

MARIAN GORYNIA

Teoria przedsiębiorstwa w okresie transformacji

I. Główne współczesne teorie firmy

Celem artykułu jest próba udzielenia odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu współczesna teoria przedsiębiorstwa (teoria firmy) może być przydatna do badania, wyjaśniania, interpretacji i predykcji zachowań przedsiębiorstw funkcjonujących w okresie transformacji ustrojowej, czyli w okresie przejścia od gospodarki centralnie administrowanej do gospodarki regulowanej za pomocą mechanizmu rynkowego.

Trzon współczesnej teorii firmy stanowią następujące koncepcje: neoklasyczna teoria firmy, menedżerskie teorie firmy, behawioralna teoria firmy, teoria agencji, teoria praw własności i teoria kosztów transakcyjnych [M. Gorynia 1998]. Są to koncepcje dość dobrze dopracowane, zwarte i funkcjonujące w literaturze jako dające się wyodrębnić zbiory usystematyzowanych poglądów dotyczących pojmowania firmy w gospodarce rynkowej. Przytoczone koncepcje nie wyczerpują bogatej literatury zajmującej się firmą. W celu uzyskania bardziej kompletnego obrazu aktualnego stanu teorii firmy jeszcze należy wymienić co najmniej takie koncepcje, jak: ewolucyjną teorię firmy (*evolutionary theory of the firm*), kompetencyjną teorię firmy (*competence theory of the firm*), zasobową teorię firmy (*resource-based theory of the firm*) oraz teorię firmy opartą na wiedzy (*knowledge-based theory of the firm*). Trzeba tu stwierdzić znaczne zbliżenie, a właściwie daleko posunięte wzajemne przenikanie się ujęcia firmy w ekonomii i w teorii zarządzania strategicznego. Połączenie wysiłków badawczych obu nurtów wydaje się nawet upoważniać do mówienia o ich fuzji lub zjednoczeniu.

Ewolucyjna teoria firmy traktuje firmę jako heterogeniczną całość, która charakteryzuje się unikalną wiedzą, powstającą w sposób kumulacyjny [R. Nelson, S. Winter 1982].

Kompetencyjna perspektywa widzenia firm i ich strategii wyłoniła się na przełomie lat 80. i 90., chociaż jej podstawy stworzyły wcześniejsze poglądy wielu autorów [N.J. Foss 1996, s. 3]. Kompetencje rozumie się jako typowo idiosynkrytyczny (specyficzny) kapitał wiedzy, który jego posiadaczowi pozwala prowadzić

działalność, a zwłaszcza rozwiązywać problemy. Dzięki wiedzy jej posiadacz działa bardziej efektywnie niż inni. Wiedza jest rozłożona asymetrycznie między uczestników organizacji. W teorii firmy wiedza traktowana jest bardziej jako atrybut organizacji niż indywidualnych osobników. Dlatego uważa się, że jest ona trudna do imitacji i transferu.

W zasobowej teorii firmy kładzie się nacisk na specyficzne aktywa firmy, umożliwiające jej skuteczne i pomyślne funkcjonowanie w otoczeniu [R. Wernerfelt 1984; E.T. Penrose 1959]. Z zasobową teorią firmy ściśle wiąże się rozwijana przez teoretyków zarządzania strategicznego, choć bardziej praktyczna, koncepcja podstawowej kompetencji korporacji [C.H. Prahalad, G. Hamel 1990].

Teorię firmy opartą na wiedzy można w zasadzie traktować jako synonim kompetencyjnej teorii firmy. Do twierdzenia takiego upoważnia przytoczona definicja kompetencji jako kapitału wiedzy. Teoria firmy oparta na wiedzy stara się wyjaśnić powstawanie i utrzymywanie przewagi konkurencyjnej firmy związanej z szeroko rozumianą wiedzą, posiadaną i zdobywaną przez firmę [D. Schendel 1996].

Słuszną wydaje się propozycja N.J. Fossa, aby pokrótce scharakteryzowane już koncepcje określać łącznie mianem: kompetencyjna teoria firmy [N.J. Foss 1996, s. 2]. Koncepcje te mają bowiem ważną cechę wspólną. Przypisują one kapitalne znaczenie specyficznym zasobom posiadanym przez firmę. Zasoby te wynikają z wiedzy. Mają często nieuchwytny, nienamacalny i niematerialny charakter. Zasoby te trudno przemieszczać.

II. Tendencje w rozwoju współczesnej teorii firmy

Niewątpliwą zasługą neoklasycznej teorii firmy jest to, że w ciągu całego okresu swego istnienia, mimo rozwijania się i ewolucji niektórych poglądów, pozostawała ona punktem odniesienia dla pojawiających się nowych koncepcji. Praktycznie podłożem powstania wszystkich wymienionych koncepcji było dostrzeżenie różnych słabości teorii ortodoksyjnej. Chęć przezwyciężenia tych słabości była podstawą nowych koncepcji. Podajemy więc kilka najbardziej charakterystycznych tendencji w rozwoju współczesnej teorii firmy.

