*). Приведет ли это к требуемому росту капитализации? Возможно, если верно оценена эффективность проекта, и он окажется в

конечном итоге удачно реализованным. Но это обнаружится несколько позднее. Вот почему акционеры часто излишне скептически смотрят на инвестиционные планы, продвигаемые исполнительным руководством фирмы. Еще пример – известное противоречие между ликвидностью и рентабельностью. Этот конфликт особенно ярко проявляется в банковском менеджменте. В разные периоды рынок дает не одинаковую оценку стремлению банков показывать большую рентабельность в ущерб ликвидности.

В ряде работ экономистов вслед за Саймоном (1957) обосновывается необходимость замены принципа максимизации *принципом получения «удовлетворительного» результата* (Саймон, 1995). Это вытекает из саймоновской концепции *ограниченной рациональности*. В процессе поиска вариантов как составляющей выбора невозможно ставить целью максимизацию. Максимизация возможна только при полной информации о вариантах выбора и их исходах. Но такой информации у субъектов нет. Причины – неопределенность, несводимая к риску, и ограниченность счетных способностей (проблема не столько в том, что у ЛПР мало информации, сколько в том, что ее слишком много при ограниченных возможностях ее обработки).

Ограниченно рациональный субъект, согласно Саймону, будет придерживаться следующего правила: оптимизационный алгоритм будет продолжаться до тех пор, пока не будет найден первый приемлемый (удовлетворительный) вариант, а затем прекратится. Иначе говоря, экономический субъект будет экономить на рациональности (познавательных усилиях и прочих ее составляющих).

Проецируя данную гипотезу на деловую практику, можно увидеть некоторые ее подтверждения в виде реализуемых фирмами стратегий. Действительно, из наблюдений фирмы в большинстве случаев стремятся к достижению *определенного* уровня продаж, доли рынка, уровня прибыли. Сталкиваясь со сложностью внешней среды, фирмы заменяют «глобальную» цель (такую как максимизация прибыли) более конкретными подцелями. Они могут избегать агрессивных стратегий максимизации целевых показателей. Однако среди причин такого поведения встречаются также и не имеющие отношения к теории Саймона. Например, это может быть нежелание попасть в поле зрения антимонопольных служб, быть подвергнутым реформе, изменяющей уровень налоговой нагрузки и т.д.

Также против теории ограниченной рациональности часто говорится, что она не дает однозначных и устойчивых предсказаний экономического поведения (в отличие от максимизационной модели).

2) Выбор модели организации.

В более ранней – развиваемой до 1970-х гг. теории фирмы – экономисты преимущественно концентрировались на вопросах выбора оптимальных цен и плана производства в моделях, определяемых как сравнительная статика, фирма зачастую представлялась как производственная функция (функция выпуска), максимизируемая при заданных ограничениях. Исследователей мало интересовали особенности внутрифирменной организации и межфирменных взаимоотношений и конфликтов. Принималось, что всюду действуют рыночные механизмы и издержки разрешения споров несущественны.

Исследования институционалистов вскрыли недостатки такого подхода. Одновременно они сместили акцент исследовательской программы с вопросов принятия

решений по поводу цен на *вопросы принятия решений по поводу форматов заключения контрактов*. Одна из постановок вопроса – должны ли цепочки контрактов сохраняться в рамках чисто рыночного механизма, или оправданным будет их интернализация внутри фирмы (организации) (Коуз, 1937). Таким образом, рынок и фирмы, как и различные организационно-правовые типы фирм стали рассматриваться как дискретные альтернативные структуры управления контактами (*discrete structural alternatives*).

Анализ оснований *решений* (спонтанных или спланированных) *по поводу выбора способа организации транзакций (управления транзакциями)* – это прежде всего анализ *ex-ante* и *ex-post* издержек, связанных с контрактацией. *Ex-ante* – это издержки согласования контракта, ведения переговоров (разработка спецификации контракта, определение его условий). *Ex-post* – затраты на осуществление контрактов и на улаживание конфликтов, возникающих в связи с несовершенством (неполнотой) самих контрактов, рассматриваемым как неизбежное при принятии концепции ограниченной рациональности. Сложности, связанные с учетом и контролем за обеими категориями затрат сторонами контракта, обуславливают переход к выбору фирмы или иной структуры (способа) организации транзакций. Так как *ex-ante* и *ex-post* затраты характеризуются как одно из проявлений ограниченной рациональности, считается, что структуры управления являются еще одним (наряду с принятием решений по правилу «удовлетворительного» результата) способом экономии на рациональности.

