

## Modern vállalatelméletek: Összefoglalás és kritika

### 1. Bevezetés

A vállalat a piacgazdaság fontos intézménye, magatartásának megértése az egész közgazdasági elmélet szempontjából alapvető. Bár a vállalatok piaci magatartását a közgazdászok már régóta elemzik, az ún. vállalatelmélet egy relatíve fiatal területe a közgazdaságtannak. Napjainkra a vállalatelmélet a közgazdaságtan egyik leggyorsabban fejlődő ágává vált. Több tényező is segítette ezt a folyamatot. Egyrészt a stratégiai menedzsment egyre inkább igényli nézeteinek vállalatelméleti megalapozását, a két tudomány kölcsönösen gyümölcsözően hatott egymás fejlődésére<sup>1</sup>, és több olyan kutatási terület is kibontakozott, amely az elméleti és a gyakorlati tudományok határvonalán helyezkedik el. Másrészt a vállalatelmélet „tárgykörének” a kikristályosodásával<sup>2</sup> az elmélet fejlődése újabb lendületet kapott. Harmadrészt a standard neoklasszikus közgazdaságtan vállalatelméletét számos kritika érte, ezek a kritikus hangok a 40-es évek végétől<sup>3</sup> már meglehetősen erősek lettek. A támadások fő vonala a standard modell irreális feltételezéseire irányult. A kritikus hangok olyan elméletet követeltek, melyek predikciói a valóságot pontosabban írják le. Az 50-es évektől a standard neoklasszikus vállalatelmélet kritikájaként megfogalmazódó elméletek között nagy számban születtek ad hoc elméletek, amelyek a vállalati magatartásnak csak egy-egy szűk szegmensét írták le, így ezek nem tekinthetők vállalatelméletnek, de részletkérdésekben segítették a vállalatelmélet fejlődését.

Azok az elméletek, amelyeket ma vállalatelméleteknek tekintünk, a 70-es évektől bontakoztak ki. Ezek a modern vállalatelméletek egyrészt Coase (1937) nyomdokain épültek fel (szerződéses vállalatelméletek), illetve a 80-as években egy új irányzat alakult ki, az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet. Azokat a kérdéseket, amelyeket ma a vállalatelmélet alapkérdéseinek tekintünk, a szerződéses vállalatelméletek fogalmazták meg. Ezek olyan „Nagy Kérdések”, amelyeket az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelméletnek is fel kell tennie és meg kell válaszolnia. Első ránézésre talán úgy tűnhet, hogy az egyik elmélet által vizsgált kérdéseket ráerőltetnénk egy másik elméletre, amely eredendően nem ezeket a kérdéseket állította a középpontba. Úgy gondolom, hogy ebben az esetben nem arról van szó, hogy egy elméletet egy másik elmélet által felállított mérce szerint

1. Lásd erről: Rumelt – Schendel – Teece (1991).

2. A vállalatelmélet tárgyköre explicit módon egyértelművé csak a 80-as évek végén vált Holmström és Tirole (1989) nyomán.

3. 1946–47-ben hat cikk jelent meg az American Economic Review hasábjain, melyek fő kérdése az volt, hogy el kell-e vetni a marginális eleméletet. Lásd: Machlup (1967).

vizsgálják (ami persze nem lenne fair), hanem egyszerűen arról, hogy elismerjük azt a tényt, hogy a vállalatelmélet „Nagy Kérdés”-eit a szerződéses elméletek foglalták meg.<sup>4</sup> Holmström és Tirole (1989) nyomán úgy határozható meg a vállalatelmélet, mint a közgazdasági elmélet azon ága, amelynek legalább az alábbi kérdéseket meg kell válaszolnia<sup>5</sup>:

1. Mi a vállalatok létének oka?

Hangsúlyozni kell, hogy a vállalat mindenekelőtt egy intézmény, amely a piac mellett létezik.<sup>6</sup> A vállalat létének a kérdése azért merül fel, mert első ránézésre nem tűnik megalapozottnak, hogy egymás mellett két intézmény (a vállalat és a piac) is végezze a tranzakciók megszervezését. A vállalat létét tehát meg kell okolni, hiszen elvileg bármely tranzakció lebonyolítható lenne a piacon is. De ennek a fordítottja is elképzelhető, minden tranzakció lebonyolítható lehet egyetlen vállalatban belül is. A valóságban egyik eset sem áll fent, a két intézmény egymás mellett létezik, és így világos, hogy alapos okai vannak a vállalat (és a piac) létének. A vállalat létének a megmagyarázása csak akkor tekinthető elméletnek, ha nem az empirikus vállalati magatartást írja el, hanem olyan érvelést hoz fel, amely szükségszerűvé teszi a vállalatot.

2. Mi determinálja a vállalat határait?

A vállalatok mérete, termék és tevékenységi köre jelentősen eltér, valamint a vállalat és a piac tiszta intézményei mellett a kettő között elhelyezkedő ún. hibrid intézményeket (pl.: franchising, licenc) is találunk. A vállalat határainak a problémája arra vonatkozik, hogy milyen tevékenységeket koordinál a vállalat, melyeket a piac, és melyeket valamilyen köztes forma.

3. Mi határozza meg a belső szervezetet?

A vállalatok változatos szervezeti struktúrákban működnek, eltérő belső mechanizmusokat alkalmaznak, így a magyarázatnak ki kell terjednie a vállalati struktúra jellegére, a szervezet tagjai közötti kommunikáció módjaira, a szervezeti tanulás lehetőségeire. Tulajdonképpen a szervezeti struktúra három mechanizmusát (kognitív mechanizmus, ösztönzési rendszer, koordinációs mechanizmus) kell megmagyarázni.

Tekintettel arra, hogy a gazdaságban mindenfajta allokációs és disztribúciós döntést szervezetek (vállalatok) hoznak, és ezek a döntések hatással vannak a piaci

4. Teljesen természetesnek tartom azt, hogy egy elmélet fejlődése olyan folyamatnak tekintendő, amely során az elmélet által vizsgált kérdések is változnak. Az evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelmélet például a vállalatok heterogenitásának az elismeréséből indult ki, ennek megfelelően eredendően a vállalatok különbözőségének az okaira kereste a választ. Kétségtelen, hogy az elmélet körvonalazódásakor a felvetett problémák nem vonatkoztak explicit módon azokra a kérdésekre, amelyeket ma a vállalatelmélet „Nagy Kérdés”-cinek tekintünk. De az evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelmélet fejlődése során képessé vált ezen kérdések megválaszolására is, véleményem szerint éppen ez a tény bizonyítja, hogy „igazi”, és nem ad hoc elmélettel van dolgunk.

5. Természetesen nem minden kérdés kap ugyanolyan hangsúlyt az egyes vállalatelméletekben. A későbbiekben szólni fogok arról, hogy milyen hiányosságok jellemzik az egyes elméleteket.

6. Ezt ma már nemcsak az intézményi közgazdaságtanhoz tartozó közgazdászok gondolják.

folyamatokra, sőt a döntéseknek makroökonómiai konzekvenciáik is lehetnek, tulajdonképpen az a furcsa, hogy miért csak ilyen késő kezdett el a közgazdasági elmélet magyarázatot keresni a fenti három kérdésre.

A két vállalatelméleti ág egyike sem homogén, különösen igaz ez az evolúciós-kompetencia-alapú elméletre. De míg a szerződéses elméleteket meglehetősen kiforrott nézetek jellemzik, és hatalmas irodalmuk létezik, addig a fiatalabb evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelmélet sokkal kevésbé tekinthető kidolgozottnak és számos kérdést még nem válaszolt meg.

A fent említett három vállalatelméleti kérdés fényében úgy tűnhet, hogy a két vállalatelméleti ág egymás riválisa, mivel mindkettő azonos kérdésekre keresi a választ. A későbbiekben hangsúlyozni fogom, hogy a két elmélet sokkal inkább komplementer elmélet, mivel egyik irányzat sem tudja általános értelemben megválaszolni a vállalatelméletek gerincét képező három kérdést. Felfogásom szerint a modern vállalatelméletek „egydimenziós” elméletek. Ez alatt azt értem, hogy a vállalatelmélet által megválaszolandó kérdésekre csak egy nézőpontból keresik a választ. Tekintettel arra, hogy az „egydimenziós” elméletek nem tudnak komplex választ adni a kérdésekre, a vállalatelméletnek túl kell lépnie ezen az „egydimenziós” szemléleten, és olyan irányban kell fejlődnie, amely a különböző megközelítéseket integrálni képes. Ezt a megközelítést „többdimenziós”-nak nevezem. Szólni fogok részletesebben arról is, hogy a vállalatelmélet fejlődése szempontjából a leginkább ígéretes útnak a szerződéses és az evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelméletek kölcsönös egymáshoz való közeledése mutatkozik. Hangsúlyozni kell azonban, hogy a két elmélet eltérő nyelvezete és megközelítés módja miatt valószínűleg mindkettő a saját medrében fog elsősorban fejlődni.