Po pierwsze – zauważalny jest szybki postęp, nie tylko ilościowy, lecz także jakościowy pojawiania się nowych wyjaśnień miejsca firmy. Można więc mówić o dużej różnorodności koncepcji w obrębie współczesnej teorii firmy. Wydaje się, że różnorodność koncepcji wynika nie tylko z odmienności postaw badawczych teoretyków, lecz jest też częściowo uwarunkowana zróżnicowaniem obiektów badawczych – rzeczywiste firmy różnią się bowiem pod wieloma względami. Sprawia to, że trudno stworzyć jeden model teoretyczny, obejmujący wszystkie możliwe przypadki.

Po drugie – dostrzeżono, że różne teorie firmy mogą odgrywać w ekonomii odmienne role. W teorii równowagi ogólnej i w teorii organizacji branży można się zadowolić ujęciem przedsiębiorstwa jako „czarnej skrzynki”. Jednak taka koncepcja jest niedostosowana do analizy systemu społecznego i technicznego, jakim jest firma. Ta-

kie badanie wiąże się z koniecznością głębokiego wnikania w organizację wewnętrzną. Dla teorii równowagi ogólnej nie jest ważne, czy przedsiębiorcy powinni czy nie powinni być traktowani jako czynnik produkcji albo też czy zyski firmy powinny lub nie powinny być dzielone między właścicieli i menedżerów. Kwestie te są natomiast bardzo istotne dla teorii próbujących badać wewnętrzną rzeczywistość firm. Różnice w postawach poznawczych sprawiają, że dla jednych ekonomistów firmy są jednostkami świata rzeczywistego, podczas gdy inni postrzegają firmę tylko jako ogniwo teoretyczne, konstrukcję umysłową wyjaśniającą przejście od przyczyny do skutku [*The Firm...* 1990].

Po trzecie – cechą wymienionych teorii firmy jest rozłożenie akcentów na różnych aspektach funkcjonowania przedsiębiorstwa. Jedne teorie skupiają się na wyjaśnieniu warunków istnienia, inne na kształtowaniu cen, zachowaniach menedżerów, wzroście itp. Wieloaspektowość zainteresowań wskazuje, że zaprezentowane teorie należy postrzegać bardziej w kategoriach komplementarności niż substytucyjności. Teorie te mogą obok siebie koegzystować, a wyższość którejś z nich może być kwestią subiektywnej oceny (może wynikać np. z mody).

Po czwarte – we współczesnych teoriach firmy wyraźnie zaznacza się chęć możliwie dogłębnego poznania zawartości „czarnej skrzynki”. Oprócz teorii już wymienionych, zagadnieniem tym zajmują się szczegółowo przedstawiciele teorii organizacji i zarządzania. Co więcej, wyczerpujące badania wnętrza „czarnej skrzynki” niekoniecznie prowadzą do wyników sprzecznych z ustaleniami teorii bardziej ogólnych, przyjmujących jej postulat. Tak więc możliwe jest współistnienie różnych podejść, które mogą stanowić użyteczne alternatywy zależnie od przyjętego poziomu abstrakcji analizy.

Po piąte – jak się wydaje – podanie w wątpliwość neoklasycznych zasad racjonalności i optymalizacji nie doprowadziło dotychczas do powstania całkowicie wykształconych propozycji alternatywnych, dających się operacjonalizować. Propozycje optymalizacji i zachowań satysfakcjonujących wydają się bardziej komplementarne niż konkurencyjne [*Les théories de la firme* 1993, s. 97–98].

III. Założenia ontologiczne i epistemologiczne badań zachowań przedsiębiorstw w okresie przejścia

Zarówno przygotowanie i przeprowadzenie badań dotyczących zachowań przedsiębiorstw, jak i interpretacja uzyskanych wyników muszą być poprzedzone sformułowaniem założeń ontologicznych i epistemologicznych.

Założenia ontologiczne dotyczą istoty przedmiotu badań lub działania – odpowiadają na pytanie czym (kim) jest ten przedmiot. We współczesnej metodologii nauk społecznych raczej odrzuca się takie skrajne rozwiązania, jak holizm (kolektywizm) i redukcjonizm (indywidualizm, elementaryzm)¹. Sugeruje się podejście określane mia-

¹ Założenia ontologiczne i metodologiczne obu postaw trafnie zrekonstruował M. Bunge [1979]; zob. też M. Gorynia 1995, s. 14–16; S. Nowak 1985, s. 100.

nem systemizmu. Podstawowe założenia ontologiczne można więc wyprowadzać z systemizmu, nie ograniczając się jednakże do tego zbioru poglądów. Są to następujące założenia [W.J. Otta 1996]:

- Przedsiębiorstwo nie jest ani prostym agregatem jednostek ludzkich, ani też ponadjednostkową całością – jest ono systemem wzajemnie powiązanych jednostek.

- Zgodnie z postulatami ogólnej teorii systemów, przedsiębiorstwo jest elementem porządku hierarchicznego, tzn. jest systemem hierarchicznym (wielopoziomym) – systemy określonego poziomu (podsystemy) tworzą łącznie systemy wyższego poziomu [M. Gorynia 1993].

- Z założeń 1 i 2 wynika, że właściwe jest ich odnoszenie zarówno do przedsiębiorstwa, jak i do gospodarki jako całości.