В трактовке Оливера Уильямсона к *ex-post* издержкам также относятся издержки на реализацию остаточных прав контроля (*residual rights*). Способ организации транзакций задает конфигурацию прав собственности (юридически закрепляет структуру прав собственности). Рассматривая имущественное право как сумму трех компонент – прав пользования, прав присвоения дохода и прав изменения формы активов, при анализе структур управления, в которых собственность отделена от управления, или, более широко, где фигурируют агентские отношения, требуется добавлять четвертое – право на остаточный доход. Отношения по поводу остаточных прав контроля нормативно следует считать неотъемлемой частью программы принятия решений в фирме.

Наконец, еще одно основание для принятия решения о выборе способа организации – специфичность активов. Как показал Уильямсон (1996), если степень специфичности активов мала, выбор должен пасть на классическую рыночную контрактацию, если же активы узкоспециализированы в отношении задач конкретной сделки, заключение контрактов будет стремиться концентрироваться внутри организации, управляющей ими.

Помимо проблемы выбора между рыночным и внутрифирменным механизмами управления транзакциями здесь следует отразить также *проблему выбора организационной формы* и связанную с ней *проблему агентских отношений*. Существуют существенные отличия манеры принятия решений менеджерами в фирмах, имеющих разные организационные формы – частную, форму партнерства, форму корпорации. Наиболее острые дискуссии известны по поводу наличия, последствий дискреционного управления⁵ и способов его ослабления. Излагая данный вопрос в нормативном ключе, отметим, что приветствуются такие изменения в организации фирмы, которые бы ослабляли свободу менеджеров в принятии решений, обеспечивая одновременно лучшее функционирование фирмы для собственников. Так, исследователи преподносили как

⁵ Дискреционное управление (*managerial discretion*) можно рассматривать как управление фирмой в собственных интересах управляющих.

благое изобретение в 1920-е гг. мультидивизиональной структуры управления (*M-Form*) для крупных фирм. *M*-структура помогала решать проблемы управляемости и принятия решений в фирме и показала свои преимущества перед ранее возникшей моделью унитарной структуры (*U-Form*).

Для *U*-структуры были характерны смешение целей управляющих разных функциональных отделов, сложности выявления причинно-следственных связей (кто ответственен за успех или неудачу, в чем их подлинная причина) и «зон ответственности». Создание *M-Form* представляло собой раздельное функционирование квазиавтономных подразделений, что давало возможность более четкого определения целей, экономии на информационных издержках. Генеральная дирекция освобождалась от вопросов оперативного управления, что позволяло ей сконцентрироваться на стратегических решениях. Появились основания для того, чтобы решения, направленные на достижение цели всей фирмы, получили явный приоритет по сравнению с решением функциональных задач.

Впрочем, взгляд на организацию фирмы, несмотря на происходящие в ней инновации по-прежнему содержит достаточно критики. Используя идеи, высказанные Р. Сайертом и Дж. Марчем в работе «Поведенческая теория фирмы» (Cyert, March, 1963), можно предположить, что принимаемые решения⁶ во многом являются следствием неразрешимых внутрикорпоративных конфликтов. Ограниченная рациональность стейкхолдеров фирмы, образующих некую коалицию, не позволяет удерживать в поле зрения все проблемы и согласовывать их непротиворечивым образом. Также внутри фирмы не может существовать субъекта, который мог бы навязать свою волю всем остальным, контролируя и стимулируя их. Отсюда происходит конфликт целей и усложнение траектории движения организации (невозможность объяснить ее следованием единой интегральной цели). На практике может происходить так, что в центре внимания оказывается то одна, то другая из целей, которые часто противоречат друг другу.