A tanulmány megírására több ok késztetett. Egyrészt a téma itthon kevésbé ismert és meglehetősen elhanyagolt területe a közgazdasági elméleti kutatásnak, a magyar közgazdasági irodalomból szinte teljesen hiányoznak a vállalatelméleti munkák. Másrészt úgy gondolom, hogy ez a téma nemcsak az elméleti közgazdászok számára érdekes és fontos, hanem a vállalatvezetők és minden olyan egyén számára is, akik a gazdasági kérdések iránt érdeklődnek és a gazdaságról gondolkodni kívánnak. Harmadrészt, mint a közgazdasági elmélet ezen ágát kutató közgazdász, szeretném kutatási eredményeim egy részét ilyen formában is összefoglalni.

A tanulmány az alábbi szerkezetben épül fel: A második részben felvázolom a standard neoklasszikus elméletet, amelynek kritikájaként elindult a modern elméletek fejlődése. A harmadik fejezetben a szerződéses elméletek legfontosabb nézeteinek kritikai összefoglalását adom, az azt követő részben pedig az evolúciós-kompetencia-alapú elmélet esetében teszem ugyanezt. Az utolsó részben pedig a „több-dimenziós” vállalatelmélet szükségességéről lesz szó.

## 2. A modern vállalatelméleti kritika alapja

A szó igazi értelmében vett vállalatelméletek tehát azok az elméletek, amelyek meg tudják magyarázni a vállalat létének az okát, a vállalat határait és a belső szervezetet. Ronald Coase 1937-es „The Nature of the Firm” című meghatározó

fontosságú cikke állapította elsőként meg, hogy a standard neoklasszikus vállalatelméletnek nevezett elmélet alapján a vállalat létének nincs oka. A közgazdasági irodalom ennek ellenére használja a „standard neoklasszikus vállalatelmélet” elnevezést. Megkülönböztető elnevezés hiányában és is ezt teszem, de fontos hangsúlyozni, hogy ez az elmélet valójában nem vállalatelmélet, hanem árelmélet.

Az 1940-es évek elejére a standard neoklasszikus vállalatelmélet dominánssá vált, és még ma is uralkodik a mikorökonómia tankönyvekben. Ez az az elmélet, amelynek a kritikája alapján azok a fontos közgazdasági nézetek kialakultak, melyek a modern vállalatelméletek kiindulópontjaiként, illetve alapfeltevéseiként szolgálnak. Maguk a modern vállalatelméletek már nem fogalmazzak meg explicit kritikát a standard neoklasszikus elmélettel szemben. Az a hat új közgazdasági elem, amely az utóbbi 30 évben a vállalatelméletbe (közgazdaságtanba) beépült, közvetetten viszont mégiscsak kritizálja a standard elméletet azáltal, hogy a standard elmélet irreális alapfeltevéseinek a helyébe lép. Ezek közül az első ötöt Rumelt et al. (1991) is kiemelték, de az utóbbi években a kompetencia-alapú vállalatelmélet fejlődése nyomán véleményem szerint egy hatodik elem hangsúlyozása is elkerülhetetlen. A hat új közgazdasági elem a következő: 1) bizonytalanság, 2) információs aszimmetria, 3) korlátozott racionalitás, 4) opportunizmus, 5) eszköz-specifikusság, 6) kompetencia. Közülük bármelyik önmagában is lényeges konfrontációt jelent a standard neoklasszikus modellel szemben. A különböző modern vállalatelméletek ezek közül különböző elemeket hangsúlyoznak és építenek be az elméletbe.

A standard neoklasszikus vállalatelmélet alapfeltevése a szubsztantív racionalitáson alapuló optimalizálás (profitmaximalizálás) lehetősége. A standard elmélet a vállalatot technológiai értelemben ragadja meg, amelyet a termelési függvény jellemez. A termelési függvény alapján adott a lehetséges termelések halmaza, ebből a halmazból a maximális profitot biztosító termelési szintet határozza meg a vállalat (a vezető). Az optimalizálási probléma matematikailag egyértelműen felírható egy célfüggvény és egy korlátfüggvény segítségével. Egyetlen döntési elv jellemzi tehát csak a vállalatot, és ez a profitmaximalizálás. Az, hogy melyik output biztosítja a maximális profitot, a környezeti feltételektől (kompetitív viszonyok esetén az input és output áráktól) függ. A teljes racionalitás feltevése alapján az output meghatározásához szükséges információkkal költségmentesen rendelkezik a vállalat, és képes a szükséges információ-feldolgozást is költségmentesen elvégezni, így mindig hatékony állapot érhető el. A standard elméletben a vállalat egy „fekete doboz”, melynek a belső folyamatai érdektelenek, egyetlen funkciója, hogy az inputokat outputokká transzformálja. A vállalat így se nem intézmény, se nem szervezet, csak egy aktor a piacon. A standard elmélet nem vizsgálja tehát a szervezeti problémákat és a döntéshozatali folyamatot. A vállalati magatartást függetlennek tekinti a vállalat belső struktúrájától, illetve a tulajdonosi struktúrától, sem a tulajdonosi viszonyok, sem az intézmények nem hatnak a vállalat céljaira, a technológiai hatékonyságára vagy a tudására. Ilyen gondolati körben fel sem merül a különböző gazdasági szervezetek összehasonlító elemzésének a kérdése, mivel a piaci szerződés tökéletesen megold minden koordinációs és ösztönzési

problémát. A standard elmélet végeredményben azt írja le, hogy az árrendszer hogyan tud szabályozni egy decentralizált gazdaságban (Demsetz 1988).

Marshall (1925) a vállalatot az árelméletben egy olyan kapocsnak tartotta, amely az exogén tényezők változásának a hatására az árban és a mennyiségben bekövetkező változás megmagyarázását segíti. Pigou óta azonban a neoklasszikus vállalatelmélet teljesen azonos vállalatok feltételezéséből indul ki, és az iparágat a vállalatok egyszerű összegzésével építi fel. A pigou-i elmélet sohasem akart olyan vállalatelmélet lenni, amely a vállalatot, mint szervezetet vagy intézményt fogja fel.

A standard neoklasszikus vállalatelmélet két tartópilléren épül: az egyik a már említett döntési szabály (profitmaximalizálás), a másik az egyensúly léte. A modellben a vállalat mindig egyensúlyi állapotban van, ily módon az elemzés statikussá válik. A környezeti feltételek megváltozására való reagálás folyamata nem mutatható be ebben a keretben, csak az egyensúlyi végállapot.

A fentiek alapján megállapítható, hogy az árelmélet egyetlen vállalatelméleti kérdést sem tud megválaszolni: 1) A vállalat létének nincs oka, ahogy ezt Coase is megállapította. 2) A vállalat határait az elmélet feltételként kezeli. A tisztán neoklasszikus termelési költségek önmagukban nem képesek megmagyarázni a vállalat határait. 3) A „fekete doboz” belső folyamatairól egyáltalán nincs szó az elméletben.

### 3. Szerződéses vállalatelméletek

A vállalat szerződéses elméletei alatt a következő elméletek értendők: 1) a vállalat, mint szerződések nexusa, 2) tranzakciós költségek elmélete, 3) tulajdonosi jogok elmélete, 4) ügynök–megbízó elmélet. Ezek az elméletek a 70-es évektől alakultak ki. Post-coase-i elméleteknek is nevezhetjük őket, mert mind Coase (1937) általános referenciává vált cikkében felvetett megközelítést fejlesztették tovább. Egyértelmű, hogy a szerződéses vállalatelméletek Coase nézetei nélkül nem értehetőek meg.

#### 3.1. Coase nézetei

Nem véletlen, hogy Coase cikke klasszikussá, és a szerződéses vállalatelméletek általános referenciájává vált, hiszen a modern (igazi) vállalatelmélet legfontosabb megválaszolandó kérdéseit elsőként vetítette előre. Coase tehát mindhárom vállalatelméleti kérdést felvetette, de ezek azt követően több évtizedre feledésbe merültek. Coase nagy érdeme, hogy megállapította, hogy az árelmélet alapján a vállalat létének nincs oka. A neoklasszikus árelmélet szerint a tranzakciók lebonyolításának ideális mechanizmusa a piaci koordináció. Ha ez így van, akkor miért léteznek vállalatok — tette fel a kérdést Coase. Megállapította, hogy a piaci koordinációs mechanizmus (árrendszer) használatának költsége van. Ezzel megszületett a tranzakciós költség fogalma, bár maga Coase nem használta ezt a kifejezést az 1937-es cikkében. Coase a tranzakciós költségek két fajtáját említette meg: 1) az a költség, amibe a releváns árak felfedezése kerül, 2) a tárgyalás és a szerződéskötés

költségei. Coase szerint ha bizonyos piaci tranzakciókat belsővé teszünk, azaz vállalaton belül szervezzük meg őket, ezen költségek csökkenthetőek. A vállalat és piac tehát alternatív koordinációs mechanizmusok a tranzakciók megszervezésére. A vállalatok léte azt bizonyítja, hogy bizonyos tranzakciók megszervezésében a vállalat jelenti az erőforrások hatékony allokációját a piaccal szemben. A vállalat határaitra vonatkozóan megállapította, hogy a vállalat addig nő, amíg egy újabb tranzakció megszervezésének a költsége egyenlő nem lesz ugyanezen tranzakció piacon való megjelenésének a költségével, vagy egy másik vállalat megszervezésének a költségével. A harmadik vállalatelméleti kérdéstről, a belső szervezetről említést tett ugyan cikkében, de ezzel nem foglalkozott részletesen.