- Przedsiębiorstwo jest systemem wielopodmiotowym – w jego skład wchodzi ludzie i grupy ludzi, zachowujące się w sposób rozmyślny². Zachowania podmiotów uwarunkowane są kontekstem subiektywnym i obiektywnym. Kontekst subiektywny tworzą zasoby wiedzy oraz normy danego podmiotu. Kontekst obiektywny związany jest oddziaływaniami regulacyjnymi (wpływ innych podmiotów na dany podmiot) oraz z wpływem realnej sfery gospodarowania (warunki naturalne, zasoby, standardy techniczne, popyt itp.).

- Zależność między zachowaniem podmiotu a kontekstem, w którym działa, jest dwustronna, czyli ma charakter sprzężenia zwrotnego; podmioty przystosowują swoje działania do kontekstu, jednocześnie jednak wywierają wpływ na tenże kontekst.

- Przedsiębiorstwo jest systemem socjotechnicznym – wykorzystuje w nim technikę przedmiotową (środki produkcji) oraz technikę czynnościową (metody i procedury posługiwania się środkami produkcji).

- Przedsiębiorstwo jest dynamicznym systemem interakcyjnym – interakcje zachodzą między poszczególnymi podsystemami tego systemu oraz między tymi podsystemami i systemem jako całością. Interakcjami rządzą zinstytucjonalizowane reguły gry, czyli takie ich cechy, jak powtarzalność i przewidywalność. Instytucjonalizacja może być sformalizowana (system prawny), może też odwoływać się do zwyczaju. Instytucjonalizacja reguł gry dotyczy oczywiście także relacji przedsiębiorstwa z systemami wyższego rzędu (np. mezo czy makro).

Równie istotne jak założenia ontologiczne są także powiązane z nimi następujące postulaty metodologiczne [W.J. Otta 1996]:

- Założenie systemizmu metodologicznego – konieczność uwzględniania w badaniach zarówno cech elementów składowych, jak i cech systemowych, wynikających z interakcji podmiotów gospodarczych [M. Bunge 1979].

² Zachowanie się jest reakcją, jeśli zmiany są zewnętrznie zdeterminowane. Stanowi ono odpowiedź, gdy zmiany zewnętrzne są konieczne, lecz niewystarczające do zainicjowania procesu zmian strukturalnych. Podmiot jest w tym przypadku współautorem swego zachowania się. Podmiot podejmuje działania, gdy zmiany zewnętrzne nie są ani konieczne, ani wystarczające do zainicjowania zachowania. Działanie jest więc procesem autozeterminowanym [R.L. Ackoff 1973].

- Założenie analizy wielopoziomowej – autonomicznej analizy danego poziomu, analizy kontekstualnej (w kontekście wyższego poziomu) oraz analizy redukcyjnej (wyjaśnianie przez zmienne niższego poziomu) [C. Steinle 1983].
- Założenie wyjaśniania funkcjonalno-genetycznego – geneza zachowań podmiotów gospodarczych wiąże się z ich normami oraz percepcją zewnętrznych i wewnętrznych ograniczeń. Spośród autonomicznych działań i częściowo autonomicznych odpowiedzi utrwalają się i rozpowszechniają się jednak tylko te, które prowadzą do pożądanых wyników.
- Założenie wyjaśniania dialektycznego – podmioty gospodarcze jednocześnie kształtują i przystosowują się do warunków działania.
- Założenie uwzględniania czynnika technicznego w wyjaśnianiu.
- Założenie analizy diachronicznej, obejmującej dłuższe odcinki czasu i wyjaśniającej zachowania podmiotów gospodarczych w kontekście gier, które rozgrywają.

Potencjalny wkład współczesnych teorii firmy w wyjaśnienie zachowań przedsiębiorstw w okresie transformacji

Punktem wyjścia współczesnej teorii firmy jest teoria neoklasyczna. Do jej głównych twierdzeń należy to, że celem firmy jest maksymalizacja zysku. Jak już wspomniano, w literaturze spotyka się poglądy, iż w rozwiniętej gospodarce rynkowej motyw maksymalizacji zysku nie zawsze jest stawiany na pierwszym planie. W gospodarce polskiej w okresie transformacji występują liczne przesłanki pozwalające twierdzić, że postulat ten jest tutaj spełniany w relatywnie niższym stopniu, choć kwantyfikacja różnicy stopnia spełnienia postulatu maksymalizacji zysku przedsiębiorstw w dojrzałej gospodarce rynkowej i w gospodarce okresu transformacji nie wydaje się możliwa.

Nawet w odniesieniu do celów funkcjonowania przedsiębiorstw w rozwiniętej gospodarce rynkowej toczy się spór między przedstawicielami *economics* a przedstawicielami ekonomii menedżerskiej oraz nauk o organizacji i zarządzaniu [A. Noga 1996]. Pierwsi prowadzą „...modelowe, często całkowicie heurystyczne analizy, w których przyjmuje się cele przedsiębiorstwa jako założenia bez dbałości o to, w jakim stopniu są adekwatne do rzeczywistości. W takich analizach cele te przedstawiane są nierzadko w postaci sformalizowanej funkcji. Ważniejszą kwestią niż adekwatność przyjmowanego założenia celu do rzeczywistych kryteriów działania przedsiębiorstwa jest w tej płaszczyźnie sporu wewnętrzna zgodność – formalna i heurystyczna – budowanych modeli” [Tamże].