Пример американской *General Motors (GM)*, считавшейся классическим образцом *M-Form*, можно рассматривать как подтверждение сказанного. По общему мнению, *M*-структура выбиралась из-за ее эффективности (Chandler, 1962). Однако, как показал Фридлэнд (Freedland, 1997) на протяжении своей истории *GM* искала не эффективности, а согласия среди своих директоров [7, с. 271]. Отсюда, даже если внешне модель организации (диктующая в известной степени условия принятия ключевых решений) может выглядеть как устраиваемая по критерию эффективности, на самом деле она может являться отражением перманентного внутрикорпоративного конфликта.

Таким образом, все происходившие за последние 100 лет организационные изменения (от триумфа *M-Form* до широкого процесса демьюшиализации⁷) следует рассматривать как *относительное*, а не абсолютное улучшение. Это отчетливо показали корпоративные скандалы 2001–2002 гг.⁸ и недавний финансово-экономический кризис.

⁶ В первую очередь организационные, затем – решения, объясняемые особенностями организационной структуры.

⁷ *Demutualization* – процесс вытеснения ранее доминирующих в различных секторах экономики частных и взаимных форм предприятий – семейных предприятий, партнерств (*mutually owned companies*) – публичными акционерными обществами. Наиболее интенсивно протекал в период с 1970 по 2005 гг.

⁸ Причиной скандалов явились множественные примеры умышленного корпоративного мошенничества и коррупции, символом которых стала компания *Enron*. Ее декларируемая

Модель публичной компании, доминирующая в настоящее время во всех развитых экономиках, несет существенные риски, обусловленные асимметрией информации между менеджерами и собственниками, в т.ч. риски дискреционного управления.

3) Анализ информации (фактов).

Анализ фактов можно считать вполне очевидным рациональным основанием для принятия управленческих решений. Тем интереснее узнать, что об этом говорят практики. В одной из работ, автором которой является Итан Расиел (2005), бывший партнер консалтинговой компании *McKinsey*, в пользу фактов говорится следующее: 1) факты компенсируют отсутствие шестого чувства (иначе, они компенсируют проблему локальной некомпетентности ЛПП в том смысле, что во многих случаях ЛПП приходится сталкиваться с уникальностью ситуации, и умение работать с фактами дает ему преимущество быстрого распознавания ключа к решению проблемы); 2) факты позволяют добиться доверия (принятие важного для фирмы решения зачастую представляет собой длинную процедуру, в которой задействовано множество сотрудников, управляющих и консультантов, так что, если вы – звено этой цепочки и ваша задача – сформулировать некоторое предложение, то, если вы хотите, чтобы вашему предложению доверяли, основывайте его на фактах (предпочтительно, чтобы интуиция, эмоциональность и прочие составляющие оставались на вторых ролях)).

Известная проблема, вскрывающаяся при изучении вопроса анализа информации при принятии решений, – *неопределенность*. Простейший способ включить случайно изменяющийся параметр в ожидания, а затем учесть их в решении – оценить вероятностное распределение будущих событий. Если такой подход и верен как указывающий оптимальный выбор субъекта, трудно (невозможно) объяснить его практическую реализацию.

В лучшем случае ЛПП оценивает один (или применительно к инвестиционным решениям на рынке капитала – два) параметра распределения. Нет оснований утверждать, что предприниматель прогнозирует набор характеристик распределения цен комплектующих и сырья. Выявляемые с помощью опросов предпочтения могут в лучшем случае трактоваться как прогноз средних. Действительно, чаще всего среднее – это единственный параметр, подходящий для принятия решения. Даже если предпринимателю известны дисперсия или коэффициент эксцесса, он не сможет их применить. К сожалению, ситуации, когда средняя – эквивалент определенности, чрезвычайно редки.

Кроме того, неопределенность вовсе необязательно может заменяться понятием риск (в трактовке Фрэнка Найта). Считается, что большинство ситуаций в деловой жизни не поддается статистической оценке (Шаститко, 2010). События могут быть уникальными или же оценка вероятностей может оказаться чрезмерно дорогой процедурой. Отсюда проистекает замена объективных статистических характеристик субъективными вероятностями. Ричард Ланглоа показал, что в экономике нередки ситуации, когда использование вероятностей затруднено, так как открытым оказывается множество

выручка за 2000 год составила 101 млрд долларов. Журнал *Fortune* называл *Enron* «самой инновационной компанией Америки» в течение шести лет подряд. В конце 2001 года стало известно, что информация о финансовом состоянии компании в значительной степени сфальсифицирована. 2 декабря 2001 года было объявлено о банкротстве компании. За этим банкротством последовал ряд разоблачений и банкротств подобного рода как в США, так и в Европе.