A Coase által megfogalmazott teória szerint tehát ha nem lennének tranzakciós költségek, akkor csak a piac koordinálna, a szervezetek (vállalatok) létének az oka így a tranzakciós költségekben keresendő. Coase szerint a piac és a szervezet alternatívák a tranzakciók megszervezésében, ezzel szigorú különbséget tett a piac és a vállalat között, de vállalatok közötti megállapodásokról nem beszélt.

Coase nézetei több mint harminc évig nem fejlődtek tovább. Nézetei ismeretek és sokat idézettek voltak ugyan, de mégsem használták azokat építő módon.

### 3.2. Szerződéses elméletek közös jellemzői

A szerződéses vállalatelméletek konvergenciát mutatnak, számos fontos kiindulópontjuk azonos, és azonos elemzési keretet használnak. Ezek a vállalatelméletek mind megtartották a standard neoklasszikus elmélet hatékonysági elemzési keretét, viszont a modell irreális feltételezéseit reálisabbakkal cserélték fel, így valamilyen módon szemben állnak a tökéletesen kompetitív modellel. A reálisabb kiindulópontot az jelenti, hogy a valós világban jellemző információs tökéletlenséget és aszimmetriát tételezik fel. Tökéletlen információk esetén a Pareto hatékonyság nem biztosított, vagyis a piac tökéletlen. Ezek a piaci tökéletlenségek jelentik a vállalat létének az okait a szerződéses vállalatelméletekben.

A szerződéses elméletekben a központi költség az információs költség, amely a tökéletlen információkból eredő hatékonysági veszteség. Ez a hatékonysági veszteség a szerződés előkészítésekor, megkötésekor vagy végrehajtása során lép fel. A tranzakciós költség az információs költség egyik fajtája<sup>7</sup>. Megkülönböztethetünk *ex ante* és *ex post* információs költségeket. A különböző szerződéses elméletek ezek közül egyre vagy többre koncentrálnak. Coase (1937) az *ex ante* információs költségeket hangsúlyozta, Williamson (1975, 1985) bekapcsolta az *ex post* költségeket is (a tranzakció-specifikus beruházások esetén). A szerződések nexusa elmélet azokat az *ex post* információs költségeket (monitoring költségek) hangsúlyozza, amelyek *ex ante* megállapodásokkal csökkenthetőek. A tulajdonosi jogok elmélete (Hart 1995) olyan *ex post* információs költségeket emel ki, amelyek elkerülhetőek, ha a tulajdonosi jogok megfelelően vannak elosztva.

7. A tranzakciós költség megköveteli a tulajdonjog váltását, míg az információs költség nem.

A szerződésekkel kapcsolatban az elméletekben két feltételezés jelenik meg: 1) A szerződés nem teljes, azaz bizonytalan világban a szerződés megkötésekor nem látható előre, és így nem is foglalható a szerződésbe a jövőben bekövetkező minden lehetséges állapot, vagyis nem lehet előre lefektetni a felek minden lehetséges kötelezettségét (Hart 1995). 2) A szerződés teljes. A szerződések természetéről vallott felfogás úgy tekinthető, mint eltérő kiindulópont a standard neoklasszikus modelltől. A nem teljes szerződések azt állítják, hogy a komplex szerződések létrehozása költséges.

A teljes szerződések azt gondolják, hogy a felek *ex ante* beépített ösztönzőkkel teljes szerződést tudnak írni még akkor is, ha információs aszimmetria és eltérő kockázati preferenciák léteznek.

A korlátozott racionalitás<sup>8</sup> feltevése miatt a tranzakciós költségek és a tulajdonosi jogok elmélete nem teljes szerződésekről, a maximalizáló magatartás feltevése következtében a szerződések nexusa elmélet és az ügynök–megbízó elmélet teljes szerződésekről beszél. Akár teljes, akár nem teljes szerződésekről legyen is szó, a szerződéses vállalatelméletek a hatékony szerződések megtalálását állítják középpontba, és a problémákat ösztönzési problémaként mutatják be.

Valójában ezek a különböző szerződéses vállalatelméletek úgy tekinthetők, mint amelyek a Coase által felvetett tranzakciós költségek különböző fajtáira koncentrálnak, Coase ugyanis nem azonosította explicit módon a tranzakciós költségeket. Így a nem teljes szerződéseket feltételező elméletek a szerződés írásának a költségét hangsúlyozzák (Williamson, Hart), míg a teljes szerződéseket feltételezők nem ezekre, hanem a monitoring, valamint az ösztönzési rendszer felállításának a költségeire helyezik a hangsúlyt.

### 3.3. A vállalat mint szerződések nexusa

Alchian és Demsetz (1972) nyomán alakult ki a vállalat, mint szerződések nexusa elmélet, amelyet Jensen és Meckling (1976) írása követett. Alchian és Demsetz (1972) a vállalat létét a team-termelés során megjelenő ösztönzési problémával — melynek oka az információs aszimmetria és az opportunistá magatartás — magyarázzák. Mivel a munkások határtermékének a mérése problémás, lehetőség van a potyázásra, azaz a szerződésben vállalatnál kisebb erőfeszítés végzésére. Erre a mérési problémára a megoldást a monitor jelenti, akinek joga az alkalmazottak felvétele és elbocsátása (a határtermékük megfigyelése alapján). A monitor csak úgy lehet érdekelt a monitoring tevékenységben, ha ő kapja meg a reziduális jövedelmet. Az elmélet a vállalat létét tulajdonképpen azzal magyarázza, hogy a vállalat lehetővé teszi a szerződés utáni mérési költségek csökkentését.

Alchian és Demsetz elméletével kapcsolatban több kérdés is felmerül. Egyrészt nem világos, hogy a monitornak miért kell az adott vállalat alkalmazottjának lennie (Homström és Tirole, 1989), és miért nem végezheti a monitoring tevékenységet egy monitoring szolgáltatásokat nyújtó vállalat alkalmazottja, vagy mi-

8. A korlátozott racionalitás a kognitív képességekre (nem minden releváns információ dolgozható fel), és nem magára a racionalitásra vonatkozik.

ért nem képesek az alkalmazottak ellenőrizni egymást. Másrészt a valóságban léteznek olyan vállalatok, amelyek nem végeznek team-termelést (konglomerátumok).

A szerződések nexusa elmélet alapján a vállalat koncepcióját nagyon nehéz megragadni. Cheung (1983) szerint az, amit „vállalat”-nak nevezünk valójában csak piaci szerződések halmaza, az egyetlen különbség a rövid távú piaci (*spot*) szerződésekhez képest, hogy a vállalatnál az inputtulajdonosok közötti hosszú távú szerződésekről van szó. Alchian és Demsetz (1972) szerint nincs különbség a vállalat és a piac között a felek közti hatalom tekintetében. „A vállalat nem tulajdonosa minden inputnak. Nincs hatalma olyan parancsra, autoritásra, ami különbözne a piaci szerződéstől...” (Alchian és Demsetz, 1972:777) A vállalat egy speciális szerződéses megállapodás, amely a tulajdonosi jogok és a monitoring tevékenységre való specializáció miatt team-termelés esetén megoldja a hatékonysági problémát. A monitort a csalástól az óvja meg, hogy ő a reziduális jövedelem tulajdonosa, így a monitoring tevékenység optimális szintű lesz.

A szerződések nexusa elmélet alapján a vállalat tehát nem egy individuum, hanem egy olyan jogi egység, amelynek gazdasági konzekvenciái vannak. Nem meglepő tehát, hogy Fama (1980) és Cheung (1983) azt javasolják, hogy a „vállalat” és a „vállalkozó” fogalmakat vessük el.

### 3.4. Tranzakciós költségek elmélete

A tranzakciós költségek elméletének legnagyobb hatású, ma is meghatározó képviselője Oliver Williamson, így az elméletet leggyakrabban azonosítják az ő elméletével. Míg a szerződések nexusa elmélet a mérési (monitoring) költségeket állítja a középpontba, addig Williamson az eszköz-specifikusságot. Williamson (1971, 1975, 1985, 1996) *coase-i* alapokra építkezve, a pszichológia és a jog nézeteit is felhasználva impresszív elméletet hozott létre.

Williamson három új közgazdasági elemet emelt be elméletébe: a korlátozott racionalitást, az opportunizmust és az eszköz-specifikusságot. A simoni<sup>9</sup> korlátozott racionalitást kognitív korlát az emberi magatartásban, ebből következően a szerződések nem teljeselek.<sup>10</sup> A Williamson által bevezetett második elem, az opportunizmus is egy magatartásra vonatkozó feltevés. Williamson (1985) szerint az opportunizmus az egyéni önérdék oly módon történő hajszolását jelenti, amikor az egyén csal vagy szándékosan megteveszti a másik felet. Ebből következően a fe-

9. Simon (1975) szerint a teljes racionalitás három ok miatt nem lehetséges: 1) az információk tökéletlenek, bizonytalanság van, 2) az emberi kalkulációs képesség korlátozott, 3) oligopol szituációban kölcsönös stratégiai függőség létezik az aktorok között.