Przedstawiciele ekonomii menedżerskiej oraz nauk o organizacji i zarządzaniu, stojący w opozycji do tego podejścia, zajmują się raczej empirycznym identyfikowaniem celów konkretnych przedsiębiorstw. Podejmują próby wyjaśniania, dlaczego przedsiębiorstwa bardziej zainteresowane są osiągnięciem takich, a nie innych celów.

Zasygnalizowane spory dotyczą przede wszystkim przydatności zasady maksymalizacji zysku do wyjaśnienia i predykcji zachowań przedsiębiorstw. Syntezy po-

głódów przemawiających za i przeciw wykorzystaniu tej zasady dokonał A. Noga [1996].

Do najważniejszych argumentów „za” należą następujące:

- Zysk jest najbardziej syntetycznym, a jednocześnie prostym motywem kierującym działaniami przedsiębiorstwa. Przyjęcie tego postulatu umożliwia prowadzenie przejrzystych wyjaśnień.

- Siły konkurencji, działające w różnych branżach w sposób odmienny, w tendencji na dłuższą metę zmuszają przedsiębiorstwa do maksymalizacji zysku. Niespełnienie tego warunku prowadzi do bankructwa.

- Zdolność predykcyjna modeli zakładających jako cel maksymalizowanie zysku jest zadowalająca. Można tworzyć prognozy właściwie przewidujące zachowania cenowe i produkcyjne przedsiębiorstw.

- Zasada maksymalizacji zysku pozwala na połączenie analiz wyjaśniających zachowania mikroekonomiczne na poziomie przedsiębiorstw z analizami wyjaśniającymi funkcjonowanie branż i gospodarki poszczególnych krajów.

W analizie funkcjonowania przedsiębiorstw przeciw wykorzystaniu zasady maksymalizacji przemawiają następujące okoliczności:

- Niepewność otoczenia i ograniczona zdolność rozpoznawania wszystkich możliwych wariantów decyzyjnych podważają zasadność postulatu maksymalizacji zysku. Zagadnienie dodatkowo komplikuje się przy rozważaniu krótkiego i długiego okresu.

- Oddzielenie we współczesnych przedsiębiorstwach kontroli od własności nakazuje zakwestionować poprawność zasady maksymalizacji zysku.

- W rzeczywistych zachowaniach przedsiębiorstw spotyka się wiele działań sprzecznych z zasadą maksymalizacji zysku.

Wskazać można wiele innych przesłanek świadczących o tym, że aspekty efektywnościowe nie są decydującym kryterium zachowań przedsiębiorstw polskich w okresie przejścia [W.J. Otta, M. Gorynia 1993].

Po pierwsze – występowały przejawy „amortyzowania” przez przedsiębiorstwa wymagań efektywnościowych i „miękkiego” finansowania działalności, np.:

- zadłużenie wzajemne przedsiębiorstw [B. Pinto, M. Belka, S. Krajewski 1993];
- opóźnienia w płaceniu podatków [Tamże];
- „złe” długi w bankach.

Po drugie – do połowy 1992 r. spadek produkcji przemysłowej był większy niż spadek zatrudnienia. Oznaczało to spadek wydajności pracy. Dopiero od połowy 1993 r. wzrastać zaczęła produkcja przemysłowa, przy utrzymującym się zmniejszaniu zatrudnienia. W następnych latach spadkowi stopy bezrobocia towarzyszył już wzrost wydajności pracy.

Po trzecie – przyjęte koncepcje i prowadzona polityka prywatyzacji nie sprzyjała szybkim zmianom instytucjonalnym i strukturalnym w przedsiębiorstwach. W większości przypadków przedsiębiorstwa były prywatyzowane bez uprzedniej restrukturyzacji³.

³ Założenie poprzedzającej restrukturyzacji przyjęto w odniesieniu do znacznej części prywatyzowanych przedsiębiorstw w byłej NRD [H. Siebert 1991].

Znaczna część stosowanych metod prywatyzacji nie sprzyja wykształceniu się jednolitego ośrodka kierowniczego w przedsiębiorstwach. Zwalnia to procesy przystosowawcze. W wielu przedsiębiorstwach prywatyzacja nie pociąga za sobą istotnych zmian w strukturze i metodach zarządzania.

Po czwarte – nie zmieniono w odpowiednim czasie ustawy o przedsiębiorstwach państwowych, przyznającej duże uprawnienia radom pracowniczym. Postanowienia tej ustawy przyczyniały się do wytworzenia w przedsiębiorstwach państwowych (które nie zostały sprywatyzowane) struktury władzy określanej mianem „trójkąta bermudzkiego”. Działały trzy podstawowe ośrodki władzy w przedsiębiorstwie: dyrekcja, samorząd pracowniczy i związki zawodowe. Ośrodki te mają zazwyczaj dość kompetencji, by wzajemnie się blokować, lecz zbyt mało, ażeby prowadzić konstruktywne działania. Słaba jest pozycja dyrekcji, która często nie znajduje wsparcia ze strony państwowej administracji gospodarczej, mimo że państwo *de jure* jest właścicielem przedsiębiorstw.

Po piąte – polityka gospodarcza państwa często opierała się na bodźcach negatywnych wobec przedsiębiorstw. Zewnętrzne środowisko ma charakter wymagający i najczęściej wrogi. Nie podejmowano na szerszą skalę przedsięwzięć mających wspomóc przedsiębiorstwa w procesach przystosowawczych.