элементарных событий (Ланглоа, 1986). Следовательно, неопределенность может быть не только параметрической (субъективные вероятности возможны), но и структурной или стратегической (субъективные вероятности невозможны).

Какую роль при принятии решений играет информация, относимая к разным периодам времени – прошлому, настоящему и будущему? Традиционно считается, что чрезвычайно важен анализ прошлой информации. Что может быть лучше глубокого анализа динамики? На динамических рядах построены все статистические методы. Наконец, некоторые известные инвесторы прямо говорили, что знание истории компании (в том числе выходящей за пределы статистических данных) – один из ключевых факторов выбора. Однако к такой точке зрения добавляется и противоположная. В одном из бестселлеров по инвестициям дается такая метафора: вам предлагают купить лошадь возрастом 14 лет, говоря что она была успешна на скачках и даже в четырехлетнем возрасте выиграла кентуккское дерби. Вряд ли вы согласитесь на такую сделку, но это также повод задуматься, всякая ли прошлая информация одинаково значима.

Текущая информация лишена такого недостатка, однако в ней может отражаться особенность настоящего, а потому она также может быть ограниченно применима. В ее защиту можно было бы выдвинуть метод сравнительных оценок, однако он больше связан с оценками прогнозными, то есть относящимися к будущему.

Как деловые люди прогнозируют будущее, чтобы учесть это в своих инвестиционных, ценовых и иных решениях? Известны исследования, в которых показано, что прогнозы предпринимателей соответствуют трем основным правилам – оценке будущего как в точности равного настоящему, оценке изменений в будущем периоде как равным изменениям на предшествующем шаге наблюдений, и оценке на основе средней взвешенной величины отклонений [5, с. 62].

В предыдущих сюжетах речь шла о том, как информация учитывается фирмой в целом. Теория организации пытается ответить на вопрос, как она распределяется внутри организации (фирмы) и какое значение имеет тот или иной вариант распределения информации между ЛПР. Так, например, в ряде работ информация рассматривается как предмет торга внутри организационных структур, между менеджерами одного либо разных уровней. Изучаются модели эффективности, в которых разные персоны могут обмениваться информацией о своих действиях или о состоянии внешней среды. Постановка вопроса может быть, например, такой: что определяет, когда *CEO* будет принимать инвестиционное решение сам, на основе своей собственной информации, и когда на основе информации, сообщенной менеджером дивизиона, когда он позволит менеджеру дивизиона принимать решение, основанное на его (менеджера) информации, и когда – на информации, представленной им самим (см., например: (Harris M. and Raviv A., 2005)).

4) Отбор лучших практик.

Отбор лучших практик также является вполне очевидным основанием принятия решений. Зачем изобретать велосипед? Если можно заимствовать чью-то идею или опыт, это было бы оптимальным путем к достижению цели.

Однако существует масса примеров несостоятельности попыток копирования удачного опыта в управлении, инвестировании и бизнесе. Техничко-технологические, организационно-управленческие решения далеко не всегда можно (без издержек) перенести из одной организации (отрасли, страны) в другую. Целое направление в

экономической теории занимается проблемой абсорбционных способностей стран и регионов воспринимать лучший опыт, принимать и продвигать инновации. О. Уильямсон (1996), кроме того, показал, что препятствует перенесению чужих идей и технологий, назвав этот отсутствующий у принимающей стороны компонент рутинной. В упрощенном варианте это же можно объяснить отсутствием навыка, однако рутинная в понимании Уильямсона включает также и определенные организационные элементы.

Покажем другие аргументы, показывающие, что отбор лучших практик может оказаться лишь идеальной конструкцией принятия решений, а не реально действующим компонентом.

Можно ли наблюдать, что менеджеры усердны в переработке информации для того, чтобы находить лучшие решения? В (Cyert, March, 1963) показано, что фирма осуществляет поиск информации не регулярно, а ситуативно – в основном, когда действующие решения доказали свою неэффективность. Новые варианты (альтернативы) поведения сравниваются не между собой, а с действующими решениями.