10. Érdemes megjegyezni, hogy ugyanaból az alapfeltevésekből, a korlátozott racionalitásból az evolúciós vállalatelmélet a „satisficing” megvalósulását vezeti le, míg a tranzakciós költségek elmélete megmarad a hatékonysági elemzésnél. A „satisficing” egy olyan optimalizáció ahol figyelembe vesszük a keresés költségeit is. Az a döntéshozó ugyanis, aki bizonyos kritérium szerint az elérhető legjobb alternatívát választja, optimalizál. Az, aki olyan alternatívát választ, amely elér vagy meghalad egy bizonyos kritériumot (de az nem garantált, hogy ez egyedi vagy bármilyen értelemben is a legjobb), a kielégítőt keresi.

lek között bizonyos mértékű óvatosságra és bizalmatlanságra szükség van. Williamson szerint el kell fogadni azt a tényt, hogy az egyének hazudnak, csalnak, vagy lopnak, és a tranzakciók megszervezésekor ezzel számolni kell. Így az opportunizmusból eredő költségek, pl. az elővigyázatosság költsége szintén tranzakciós költségek. Az opportunizmusnak két fajtája különböztethető meg: az „erkölcsi kockázat” (*moral hazard*)<sup>11</sup> és a „kizsákmányolás” (*hold-up*)<sup>12</sup>. Az opportunizmus megköveteli, hogy a szerződésbe bizonyos „védelem” épüljön be. Williamson szerint az opportunizmus elleni „védelmet” a tranzakció jellemzőinek megfelelő irányítási struktúra alkalmazása jelenti (1. táblázat). A harmadik elem, amit Williamson beépített elméletébe, az eszköz-specifikusság. Az eszköz-specifikusság arra vonatkozik, hogy egy adott eszköz milyen mértékben vihető át egy alternatív felhasználási területre anélkül, hogy az értéke változna (csökkenne).

A tranzakciós költségek elmélete a vállalati magatartás elemzésére releváns eszköznek tartja a standard neoklasszikus mikroökonómia profitmaximalizálási elvét, de ebbe a marginális elemzési keretbe a termelési költségek mellett az irányítási költségeket (*governance cost*) is figyelembe veszi. A tranzakciók megszervezésének az általános elve tehát a hatékonyság, ami az irányítási költségekre is vonatkozik. Az irányítás módja, vagyis a szervezeti struktúra meghatározása ily módon az optimalizációs probléma részévé válik (Masten 1993).

Williamson a tranzakciók jellemzésére három ismérvet használ: 1) milyen gyakorisággal fordul elő, 2) milyen mértékű a bizonytalanság, 3) milyen mértékben igényel tranzakció-specifikus beruházást. Ha a bizonytalanságot közepes mértékűnek vesszük, a másik két ismérvent Williamson az alábbi hatékony irányítási formákat különbözteti meg:

1. táblázat. Hatékony irányítási formák. Forrás: Williamson (1985)

		Beruházás specifikussága		
		nem specifikus	közepes	specifikus
Gyakoriság	alkalmi	trilaterális irányítás (piac)		
	ismétlődő	piaci irányítás	bilaterális irányítás (hosszú távú szerződés)	egységesített irányítás (vertikális integráció)

A különböző tranzakcióknak tehát különböző irányítási formák felelnek meg. A piaci irányítás (klasszikus szerződés) rövid távú, egyszeri tranzakcióra vo-

11. Gyakran szerződés utáni opportunizmusnak nevezik. Azzal kapcsolatos, hogy az egyik fél nem teszi meg azt, amit egy szerződésben vállalt, és ez az árakban is tükröződik.

12. Egy adott eszközzel elérhető kvázi járadék az alternatív költségeken felüli bevétel. Ha az elérhető kvázi járadék egy része valamilyen specifikus eszköztől függ, és előfordulhat, hogy a másik fél magatartása miatt ettől elesik a vállalat, akkor az eszköz kizsákmányolásnak van kitéve. A kizsákmányolást a szerződés végrehajtása során megvalósuló opportunizmusnak is nevezik.

natkozik, ahol a partnerek személye egymás számára közömbös. A szerződés minden eshetőséget tartalmaz, azaz teljes. A tranzakció tárgya rendszerint valamilyen standardizált termék. Ilyen esetekben alternatív eladás, illetve vétel könnyen megvalósítható, így a piac véd az opportunizmustól, és harmadik fél közbelépésére nincs szükség. A fentieknek megfelelő koordinációt a kompetitív piac valósítja meg. A trilaterális irányítás (neoklasszikus szerződés) esetén a szerződés betartására ösztönzőket kell alkalmazni, mivel ezek a szerződések nem teljesek. Ez esetben a felek közti viták harmadik fél (bíró) bekapcsolását tehetik szükségessé. A bilaterális irányítás (hosszú távú szerződés) esetén a felek önállósága megmarad. Williamson ezt hibrid irányítási formának nevezi, mert a piac és a szervezet együttesen koordinál. Az egységesített irányítás (vertikális integráció) nagy fokú eszköz-specifikusság esetén védelmet nyújt az opportunizmus (kizsákmányolás) ellen. A koordináció ez esetben belső, azaz a hierarchia által irányított. A fentiek alapján megállapítható, hogy a tranzakciós költségek elmélete jó eszköz a szervezeti alternatívák közti választás megértésére (Masten 1993). A vállalat azt a struktúrát választja a piaci-hibrid-hierarchia hármából, amely minimalizálja az irányítási költségeket. Minél nagyobb fokú az eszköz-specifikusság, annál valószínűbb, hogy a tranzakciót belsővé teszik.

Adódik a kérdés, hogy ha az integráció csökkenti a szerződés megvalósításának a költségeit, akkor miért nem csak ez az irányítási forma létezik. Williamson (1991) szerint az integráció ellenében a tranzakciók belsővé tételéből eredő hatékonyságvesztés dolgozik. Ugyanis a piacon erős ösztönzés létezik a hatékonyságra, a piaci ösztönzők ún. „nagy-erejű” ösztönzők, viszont integráció esetén ezeket a piaci ösztönzőket belső ösztönzők váltják fel, amelyek „alacsony-erejű” ösztönzők.

Williamson a termelési költségeket adottnak véve a tranzakciós költségekre koncentrálnak.<sup>13</sup> Alapelve az, hogy a különböző tranzakcióknak a tranzakció jellemzői (bizonytalanság mértéke, gyakoriság, eszköz-specifikusság foka) szerint különböző irányítási formák (piac, vállalat, hibrid) felelnek meg. Ennek megfelelően a williamsoni elmélet elsősorban a vállalat határainak a megmagyarázása területén erős. Elemzési egységnek a tranzakciót tekinti, ellentétben az evolúciós vállalatelmélettel, ahol a vállalat az elemzési egység.

Williamson elméletében az eszköz-specifikusság tekinthető a legfontosabb alapnak, amire az egész elmélet épül. Tulajdonképpen az eszköz-specifikusság ad teret az opportunizmusnak is.

### 3.5. Tulajdonosi jogok elmélete

Hart, Grossman és Moore elmélete úgy tekinthető, mint Williamson elméletének a formalizálása, bár a két elmélet között jelentős különbségek is léteznek. A tulajdonosi jogok elméletének két klasszikus írása Grossman és Hart (1986), valamint Hart és Moore (1990). A központi feltevés az elméletben a szerződések nem teljes

13. Ezt a feltevést erőteljesen kritizálja az evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelmélet. Részletesen szólók erről a 4. részben.

voltára vonatkozik, ebből következően az ellenőrzési (tulajdonosi) jogok elosztása nem specifikálható a szerződésben minden lehetséges világállapotra. A szerzők a tulajdonosi jogok két fajtáját különítik el: 1) reziduális ellenőrzési jog, 2) speciális ellenőrzési jog. Ellenőrzés alatt azt kell érteni, hogy másokat ki lehet zárni az eszköz használatáról való döntésből. A reziduális ellenőrzési jog azt jelenti, hogy a szerződésben meg nem határozott esetekben is termelési döntést hozhat a jogosult. Hart és társai szerint ezek a jogok határozzák meg a vállalat határait. A vállalatot tehát úgy definiálják, mint a közös tulajdonban lévő eszközök együttesét. Ebben az elméletben a szerződés és a belső szervezet közötti választás kérdése leredukálódik annak a kérdésnek a megválaszolására, hogy nem teljes szerződések és eszköz-specifikusság esetén hogyan kell a reziduális ellenőrzési jogot hatékonyan alkalmazni. Az eszközök tulajdonlása azért fontos, mert az eszköz-specifikus beruházások megvalósulása attól függ, hogy kinek a tulajdonában van az eszköz. Ha valaki eszköz-specifikus beruházást tesz, miközben az adott eszköz nem az ő tulajdonában van, Williamson szavaival kifejezve kizsákmányolásnak (hold-up) van kitéve. A hatékonysági megfontolások azt mondják, hogy annak a félnek a tulajdonában kell lennie az eszköznek, aki a legjelentősebb szerződés előtti eszköz-specifikus beruházást tette, vagyis akinek a kvázi járadék képződéséhez való hozzájárulása a legnagyobb. Hart és kollégái úgy vélik, hogy a reziduális ellenőrzési jog birtoklása feltételezi a vállalat eszközeinek a tulajdonlását is, ezért tudják definiálni a vállalat határait. Az opportunizmus persze nem kerülhető ki az integrációval per se, csak az opportunizmusra való ösztönzők rendeződnek át. Ebből következően azt a tulajdonosi formát kell választani, amelyikben az ösztönzők minimalizálják az opportunizmus hatásait.