Po szóste – wrogość i niepewność środowiska gospodarczego wzmacniały niektóre czynniki kulturowe, a mianowicie:

- brak tradycji działania na rynku;
- utożsamianie reguł gospodarki rynkowej z „prawem dżungli” – czyli z brakiem jakichkolwiek ograniczeń prawnych i etycznych;
- nawyki mafijnego i omijającego prawo działania wytworzone przez wieloletnie praktyki czarnego i szarego rynku.

Po siódme – destrukcyjnym i wywołującym niepewność zjawiskom w środowisku ekonomicznym i społecznym w niedostatecznym stopniu przeciwdziałają państwowe organa nadzorujące porządek ekonomiczny. Niepokojące rozmiary przybiera przemysł niektórych towarów. Duża jest liczba afer gospodarczych, a wiele z nich nie zostało wyjaśnionych. Przejawy nieuczciwej konkurencji nie są skutecznie eliminowane. W ostateczności legalnie działające przedsiębiorstwa są z góry stawiane w niekorzystnej pozycji.

Po ósme – trzeba wreszcie dostrzegać lukę kwalifikacji, która utrudnia przedsiębiorstwom proces przystosowania. Najistotniejsze braki w zakresie kwalifikowanych kadr dotyczą kierowników szczebla strategicznego, kierowników finansowych, analityków marketingowych i finansowych. System edukacyjny powoli i z trudem przystosowuje się do nowych wymagań. Przemiany w edukacji ekonomicznej nie były dostatecznie wspierane przez państwo [M. Gorynia, W.J. Otta 1992].

Przytoczone argumenty wydają się wskazywać na ograniczenia w szansach wykorzystania neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa do wyjaśnienia i predykcji zachowań przedsiębiorstw w okresie transformacji. Argumenty te stanowią rozwinięcie i uzupełnienie przedstawionych wcześniej poglądów, kwestionujących przydatność filaru neoklasycznej teorii firmy – zasady maksymalizacji zysku do badania zachowań przedsiębiorstw w rozwiniętej gospodarce rynkowej. Nie oznacza to jednak, że neo-

klasyczna teoria firmy jest całkowicie nieprzydatna. Można ją traktować jako model stanowiący pierwsze, ogólne przybliżenie rzeczywistości. W modelu tym, po wprowadzeniu dodatkowych założeń, możliwe jest opracowanie rozwiązań bardziej szczegółowych i bardziej zbliżonych do konkretnych sytuacji poszczególnych przedsiębiorstw. Zasadę maksymalizacji zysku można też pojmować jako swego rodzaju wzorzec, wskazujący ogólny kierunek postępowania, a nie w pełni oddający rzeczywiste zachowania przedsiębiorstw. Tak właśnie zdaje się traktować tę zasadę T. Gruszecki, uznając ją za wiarygodną w umiarkowanym, lecz nie rygorystycznym ujęciu: *Maksymalizacja jest tu rozumiana potocznie, jako zasada im więcej, tym lepiej, a nie jako maksymalizacja prowadząca do zrównania utargu krańcowego z krańcowym kosztem. Oczywiście, takie założenie można zrobić i jest ono zgodne z potoczną obserwacją i zdrowym rozsądkiem*” [T. Gruszecki 1994].

Menedżerskie teorie firmy mogą być wartościowym źródłem inspiracji w badaniach zachowań przedsiębiorstw okresu przejścia do gospodarki rynkowej. Przemaszają za tym następujące okoliczności:

- W wielu firmach prywatnych i państwowych obserwuje się coraz wyraźniejsze oddzielenie własności i kontroli. Poziom profesjonalny menedżerów nie jest jeszcze najwyższy, lecz słaby rozwój rynku kapitałowego sprawia, że rynek ten jest często „tolerancyjny” wobec niezadowolających osiągnięć menedżerów. Duże rozproszenie własności w niektórych firmach utrudnia sprawowanie nadzoru nad menedżerami przez akcjonariuszy.

- Trudności w sprawowaniu nadzoru przez właścicieli nad menedżerami są dodatkowo pogłębione przez brak rozwiniętego rynku kadr menedżerskich. Sytuacja w tej dziedzinie jest silnie zróżnicowana regionalnie. Na tzw. prowincji właścicielowi trudno znaleźć następców dla menedżerów, którzy w dotychczasowej działalności wykazali się niekompetencją.

- Problemy z tzw. nadzorem właścicielskim występują też między państwowymi organami założycielskimi a dyrekcjami przedsiębiorstw państwowych oraz zarządami spółek z większościovym udziałem skarbu państwa – egzemplifikację stanowić mogą trudności z utrzymaniem wzrostu płac zgodnie z obowiązującymi regulami.

- Możliwości realizowania przez menedżerów zachowań dyskrejonalnych, wobec zasygnalizowanych niedostatków rynku kapitałowego, kadrowego oraz kontroli ze strony państwa, wydają się szczególnie duże. Potwierdzają to obserwowane w niektórych przedsiębiorstwach skłonności do ekspansji za wszelką cenę (wzrost wielkości sprzedaży, wzrost nakładów na reklamę bez przywiązywania odpowiedniej wagi do kryterium zysku), do realizacji nadmiernej stopy wzrostu kończącej się utratą równowagi finansowej, a także do dyskusyjnych preferencji wydatków menedżerów.