Наблюдается ли отбор лучших практик и поиск оптимальных алгоритмов поведения? Выясняется, что неопределенность и несовершенные вычислительные способности определяют такую особенность поведения экономических субъектов, когда они придерживаются субъективного набора правил поведения, причем не универсальных, а применимых к наиболее часто встречающимся в экономической жизни ситуациям (Автономов, 1998). По Р. Хайнеру (1983) отклонения от этих правил могли бы быть выгодны, но (в силу принятых во внимание предпосылок) установить правильный момент для отклонения не представляется возможным. Известен пример с кубиком Рубика. Число возможных позиций, в которых он может находиться, равно 43 млрд. Для каждой существует способ максимально быстрой сборки. Однако сборку осуществляют, пользуясь малым набором алгоритмов, мало обращая внимание на исходную позицию. Такое поведение не оптимально, но оно быстрее всего приводит к цели. Таким образом, рациональные объяснения находят нерациональность поведения, негибкость в принятии решений, феномен порогов. К этому же относится проявление так называемой «рациональной неосведомленности» (*rational ignorance*) (Саймон, 1993): менеджеры, а также политики предпочитают игнорировать нескончаемый поток тривиальных данных, отвлекающих их внимание от более важных вещей.

Подведем некоторые итоги. Экономическая теория, в том числе теория фирмы претерпевает существенные изменения, затронувшие тот аспект, что фирма и процесс принятия решений перестают быть «черными ящиками». Исследователей стали интересовать не только «общие случаи поведения», но и «исключения из правил». Проверке проверяются и сами стилизованные представления о «нормальном поведении» или «нормальных реакциях» на определенные сигналы. В поле зрения попадают такие ранее не затрагиваемые в работах аспекты, как особенности ситуации принятия решения (ситуационный подход), психологические и физиологические затраты, связанные с достижением предполагаемых целей (процессуальные теории мотивации), в т.ч. определяемые такими понятиями, как избегание когнитивный диссонанс, чрезмерное напряжение и т.д. Важное значение придается неопределенности и ограниченным познавательным способностям человека (концепция ограниченной рациональности). В условиях ограниченной рациональности субъекты могут проявлять поведение, описываемое, как экономия на рациональности, измеряемыми становятся такие понятия,

как привычки и нормы. Рациональность перестает рассматриваться в инструментальном смысле – как механическое соответствие инструментов решения заданной цели, оцениваемое по его результатам. Фокус рационального перемещается к процедуре принятия решения в конкретных ситуациях и организационных рамках. Поведенческая экономика, формулирующая соответствующую исследовательскую программу, в отличие от классического направления использует такие методы эмпирических исследований, как экспериментальные наблюдения, опросы, *case studies*, компьютерная симуляция поведенческих алгоритмов. Обратной стороной развития экономической науки в рассмотренном направлении является утрата применяемыми подходами черт универсальности.

Список источников

1. Автономов В. С. Модель человека в экономической науке. СПб.: Экономическая школа, 1998. – 230 с.
2. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997.
3. Расиел И. Метод McKinsey: Использование техник ведущих стратегических консультантов для решения ваших личных задач и задач вашего бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 194 с.
4. Саймон Г.А. Рациональность как процесс и продукт мышления// THESIS. – 1993. Вып. 3. – С. 16–38.
5. Саймон Г.А. Теория принятия решений в экономической теории и науке о поведении/ Теория фирмы/ Под ред. В.М. Гальперина. СПб.: Экономическая школа, 1995. – С. 54–72.
6. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контракция. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
7. Холл Р. Х. Организации. Структуры, процессы, результаты. СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
8. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. – 4-е изд. – М.: ТЕИС, 2010. – 828 с.
9. Chandler, A. D., Jr. (1962/1998). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Press.
10. Cyert R., March J. G. (1992). *A Behavioral Theory of the Firm* (2 ed.). Wiley-Blackwell.
11. Harris M. and Raviv A. (2005) Allocation of Decision-making Authority, *Review of Finance*, 00: 1–31.
12. Langlois R. (1986). Rationality, Institutions, and Explanation. In *Economics as a Process: Essays in the New Institutional Economics*, edited by R. Langlois. Cambridge: Cambridge University Press.