### 3.6. Formális ügynök-megbízó elmélet

Általánosan ügynök-megbízó reláció az, ahol egy szerződés (explicit vagy implicit) keretében az egyik fél (megbízó) más személyt (ügynök) alkalmaz olyan feladatok elvégzésére, amelyek a megbízó érdekeit érintik. Ezen szerződés keretében a megbízó feladatot delegál az ügynöknek, aki a feladat teljesítése során döntéseket hoz. A fenti kereten belül csak azok a szituációk tekinthetők ügynök-megbízó esetnek, ahol két sajátos körülmény is fenn áll: 1) A felek érdekei eltérnek. Feltételezve, hogy mindketten hasznosságmaximalizálók, az ügynök saját hasznosságát maximalizálva sértheti a megbízó érdekeit. 2) A felek között két szempontból is információs aszimmetria létezik. Egyrészt a megbízó nem tudja, hogy mit tesz az ügynök, annak cselekedete a számára nem megfigyelhető, csak a cselekedet eredménye. Másrészt a megbízó nem rendelkezik azokkal az információkkal, amelyek a döntések meghozatalához szükségesek. Az ügynök-megbízó viszonyban felmerülő költségeket (*agency cost*) Jensen és Meckling (1976) alapján három csoportra oszthatjuk: 1) A megbízó monitoring költségei: az a költség, amibe az ügynök magatartásának az irányítása kerül. 2) Az ügynöki elkötelezettség (*bonding*) költségei: az a költség, amelynek célja azt bizonyítani a megbízó felé, hogy az ügynök nem fog károkat okozni a megbízónak, vagy károkozás esetén

kártalanít. 3) Reziduális veszteség: a megbízó által elszenvedett veszteség, amely abból származik, hogy az ügynök nem olyan döntéseket hozott, mint amit a megbízó hozott volna. A monitoring és az elkötelezettség költségei tényleges pénzkidrást jelentenek, míg a reziduális veszteség alternatív költség (*opportunity cost*).

A formális ügynök–megbízó elmélet tehát abból a feltételezésből indul ki, hogy a világgállapotok egy része nem megfigyelhető vagy ellenőrizhető. Az erkölcsi kockázat úgy jelenik meg, hogy az ügynök olyan akciókat végez, amelyek kimenete véletlenszerű és ellenőrizhető, de maga a cselekedet nem ellenőrizhető. Ilyen szituációban előtérbe kerül a kockázatmegosztás és az ösztönzés problémája. Olyan szerződés szükséges a felek között, amelyben a megbízó által ajánlott fizetési rendszer az ügynök cselekedeteinek megfigyelhető következményein alapszik.

Az elmélet első klasszikus írása Ross 1973-as cikke, a „The Economic Theory of Agency: The Principal’s Problem”, amely a problémát bemutatja. Az ügynök–megbízó elnevezés is Rosstól (1973) származik. A másik klasszikus írás Holmström (1979) „Moral Hazard and Observability”. Holmström érdeme, hogy felhívja a figyelmet azokra az információs rendszerekre (például számviteli rendszer), amelyekkel még akkor is javítani lehet ha a szerződésen, ha a megszerzett információk tökéletlenek, mert segítik az ügynök magatartásának a figyelését. Mindez természetesen nagyon fontos lépés a vezetői információs rendszerek elméleti megközelítésében.

A szerződéses vállalatelméletek közül legkevésbé az ügynök–megbízó elmélet tud a három vállalatelméleti kérdésre választ adni. Az elmélet alapján nincs ok a vállalat létre és nem érhető meg az sem, hogy miért tesz belsővé egy tranzakciót a vállalat. Ugyanis az a hatékony fizetési séma, amit az elmélet kidolgoz, akár egy külső szállító esetén is teljesen azonos lehet a vállalat belüli fizetési sémával, azaz az ügynök–megbízó elmélet alapján nem tudunk különbséget tenni a vállalat belüli és kívüli tranzakciók között. Az ügynök–megbízó elmélet viszont lényegesen hozzájárult a vállalat belső szervezetének és a részvényes–tulajdonos viszonyak a megértéséhez.

#### 4. Evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet

A szerződéses elméletek mellett napjainkban a vállalatelméleteknek egy új ága bontakozik ki, amelyet evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelméletnek nevezek. Már az elnevezés is arra utal, hogy ez a vállalatelméleti ág nem tekinthető egy homogén, egységes elméletnek, és sokkal kevésbé kidolgozott, mint a szerződéses elméletek. Az elnevezéssel azt a kibontakozó elméletet jelölöm, amely egyrészt az evolúciós közgazdaságtan nézeteire épül, másrészt a kompetencia elméletre<sup>14</sup>. Az

14. Erőforrás-alapú elmélet, képesség-alapú elmélet, tudás-alapú elmélet, kompetencia-alapú elmélet, dinamikus képességek-elmélet elnevezések egyaránt előfordulnak. A különböző elnevezések természetesen az elméletek részleteiben, hangsúlyjaiban rejlő különbségekre utalnak, de a legfőbb nézetek azonosak.

irodalom alapján azt állapítottam meg, hogy ezen két elmélet nézetei „egy vállalatelmélet”-ben egyesíthetőek. Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet kialakulása a 80-as évek közepétől számítható, de gyökerei jóval korábbra tehetőek (Knight 1921, Penrose 1959, Richardson 1972). Ez a vállalatelméleti ág elveti a szerződéses elméletek hatékonysági, egyensúlyi elemzési keretét, és a bizonytalanság<sup>15</sup> szerepét hangsúlyozza. A vállalatot egy dinamikusan változó, egyensúlytalan környezetben képzelel el, és olyan szervezetnek tekinti, amely kompetenciákkal (rutinokkal) rendelkezik.

Az elmélet szerint a vállalat a tudás tárolója, ezt már Nelson és Winter (1982) is megfogalmazták. A vállalati tudás elsősorban a termelési tudást jelenti, de magába foglalja a beruházás-politika, a K+F tevékenység, a marketing és az összes többi vállalati funkció területén felhalmozott tudást is. A tudás két fontos aspektusát szükséges kiemelni, amelyek döntőek a vállalat létének a megértéséhez. Az egyik tulajdonság az — amit Hayek (1937) állapított meg —, hogy a tudás a szervezeten belül „szétszórt” (*distributed*)<sup>16</sup>, nem felügyelhető egyetlen személy által. A másik tulajdonságot Polanyi (1958) hangsúlyozta elsőként: bizonyos fajta tudás – termelési tudás is nem artikulálódik szavakban vagy más könnyen átadható formában. Az ilyen tudás „nem kézzelfogható” (*tacit*) és csak hosszú időszak alatt tapasztalati tanulással (*learning by doing*) szerzhető meg. A tudás fenti két jellemvonása alapján az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet úgy gondolja, hogy a szervezet elsőrendű feladata a szétszórt tudás koordinálása. Ez a koordináció közös (*shared*) tudás-bázis<sup>17</sup> létrehozását jelenti, amit a tanulás generál és tart fent. Olyan világban, ahol az ágensek azonos gondolati modellekkel rendelkeznek, a hatékony koordináció egyetlen feltétele a megfelelő ösztönzési rendszer. Ez a nézet jellemzi a szerződéses elméleteket. De az ágensek igenis különböző világgépeket osztanak és nem ismerik egymás modelljeit sem, így a koordinációnak az előfeltétele egy közös tudás-bázis létrehozása.

A tudás, a kompetencia kulcstényező tehát a magyarázatokban. A kompetencia fogalmának, jellemzőinek és szerepének az elméleti kidolgozása terén kiemelkedő érdemeket szerzett három svéd közgazdász, Pelikan, Eliasson és Carlsson, így jelentősen hozzájárultak az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet fejlődéséhez.<sup>18</sup> A kompetencia általános fogalom, elemzésünk szempontjából a „nem kézzelfogható” (*tacit*) kompetencia a lényeges, amely nem kommunikálható, és így nem lehet piaci szerződés tárgya. Már Knight (1921) is hangsúlyozta (elsőként), hogy nem minden kompetencia lehet szerződés tárgya. Ő a „vállalkozói döntés”-t (*entrepreneurial judgment*) említette, mint olyan kompetenciát, amely nem képezheti piaci tranzakció tárgyát. Szerinte a vállalkozói kompetencia használata egyén-specifikussága miatt megköveteli, hogy tulajdonosa vállalatot hoz-

15. A bizonytalanságot Knight-i (1921) értelemben kell felfogni, azaz a döntéshozó előtt a döntési kimenetek valószínűség-eloszlása nem ismert.