Obiecującym kierunkiem badań zachowań przedsiębiorstw w okresie transformacji wydaje się behawioralna teoria firmy. O trafności tej opinii mogą świadczyć następujące argumenty:

- Wobec kwestionowania adekwatności zasady maksymalizacji zysku (przynajmniej w odniesieniu do niektórych kategorii przedsiębiorstw) coraz popularniejsze staje się przyjmowanie koncepcji wiązki celów przedsiębiorstwa, w tym celów i interesów różnych osób związanych z firmą.

- W przedsiębiorstwach zauważa się koalicje różnych indywidualnych podmiotów. Koalicje, szczególnie eksponowane w związku z przekształceniami przedsiębiorstw państwowych, obejmują dyrekcję, radę pracowniczą i związki zawodowe.

- Nawet w przedsiębiorstwach przekształconych, zrestrukturyzowanych i sprywatyzowanych częstym zjawiskiem są konflikty w układzie hierarchicznym (przełożony–podwładny) oraz w układzie poziomym (np. między pionem produkcji, handlu i finansowym).

- Z behawioralnej teorii firmy wynika inspiracja do prowadzenia badań poziomu aspiracji uczestników organizacji, rzeczywistych celów przedsiębiorstw, procesów decyzyjnych zachodzących w przedsiębiorstwach oraz przebiegu podstawowych linii konfliktu wewnątrz przedsiębiorstw.

Wartościowe mogą okazać się także propozycje sformułowane przez przedstawicieli teorii agencji. Propozycje te są stosunkowo mniej znane w Polsce, zarówno w kręgach akademickich, jak i menedżerskich. Potencjalne kierunki badań, dla których źródłem inspiracji mogą być dokonania teorii agencji, są następujące:

- identyfikacja i ewaluacja kosztów agencji;
- badanie funkcjonowania różnych form organizacyjnych, wyodrębnionych w ramach przygotowanej przez przedstawicieli teorii agencji typologii;
- sposoby rozwiązywania konfliktów między akcjonariuszami i menedżerami w spółkach;
- interpretacja polityki finansowej firm i produktów finansowych.

Dla badaczy zachowań przedsiębiorstw w okresie transformacji godne uwagi powinny być dokonania w teorii praw własności. Na podstawie tej teorii zasugerować można następujące kierunki badań:

- konsekwencje osłabienia praw własności w różnych formach organizacyjnych przedsiębiorstw;
- wpływ polityki gospodarczej lub szerzej – regulacyjnej działalności państwa – na dystrybucję praw własności;
- wpływ rozdrobnienia praw własności na efektywność przedsiębiorstw;
- funkcjonowanie tzw. spółek pracowniczych jako spółek z „rozmytą” strukturą własności.

Niezwykle ważne problemy badawcze odnoszące się do funkcjonowania przedsiębiorstw w okresie transformacji można wyprowadzać z teorii kosztów transakcyjnych. Teoria ta stanowi inspirację do podjęcia następujących problemów badawczych:

- przejawy i konsekwencje oportunistycznego zachowania podmiotów gospodarczych;
- identyfikowanie i ewaluacja kosztów transakcyjnych;
- integracja wsteczna i w przód oraz deintegracja (decyzje dotyczące zasięgu przedsiębiorstwa, czyli *make or buy*).

Wydaje się wreszcie, że szczególnie ważną rolę, zarówno do wywoływania problemów mogących stanowić przedmiot badań, jak i służących inspiracją dla prowadzenia polityki gospodarczej, mogą być tzw. kompetencyjne teorie firmy. Doniosłość tych teorii wynika z faktu, że wiele firm przeżywa w okresie przejścia trudność w przystosowaniu się do nowych, rynkowych warunków działania. Jedną z przyczyn i jed-

nym z przejawów nieprzystosowania jest brak odpowiednio rozumianych kompetencji, wymaganych do skutecznego i efektywnego konkurowania. Można więc mówić o swoistej luce przystosowawczej, która określa różnicę między stanem pożądanym (wzorcowym) a stanem rzeczywistym. Z kompetencyjnych teorii firmy można wyprowadzić sugestie celowości zbadania rozmiarów luki przystosowawczej, a następnie tworzenia programu działań zmierzających do jej wypełnienia lub co najmniej zmniejszenia.

V. Luka konkurencyjna w zachowaniach firm polskich

Koncepcja luki konkurencyjnej stanowi przykład wzajemnego nakładania się i przenikania teorii firmy oraz teorii organizacji i zarządzania. U podstaw koncepcji luki konkurencyjnej leży neoklasyczna teoria przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa uczestniczą w grze konkurencyjnej po to, aby przetrwać, zaś warunkiem przetrwania jest dążenie do maksymalizacji zysku. Przedsiębiorstwa te działają jednak w różnych strukturach rynku – konkurencja doskonała i czysty monopol są użytecznymi punktami odniesienia jako skrajne rodzaje struktury rynku, jednak w rzeczywistości większość rynków znajduje się między tymi biegunami [D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch 1997, s. 267]. Większość przedsiębiorstw działa w warunkach konkurencji niedoskonałej, której charakterystycznymi przypadkami są oligopol i konkurencja monopolistyczna. W tych warunkach osiągnięcie zysku przez przedsiębiorstwo uwarunkowane jest uzyskaniem przewagi konkurencyjnej. Do wytworzenia i utrzymania przewagi konkurencyjnej prowadzi odpowiednia w danych warunkach strategia konkurencyjna. Strategią konkurencyjną realizowaną przez firmy zajmują się zarówno przedstawiciele zarządzania strategicznego, jak i przedstawiciele tzw. ekonomii branży (*industrial economics*). Jak już zasygnalizowano, inspirację do rozwijania koncepcji luki konkurencyjnej mogą stanowić kompetencyjne teorie firmy, wskazujące na podstawowe znaczenie zasobów w tworzeniu skutecznych i efektywnych strategii konkurencyjnych.

Pojawienie się luki konkurencyjnej jest zagadnieniem, które trzeba dogłębnie zbadać. Prace powinny zmierzać do jej konceptualizacji (udzielenie odpowiedzi na pytanie: czym jest ta luka konkurencyjna i jakie są jej wymiary) oraz operacjonalizacji (udzielenie odpowiedzi na pytanie: jak tę lukę mierzyć i zmniejszać lub doprowadzić do jej zniknięcia).

Luka konkurencyjna jest składnikiem szerszego problemu, a mianowicie luki przystosowawczej na poziomie przedsiębiorstwa. Luka ta pojawiła się w gospodarce w związku ze zmianą systemu regulacji z administracyjnego na rynkowy. Po wprowadzeniu rynkowego sposobu regulacji powstała trudność z przystosowaniem się podmiotów gospodarczych do nowych reguł gry. Luka przystosowawcza i konkurencyjna zyskuje dodatkowo na znaczeniu w kontekście przystępowania Polski do Unii Europejskiej.

Integracja Polski z Unią Europejską jest procesem rozłożonym w czasie. O długości okresu dojścia do całkowitej integracji zdecydują m.in. konieczne dostosowania,

które są funkcją zakresu i intensywności nieprzystosowania naszej gospodarki do organizmu gospodarczego Unii Europejskiej. Nieprzystosowanie Polski można rozpatrywać na trzech poziomach analitycznych:

- po pierwsze makroekonomicznym – np. spełnianie kryteriów z Maastricht, charakter prowadzonej makroekonomicznej polityki gospodarczej, konkurencyjność gospodarki narodowej jako całości (pozycja konkurencyjna gospodarki), struktura gospodarki narodowej;
- po drugie mezoekonomicznym – np. regulacja poszczególnych rynków branżowych, struktura rynków branżowych, selektywna polityka gospodarcza, konkurencyjność międzynarodowa poszczególnych branż;
- po trzecie mikroekonomicznym – np. strategie konkurencyjne przedsiębiorstw, zdolność konkurencyjna przedsiębiorstw, ograniczenia konkurencyjności przedsiębiorstw, możliwości poprawy konkurencyjności przedsiębiorstw, przewagi konkurencyjne przedsiębiorstw.

Dotychczasowe badania problematyki nieprzystosowania charakteryzuje przede wszystkim orientacja makroekonomiczna oraz, w mniejszym zakresie, sektorowa. Analizowane są kryteria i konsekwencje makroekonomiczne przystąpienia nowych krajów członkowskich do Unii Europejskiej. Przedmiotem zainteresowania badaczy jest także określenie koniecznego zakresu dostosowań w dziedzinie polityki makroekonomicznej, w legislacji oraz dotyczące regulacji poszczególnych sfer życia gospodarczego.

Zauważalnie mniej uwagi poświęca się mikroekonomicznym oraz branżowym aspektom procesów dostosowawczych. W szczególności bardzo ograniczona jest wiedza na temat luki przystosowawczej na poziomie przedsiębiorstw. Przez lukę przystosowawczą rozumie się tu różnice w potencjale konkurencyjnym i w strategiach konkurowania dzielące przedsiębiorstwa z krajów aspirujących do członkostwa i przedsiębiorstwa z krajów członkowskich.

Nieprzystosowanie na poziomie przedsiębiorstw jest jeszcze dość słabo rozpoznane, zarówno pod względem koncepcyjnym, jak i określenia jego zakresu i intensywności. Słaba znajomość nieprzystosowania przedsiębiorstw utrudnia właściwy dobór i upowszechnianie przedsięwzięć przystosowawczych oraz uniemożliwia formułowanie i stosowanie w praktyce adekwatnych środków polityki gospodarczej.

Można więc stwierdzić, że omawiane nieprzystosowanie na poziomie przedsiębiorstwa ma dwa istotne aspekty:

- poznawczy – brak zadowalająco precyzyjnej wiedzy opisowo-wyjaśniającej, dotyczącej zakresu i intensywności problemu przystosowawczego;
- praktyczny – brak wzorców rozwiązania problemu przystosowawczego zarówno na poziomie przedsiębiorstw (strategie przystosowawcze), jak i na poziomie branż (branżowe polityki przystosowawcze).

W związku z tym można argumentować za celowością prowadzenia intensywnych badań luki przystosowawczej. Przed badaniami można postawić dwie grupy celów: poznawcze i praktyczne. Do postulowanych celów poznawczych należą:

- konceptualizacja i operacjonalizacja pojęcia luki przystosowawczej na poziomie mikroekonomicznym;

- identyfikacja i wyjaśnienie czynników determinujących lukę przystosowawczą, z ewentualnym uwzględnieniem branżowego zróżnicowania zakresu i intensywności luki przystosowawczej;

- pomiar luki przystosowawczej w przedsiębiorstwach.