16. Ez alatt az értendő, hogy a kooperáló csoport olyan valamit „tud”, amit a csoport egyik tagja sem.

17. A közös (*shared*) tudás azt jelenti, hogy az ágensek azonos tudással rendelkeznek valamiről.

18. Megjegyzem, hogy a három svéd nézetei érdemtelenül elhanyagoltak az evolúciós elméletben.

zon létre, ha jövedelmet akar szerezni belőle. Knight azt is kiemelte, hogy a kezdeti vállalkozói kompetencia meghatározza a vállalat megkülönböztető kompetenciáinak a további fejlődését (*path-dependency*). Ez a nézet nagyon közel áll Penrose (1959) vállalatról alkotott nézeteihez. Knight és Penrose is úgy gondolták, hogy a vállalat a vállalkozói kompetencia használata során önmaga is létrehozza saját (termelési) lehetőségeinek a halmazát, és nem csupán a meglévőekből választ. Knight több kérdésben — még ha kidolgozatlan formában is — tulajdonképpen hasonló kompetencia-elméletet fogalmazott meg, mint a svéd közgazdászok.

A kompetencia jelentősége ebben a vállalatelméletben abból a tényből fakad, hogy az egyének (szervezetek) korlátozottak abban, amit jól tudnak csinálni. Ez nem csak az információs aszimmetria miatt van így, hanem a korlátozott kognitív képességek miatt is.

Pelikan a kompetencia-elméletet az egyéni kompetenciák elemzésével kezdi, és a vállalati kompetenciákat ezekre vezeti vissza. A gazdasági kompetenciát olyan szűkös gazdasági információnak tekinti, amelytől a többi szűkös gazdasági információ transzferálhatósága függ, de amelyet magát nem lehet transzferálni és megbízhatóan mérni (Pelikan 1988). Pelikan azt is kiemeli, hogy a kompetencia tanulással szerezhető meg, kivéve a legmélyebb szinten lévő kompetenciát (gazdasági tehetség, vagy más néven tanulási képesség), amely eleve adott és hosszú távon sem változik. A kompetencia egy része tehát eleve adott, más része tanulással szerezhető meg, amit az eleve adott kompetencia korlátoz. Pelikan (1989b) szerint a kompetencia jellemzői az alábbiak: 1) A kompetencia információs tőke, amely tulajdonosát képessé teszi az információk használatára a gazdasági problémák megoldásában. 2) Egyén-specifikus és „nem kézzelfogható” (tacit). 3) Az egyének és a vállalatok között aszimmetrikusan oszlik el. 4) A kompetencia-állomány nehezen mérhető és hasonlítható össze.

A vállalat kompetenciáit az egyéni kompetenciák, valamint ezek összekapcsolásának a módja határozza meg, azaz a vállalati kompetencia nem egyenlő az egyéni kompetenciák összegével, hanem attól több. Ez azt jelenti, hogy a szervezeti kompetencia társadalmi jellegű és a struktúrában testesül meg. A vállalati inputok között egyedül a kompetencia rendelkezik a fenti tulajdonsággal, így kritikus erőforrásnak tekintendő. A kompetencia a vállalat minden szintjén megjelenik, de kétségtelen, hogy a vezető kompetenciája döntően meghatározza az egész vállalat kompetenciáját.

A kompetencia-elmélet alapján a vállalatok tartós különbözősége teljes körűen megérthető. A svéd közgazdászok aláhúzzák, hogy a kompetencia-elmélet csak az evolúciós közgazdaságtanba illeszthető be, mert csak ez az elmélet tételezi fel a kompetencia, mint erőforrás szűkösségét. A kompetencia szűkössége a végső oka annak, hogy a vállalatok nem tudnak optimalizálni. A szerződéses elméletekben azért lehetséges a maximalizálás, mert nem tekintik szűkösségnek az eleve adott kompetenciát, azaz az újabb kompetenciák megszerzésére való képességet.

A kompetencia mellett a másik kulcsfogalom az elméletben a tudás. A tudás a kompetenciákban testesül meg, és a vállalat végső soron a kompetenciákban megtestesülő tudást internalizálja. A vállalat létének az oka tehát a szétszórt tudás

és tanulás koordinálására való igény, azaz a vállalat azért létezik, mert hatékonyabban tudja koordinálni a kollektív tanulási folyamatot, mint a piac. Vagyis a vállalat létét az teszi szükségessé, hogy a piac hatékonysága a tudás, és elsősorban a „nem kézzelfogható” (tacit) tudás termelése, tárolása és használata terén elmarad a vállalat hatékonyságától.

Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet alapján a vállalat határai szélesebb körben érthetőek meg, mint a szerződéses elméletekben. Az iparági jellemzőkből következő méretbeli különbségek a szerződéses elméletek alapján is elég jól megérthetőek, rejtve maradnak viszont az iparágon belüli különbségek okai. Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet magyarázó ereje a vállalat határainak a meghatározása terén a fenti okon túl azért is nagyobb, mint a szerződéses vállalatelméleteké, mert a vállalat határainak a meghatározása az evolúciós elméletben a szerződéses elméletekben a megértéséhez szükséges feltevésektől (opportünizmus, ösztönzési probléma) függetlenül történik.

Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet visszaemeli az elméletbe a termelés szerepét. Demsetz (1988) hangsúlyozza, hogy a szerződéses vállalatelméletek azért nem veszik figyelembe a termelési költségeket a vállalat határainak a meghatározásakor, mert azt feltételezik, hogy a termelési tudás költségmentes. Ezzel szemben az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet azt vallja, hogy minden egyes vállalat olyan termelési tudást hordoz, amely lényegesen különbözik a többi vállalat termelési tudásától, azaz a termelési tudás vállalat-specifikus. Ebből következik, hogy a vállalatok még ugyanazon tevékenységek végzésénél sem ugyanazokkal a költségekkel szembesülnek (Langlois és Robertson 1995). Ennek az az oka, hogy a termelési tudás jórészt „nem kézzelfogható” (tacit) és „szétszórt” a csoport tagjai között, és a koordinációt a vállalatok különböző módon oldják meg.

Már Penrose (1959) is hangsúlyozta, hogy a vállalat azért tesz belsővé egy tevékenységet, mert azt a termelési költségek tekintetében hatékonyabban tudja megszervezni, mint a piac. Penrose nyomán az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet szerzői is hangsúlyozzák a szervezeti tudás vállalat-specifikus jellegének a szerepét a vállalat határainak a megértésében.

Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet szerint végső soron a vállalat kompetenciái határozzák azt meg, hogy mit tud a vállalat hatékonyan csinálni és mit a piac (Chandler, 1992).<sup>19</sup> Ha a vállalat határait a kompetenciákkal hozzuk kapcsolatba, akkor egy dinamikus elméletet alkotunk, hiszen a vállalat határai szükségszerűen változnak, ha változnak a vállalat kompetenciái (rutinjai).

A harmadik vállalatelméleti kérdés, a belső szervezet is megmagyarázható az elméletben, bár nem teljes körűen. Az ösztönzési rendszer megmagyarázása terén az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet ereje a formális ügynök–megbízó és a tranzakciós költségek elméletéhez képest gyengébb, mert a vállalati hierarchia szerepe rejtve marad (Cohendet et al. 1998), valamint nem foglalkozik az elmélet a tulajdonlás és a vezetés szétválásának a problémájával sem. A koordi-

19. A szerződéses vállalatelméletek a vállalat határait a tranzakciós költségekkel hozzák összefüggésbe.

nációs probléma viszont ebben az elméletben sokkal fontosabb, mint a szerződéses elméletekben (Foss, 1997). Ennek oka az, hogy nem csak a termelési tudás tökéletlen, hanem az a tudás is, amely arra vonatkozik, hogy hogyan kell összekapcsolni az egyének szétszórt termelési tudását. A vezetés feladata az egyének szétszórt tudásának a koordinálása oly módon, hogy szinergia alakuljon ki.

Ebben az elméletben a szervezet fontos jellemzője a tanulási képesség. A szerződéses vállalatelméletekben a vállalat kognitív képességei adottak, így nincs helye a tanulási folyamatnak, amely azokat módosíthatná. Ezzel ellentétben az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelméletben a kognitív aspektusok rendkívül fontosak. Mivel egy dinamikus elméletről van szó, amely azt vallja, hogy a vállalat kognitív képességei is változnak, nagy szerepe van a tanulásnak. A tanulás a rutinok (kompetenciák) módosításának és az új kompetenciák kifejlesztésének a folyamata, amely kumulatív folyamat és függ a vállalat múltbeli útjától (path-dependent). Azonban magához a tanuláshoz is megfelelő kompetenciával kell rendelkeznie a vállalatnak.<sup>20</sup> A tanulási folyamatot tulajdonképpen a jobb teljesítmény utáni hajsza hajtja. Ez a folyamat szükségszerűen próbálkozások és tévedések (*trial and error*) révén halad előre. A tanulás költsége éppen az a veszteség, ami a tanulás „próbálkozás és tévedés” jellege miatt szükségszerűen fellép (Pelikan, 1989b).

Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet több „új nézetet” hozott (a szerződéses elméletekkel szemben), melyek az egész vállalatelmélet további fejlődése szempontjából is nagy jelentőségűek. Ezeket az alábbiakban foglalom össze:

1. A vállalatokat heterogéneknek tekinti jellemzőik (méret, technológia, magatartás) és teljesítményük (profitabilitás) terén is. Ezt a változatosságot nem csak reális feltevésnek tekinti, hanem az evolúciós dinamizmus vezető erejének is.
2. A vállalatot a kollektív tanulás és adaptáció színtereként fogja fel. Az elmélet szerint a profit utáni hajsza egy állandó variációs mechanizmust generál, amely során az innováció (*search*) biztosítja, hogy új jellemvonások keletkeznek.
3. Új megközelítésbe helyezi az irányítási rendszert (elsősorban Williamson (1985) felfogásához képest). Az evolúciós vállalatelmélet szerint olyan irányítási rendszerre van szükség, amely koordinálni tudja a szétszórt tudást és tanulást.
4. Megmagyarázza a vállalati dinamizmust, azt a folyamatot, amelyben az új kompetenciák kialakulnak, és ezen keresztül érthetővé válik a vállalatok különbözősége.
5. A vállalati tevékenységre ható társadalmi intézményeket endogénként kezeli, kapcsolatot teremtve ezzel Granovetter (1985, 1990) beágyazottság elméle-

20. Ezt nevezi Pelikan (1988) a legmélyebben lévő (eleve adott) kompetenciának, amely korlátozza a tanulás révén megszerezhető kompetenciát.

tével<sup>21</sup>. Elfogadja azt a nézetet, hogy a társadalmi struktúra, kultúra, rutin minden egyéni akciót megelőzve létezik, és részben korlátozza és irányítja azokat.<sup>22</sup> Arra a kérdésre is választ keres, hogy miért különböznek a vállalatok társadalmi–gazdasági kapcsolataikban.

## 5. Összefoglalás és következtetések

A szerződéses és az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelméletek egymás riválisainak tekinthetők abban az értelemben, hogy azonos kérdésekre keresik a választ. Az elmélet felépítése során különböző magyarázó apparátust és eltérő nyelvezetet használnak, amelyek nem vihetőek át egyik elméletből a másikba. Például a szerződéses elméletek által használt fogalmaknak (tranzakciós költségek, tulajdonosi jogok, eszköz-specifikusság, információs aszimmetria, ösztönzők) nincs megfelelőjük az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelméletben, és ez fordítva is igaz. Mivel a két elméleti ág rivális, ezért várhatóan mindkettő alapvetően a saját medrében fog fejlődni. De mert egyik elméleti ág sem általános elmélet, felmerül a komplementaritás kérdése is. A vállalatelméleti ágak komplementaritásának az elismerése az egész vállalatelmélet fejlődését szükségszerűen a „többdimenziós” megközelítés felé viszi. A „többdimenziós” vállalatelmélet túllép az „egydimenziós” elméletek kizárólag egy nézőpontból történő megközelítési módján. A szerződéses elméletek kizárólag hatékonysági megközelítést alkalmaznak, míg a másik vállalatelméleti ág a vállalatok heterogenitásának az elismerését állítja a közép-pontba. A két elméleti ág egymással szembeni hiányosságai és erényei a „többdimenziós” vállalatelmélet iránti igény mellett érveknek tekinthetők. Az alábbiakban az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet szempontjából foglalom össze azokat.

Az evolúciós–kompetencia-alapú vállalatelmélet erényei:

1. Beépít az elméletbe fontos, a valóságban szerepet játszó nem szerződéses kapcsolatokat, elemeket (erkölcs, kultúra, „nem kézzelfogható” szabályok) is.
2. Dinamikus elmélet, így képes bemutatni a változást, az innovációt és a szervezeti tanulást.
3. Nem tekinti adottságnak a termelést és a technológiát, hangsúlyozza ezek szerepét a vállalatok különbözőségében.
4. A vállalatot, mint történeti egységet ragadja meg.
5. A vállalkozónak hangsúlyosabb szerepet tulajdonít, mint a szerződéses elméletek.

21. Granovetter beágyazottság alatt azt érti, hogy „a gazdasági cselekvést, eredményeket és intézményeket befolyásolják a cselekvők személyes kapcsolatai, és a kapcsolatháló egészének a szerkezete” (Granovetter 1990).

22. A beágyazottság elméletnek az evolúciós vállalatelméletbe történő beépítése megtalálható Sornn-Friese (1998) tanulmányában.

6. Megkülönbözteti azokat az erőforrásokat (kompetenciákat), amelyek nem képezhetik piaci tranzakció tárgyát, és így tartós versenyelőnyt biztosítanak.
7. Dinamikus környezetet tételez fel, figyel a tranzakciók társadalmi beágyazottságára, elveti a metodológiai individualizmust.

Az evolúciós-kompetencia-alapú vállalatelmélet hiányosságai:

1. Kevésbé kiforrott, mint a szerződéses elméletek.
2. Gyenge az elmélet predikciós képessége, tulajdonképpen csak ex post megállapításokat tesz.
3. Nem tudja megmagyarázni a tulajdonosi szerkezetet.
4. Keveset mond a vállalat belüli konfliktusok megoldásáról. Nem fordít figyelmet a vállalatot alkotó egyének közti viszony elemzésére.
5. A vállalat céljának csak a profit nagyságát tekinti, elhanyagolva a vezetői és az egyéb célokat.
6. Nem figyel a vezetés és a tulajdonlás szétválásának a problémájára.

A két vállalatelméleti ág külön utas fejlődése mellett (azzal párhuzamosan) az egész vállalatelmélet továbbfejlődése szempontjából a két elméleti ág integrált fejlődésére is szükség van. Ez a közös mederben történő fejlődés jelentené a „többdimenziós” vállalatelmélet kialakulását. A fenti „erények és hiányosságok” lista rávilágít arra, hogy a két elméleti ágnak mit kellene egymástól „átvennie”. Az alábbiakban ezek közül csak egy elemet emelek ki, azt, amelyik az evolúciós-kompetencia-alapú elmélet legfontosabb erénye: dinamikus elmélet, azaz kezelni tudja a változást. De van-e hely a változás beépítésére a szerződéses vállalatelméletekben? Határozottan állítható, hogy igen. Foss (1996a) megállapítja, hogy a szerződéses elméletek azáltal, hogy nem teljes szerződéseket tételeznek fel, tulajdonképpen dinamikus keretet igényelnek, hiszen a nem teljes szerződés léte feltételezi a nem anticipált változást, másrészt a nem teljes szerződés miatt szükség van a koordinációra és a tanulásra is. A nem teljes szerződések kezelése tehát a két vállalatelméleti ág integrálását igényli.

Megítélésem szerint a „többdimenziós” vállalatelmélet kidolgozása jelenti a legnagyobb kihívást a vállalatelmélet számára. Nem állítható, hogy ez a felismerés a jelenleg még egymástól meglehetősen elszigetelt két vállalatelmélet berkeibe széles körben behatolt volna. Az utóbbi években azonban már néhány kis lépés történt a szerződéses és az evolúciós vállalatelmélet integrálása terén (Teece, 1986, Langlois és Foss, 1997, Langlois és Robertson, 1995).

A 2. táblázatban összefoglalom a két vállalatelméleti ág legfontosabb nézeteit.

2. táblázat. A vállalatelméletek összefoglalása

	Szerződés-nexusa elmélet	Tranzakciós költségek elmélete	Tulajdonosi jogok elmélete	Formális ügynök-megbízó elmélet	Evolúciós elmélet – kompetencia-alapú elmélet
Vállalat koncepciója	jogi fikció	hatékony irányítási forma	közös tulajdonban lévő eszközök	(nincs)	rutinok, stratégiai erőforrások (kompetenciák) kosara
Szerződés	teljes	nem teljes	nem teljes	teljes	nem teljes
Magatartási feltevés	erkölcsi kockázat, maximalizálás	korlátozott racionalitás, opportunizmus	maximalizálás, opportunizmus	maximalizálás, opportunizmus	korlátozott racionalitás, kreativitás, szabálykövetés, tanulás
Központi aktor	vezetők	vállalkozó	központi aktor	vezetők	vállalkozó
Központi költség	monitoring költség	tranzakciós költség	tranzakciós költség	monitoring költség	termelési és kommunikációs költség
Magyarázó tényező	monitoring tevékenység	eszköz-specifikusság	reziduális ellenőrzési jog	ösztönzési rendszer	rutin, kompetencia tulajdonságai
Milyen környezetben alkalmazható			statikus		dinamikus, gyorsan változó
Vállalat belüli környezet				a vállalati rendszer egyetlen elemében történik változás	az egész rendszerben történnek változások
Milyen vállalatra releváns				nagy, diverzifikált iparvállalat	nagyvállalat, tudásintenzív vállalat (kisvállalat)
Szerzők	Alchian és Demsetz, Jensen és Meckling, Cheung, Fama	Williamson	Hart, Moore, Grossman	Ross, Holmström	Nelson, Winter, Penrose, Dosi, Teece, Rumelt, Langlois, Foss
Mit tud a legjobban megmagyarázni – vállalat léte – vállalat határai – szervezet	a vállalat létét, ha az inputok, a technológia és az output adottak	a vállalat határait, ha az inputok, a technológia és az output adottak	a vállalat létét és határait, ha az inputok, a technológia és az output adottak	a vállalat belső szervezetét, ha az inputok, a technológia és az output adottak	a vállalat létét és határait, ha az inputok, a technológia és az output változnak