Cele praktyczne mogłyby obejmować następujące elementy:

- sformułowanie praktycznych zaleceń dotyczących strategii firm, w których występuje luka przystosowawcza;

- opracowanie rekomendacji odnośnie do prowadzenia branżowej polityki przystosowawczej;

- przygotowanie zaleceń pod adresem samorządu gospodarczego.

Schemat analityczny postulowanych badań winien nawiązywać do koncepcji strategii konkurencyjnej, rozwijanych w pracach M. Portera [1985] i J. Kaya [1993].

Bibliografia

- Ackoff R.L., *O system pojęć systemowych*, „Prakseologia” 1973, nr 2.
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.
- Bunge M., *A System Concept of Society. Beyond Individualism and Holism*, „Theory and Decision” 1979, vol. 10.
- Foss N.J., *Introduction. The Emerging Competence Perspective*, w: *Towards a Competence Theory of the Firm*, ed. N.J. Foss and Ch. Knudsen, Routledge, London and New York 1996.
- Gorynia M., *Poziomy analizy w naukach ekonomicznych*, „Ekonomista” 1993, nr 4.
- Gorynia M., *Teoria i polityka regulacji mezosystemów gospodarczych a transformacja post-socjalistycznej gospodarki polskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1995.
- Gorynia M., *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji. Mikroekonomia przejścia*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1998.
- Gorynia M., Otta W.J., *The Business Education Industry in Poland. Current Trends and Challenges*, „Journal of European Business Education” 1992, vol. 2, nr 1.
- Gruszecki T., *Uwagi o zasadach maksymalizacji zysku*, „Ekonomista” 1994, nr 5.
- Kay J., *Foundations of Corporate Success. How Business Strategies Add Value*, Oxford University Press, Oxford 1993.
- Koening G., *Les théories de la firme*, Economica, Paris 1993.
- Nelson R., Winter S., *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press, Cambridge, Mass. 1982.
- Noga A., *Cele przedsiębiorstwa. Kontrowersje teoretyczne*, „Ekonomista” 1996, nr 6.
- Nowak S., *Metodologia nauk społecznych*, PWN, Warszawa 1985.
- Otta W.J., *Teoria przedsiębiorstwa a przejście do gospodarki rynkowej*, „Ekonomista” 1996, nr 1.
- Otta W.J., Gorynia M., *Export Turnaround – Switching from the CMEA to Competitive Markets*, w: *International Business and Europe after 1992 – Proceedings of the EIBA 19 Annual Conference*, Lisboa, grudzień 12–14 1993.
- Penrose E.T., *The Theory of the Growth of the Firm*, Blackwell, Oxford 1959.

- Pinto B., Belka M., Krajewski S., *Transforming State Enterprises in Poland. Microeconomic Evidence of Adjustment Policy*, Research Working Paper WPS 1101, The World Bank, luty 1993.
- Porter M.E., *Competitive Advantage, Creating and Sustaining Competitive Advantage*, The Free Press, New York 1985.
- Prahalad C.K., Hamel G., *The Core Competence of the Corporation*, „Harvard Business Review” 1990, vol. 66.
- Schendel D., *Knowledge and the Firm*, „Strategic Management Journal” 1996, vol. 17.
- Siebert H., *German Unification: the Economics of Transformation*, „Economic Policy” 1991, vol. 13.
- Steinle C., *Organization Theory and Multiplane Analysis (MPA); Steps Toward Integration of Individual-Centered and Exchange-Oriented Explanatory Schemes*, „Management International Review” 1983, nr 1.
- The Firm as a Nexus of Treaties*, ed. M. Aoki, B. Gustafson, O.E. Williamson, SAGE Publications, London 1990.
- Wernerfelt R., *A Resource-based View of the Firm*, „Strategic Management Journal” 1984, nr 5.

THE THEORY OF THE FIRM UNDER CONDITIONS OF SYSTEMIC TRANSFORMATION

S u m m a r y

The purpose of this article is to answer the question of the extent to which the theory of the firm may be useful in analysing, explaining, interpreting and predicting the behaviour of enterprises during the transformation of the economic system. Main contemporary theories of the firm are reviewed and their important tendencies are highlighted, assumptions that may be useful in examining the behaviour of enterprises in the period of transition are formulated, the potential contribution of the present theories of the firm to the explanation of that behaviour is assessed and a concept of the research programme to the competitive behaviour of Polish firms is suggested.

ТЕОРИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ

Р е з ю м е

В статье делается попытка ответить на вопрос, насколько современная теория фирмы может быть полезна для исследования, выяснения, интерпретации и констатации на тему поведения предприятий, функционирующих в условиях перехода к рыночной экономике. Автор перечислил главные современные теории фирмы, представил важнейшие тенденции в современной теории предприятия, сформулировал комплекс положений, который может быть, по мнению автора, полезен в исследованиях поведения в переходный период, рассмотрел потенциальный вклад современных теорий предприятия в объяснение поведения предприятий в период трансформации и обрисовал концепцию исследовательской проблемы, касающейся конкурентной недостаточности в поведении польских предприятий.