## Irodalom

- Alchian, A.A. – Demsetz, H. (1972) Production, Information Cost, and Economic Organization. *American Economic Review* 62:777–795.
- Carlsson, B. – Eliasson, G. (1991) The Nature and Importance of Economic Competence. IUI Working Paper No. 294. Stockholm.
- Chandler, A.D. (1992) Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise. *Journal of Economic Perspectives* 6. 3:79–100.
- Cheung (1983) The Contractual Nature of the Firm. *Journal of Law and Economics* 26:1–22.
- Coase, R. (1937) The Nature of the Firm. Megjelent: Williamson, O.E. – Winter, S. (szerk.) (1991) *The Nature of the Firm: Origins, Evolution, and Development*. Oxford University Press. New York, Oxford.
- Cohendet, P. – Llerena, P. – Marengo, L. (1998) Theory of the Firm in an Evolutionary Perspective. Paper for the 2nd Annual Conference of the ISNIE, Paris, 18–19 September, 1998.
- Demsetz, H. (1988) The Theory of the Firm Revisited. *Journal of Law, Economics and Organization* 4.1: 141–161.
- Dosi, G. – Teece, D.J. – Winter, S.G. (1990) Les frontieres des entreprises: vers une théorie de la cohérence de la grande entreprise. *Revue d'économie industrielle* 51.1:238–254.
- Eliasson, G. (1990) Business Competence, Organizational Learning and Economic Growth. IUI Working Paper No. 264. Stockholm.
- Fama, E. (1980) Agency Problems and the Theory of the Firm. *Journal of Political Economy* 88. 2:288–307.
- Foss, N.J. (1993) Theories of the Firm: Contractual and Competence-Based Perspectives. *Journal of Evolutionary Economics* 3. 1:127–144.
- Foss, N.J. (1994) Why Transaction Cost Economics Needs Evolutionary Economics. *Revue d'économie industrielle* 68: 7–26.
- Foss, N.J. (1996a) Firms, Incomplete Contracts and Organizational Learning. DRUID Working Paper No. 96–2. Copenhagen.
- Foss, N.J. (1996b) Capabilities and the Theory of the Firm. DRUID Working Paper No. 96–8. Copenhagen.
- Foss, N.J. (1997) The Classical Theory of Production and the Capabilities View of the Firm. *Journal of Economic Studies* 24. 5:307–323.
- Granovetter, M. (1985) Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology* 91:481–510.
- Granovetter, M. (1990) A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. Megjelent: Lengyel, Gy. – Szántó, Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*, Budapest, 1994. Aula Kiadó.
- Grant, R.M. (1996) Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal* 17: 109–122.
- Grossman, S. – Hart, O. (1986) The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical Integration. *Journal of Political Economy* 94: 691–719.
- Hart, O. (1995) *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Oxford University Press. New York, Oxford.

- Hart, O. – Moore, J. (1990) Property Rights and the Nature of the Firm. *Journal of Political Economy* 98. 4:1119–1158.
- Hayek, F.A. (1937) Economics and Knowledge. *Economica* 4:33–54.
- Hodgson, G.M. (1998) Evolutionary and Competence-based Theories of the Firm. *Journal of Economic Studies* 21. 1:25–56.
- Holmström, B. (1979) Moral hazard and Observability. *Bell Journal of Economics* 10:74–91.
- Holmström, B. – Tirole, J. (1989) The Theory of the Firm. Megjelent: Schmelensee, R. – Willig, R. (szerk.) *Handbook of Industrial Organization* Vol. 1. Amsterdam, North-Holland.
- Hunt, S.D. (1997) Resource-Advantage Theory: An Evolutionary Theory of Competitive Firm Behavior? *Journal of Economic Issues* XXXI. 1:59–77.
- Jensen, M. – Meckling, W. (1976) Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics* 3:305–360.
- Kapás, J. (1999) Egy új vállalatelmélet: erőforrás-alapú megközelítés. *Összefoglalás és diagnózis. Vezetéstudomány* 2:35–43.
- Klein, B. – Crawford, R. – Alchian, A. A. (1978) Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process. *Journal of Law and Economics* 21:297–326.
- Knight, F.H. (1921) Risk, Uncertainty, and Profit. Reprint 1964. New York: Augustus M. Kelley.
- Langlois, R.N. – Foss, N.J. (1997) Capabilities and Governance: the Rebirth of Production in the Theory of Economic Organization. DRUID Working Paper No. 97–2. Copenhagen.
- Langlois, R.N. – Robertson, P. (1995) *Firms, Markets, and Economic Change: A Dynamic Theory of Business Institutions*. London. Routledge.
- Machlup, F. (1967) Theories of the Firm: Marginalist, Behavioral, Managerial. *American Economic Review* 57.1:1–33.
- Marshall, A. (1925) *Principles of Economics*. London. Macmillan.
- Masten, S. (1993) Transaction Cost, Mistakes, and Performance: Assessing the Importance of Governance. *Managerial and Decision Economics* 14:119–129.
- Nelson, R.R. (1991) Why Do Firms Differ, and How Does It Matter? *Strategic Management Journal* 12:61–74.
- Nelson, R. – Winter, S. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard University Press. Cambridge, London.
- Pelikan, P. (1988) Economic Competence as a Scarce Resource – An Essay on the Limits of Neoclassical Economics and the Need for an Evolutionary Economics. IUI Working Paper No. 191. Stockholm.
- Pelikan, P. (1989a) Evolution, Economic Competence and Corporate Control. *Journal of Economic Behavior and Organization* 12:279–303.
- Pelikan, P. (1989b) Markets as Instruments of Evolution of Structures. IUI Working Paper No. 237. Stockholm.
- Penrose, E. (1959 (1995)) *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford University Press. Oxford.
- Polanyi, M. (1958) *Personal Knowledge*. Chicago. University of Chicago Press.

- Richardson, G.B. (1972) The Organisation of Industry. *The Economic Journal* 82:883–896
- Ross, S. (1973) The Economic Theory of Agency: The Principal's Problem. *American Economic Review* 63. 2:134–139.
- Rumelt, R. (1984) *Towards a Strategic Theory of the Firm*. Megjelent: Lamb, R. (szerk.) *Competitive Strategic Management*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Rumelt, R.P. – Schendel, D. – Teece, D.J. (1991) Strategic Management and Economics. *Strategic Management Journal* 12:5–29.
- Simon, H.A. (1975) A Behavioral Model of Rational Choice. *Quarterly Journal of Economics* 69:99–118.
- Sornn-Friese, H. (1998) The Genesis and Progress of the Socially Embedded Firm. Copenhagen Business School, IVS Working Paper 98–13.
- Teece, D. (1982) Towards an Economic Theory of the Multiproduct Firm. *Journal of Economic Behavior and Organization* 3:39–63.
- Teece, D.J. (1986) Profiting from Technological Innovation: Implications for Integration, Collaboration, Licensing, and Public Policy. *Research Policy* 15:285–305.
- Teece, D. – Rumelt, R. – Dosi, G. – Winter, S. (1994) Understanding Corporate Coherence. Theory and Evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization* 23:1–30.
- Teece, D. – Pisano, G. – Shuen, A. (1997) Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal* 18:509–533.
- Williamson, O.E. (1971) The Vertical Integration of Production: Market Failure Considerations. *American Economic Review* 61: 112–123.
- Williamson, O.E. (1975) *Markets and Hierarchies*. Free Press. New York.
- Williamson, O.E. (1979) Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics* 22. 3:233–261.
- Williamson, O.E. (1985) *The Economic Institutions of Capitalism*. New York. Free Press.
- Williamson, O.E. (1988) Technology and Transaction Cost Economics. *Journal of Economic Behavior and Organization* 10:355–363.
- Williamson, O.E. (1990) A Comparison of Alternative Approaches to Economic Organization. *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 146:61–71.
- Williamson, O.E. (1991) Strategizing, Economizing, and Economic Organization. *Strategic Management Journal* 12:75–94.
- Williamson, O.E. (1996) *The Mechanisms of Governance*. Oxford. Oxford University Press.
- Williamson, O.E. (1998) Transaction Cost Economics: How It Works; Where It is Headed. *De Economist* 146. 1:23–58.
- Winter, S.G. (1971) Satisficing, Selection, and the Innovating Remnant. *Quarterly Journal of Economics* 85. 2.:237–261.
- Winter, S.G. (1993) On Coase, Competence, and the Corporation. *Journal of Law, Economics and Organization* 4. 1:163–180.
- Witt, U. (1998) Imagination and Leadership – The Neglected Dimension of an Evolutionary Theory of the Firm. *Journal of Economic Behavior and Organization* 35:161–177.