

## **ПРОБЛЕМА АНАЛИЗА ВНУТРИФИРМЕННОЙ КОНКУРЕНЦИИ**

**Ю. Л. АСТРАУХ**

Белорусский государственный университет, Минск, Беларусь  
*yuriy.astraukh@gmail.com*

Конкуренция между сотрудниками является неотъемлемой частью трудовой жизни большинства фирм. Вступая в конкурентные отношения, персонал компании может находить новые возможности для предоставления услуг клиентам или создавать новые продукты – внутренняя конкуренция может превратиться в реальное конкурентное преимущество для организации. В равной степени конкурентная борьба может оказывать дезорганизующее воздействие на результативность и перспективы функционирования компании. В свою очередь менеджмент компании в явной либо скрытой форме может способствовать развитию конкурентных отношений, создавая специфические условия внутрифирменной среды, что приводит к внутренней конкуренции между подразделениями и отдельными сотрудниками за признание, вознаграждение и карьерный рост.

Описанные случаи внутрифирменного взаимодействия подчеркивают неоднородный и неоднозначный характер данного явления, что, в свою очередь, не позволяет системно использовать инструмент конкуренции в практике организации управления для преодоления негативных последствий, для развития компании и получения выгод от его использования.

Исследование феномена конкуренции в рамках фирмы решает ряд теоретических задач, связанных с формированием комплексного представления о фирме как о системном образовании, обладающем статическими и динамическими характеристиками, равно как и с изучением методологии исследования конкурентных отношений в малых группах, которые могут быть экстраполированы на системы большего масштаба. Прикладная значимость исследования конкуренции внутри фирмы определяется необходимостью формирования комплексной программы управления компанией на основании результатов теоретических исследований.

Рассмотрение проблемы конкуренции в рамках фирмы тесно связано с определением сущности данной формы организации, которая находит свое отражение в работах представителей школ экономической мысли.

А. Смит описывал характер фирмы как организации, построенной на принципах кооперации, разделения ручного и машинного труда в процессе специализации технологических операций. «Выгода, получаемая от сбережения времени, обыкновенно затрачиваемого на переход от одного вида работы к другому, значительно больше, чем мы в состоянии с первого взгляда представить себе. Невозможно очень быстро переходить от одного вида работы к другому, поскольку она выполняется в другом месте и с совершенно иными инструментами... Когда две различные работы могут выполняться в одной и той же мастерской, потеря времени, несомненно, значительно меньше» [1, с. 24].

Характер масштаба фирмы согласно взглядам шотландского экономиста детерминирован величиной спроса на продукт производства: «...в небольших мануфактурах, предназначенных обслуживать небольшой спрос лишь незначительного числа людей, общее число рабочих должно быть по необходимости невелико... Напротив, в тех крупных мануфактурах, которые предназначены удовлетворять обширный спрос большого количества людей, каждая отдельная часть работы занимает столь значительное число рабочих...» [1, с. 21].

В работе А. Маршалл «Принципы экономической науки» рассматривает роль фирмы с позиции связи технологии производства и размера организации, сущностью которой является экономия на масштабе, тем самым выделяя в качестве ключевой цели функционирования фирмы максимизацию прибыли.

По мнению Й. Шумпетера, термин «фирма» является инструментом, посредством которого происходит «осуществление новых комбинаций, а также то, в чем эти комбинации воплощаются» [2, с. 169]. Развивая определение Шумпетера, Г. Клейнер определяет «предприятие» как «среду», «самостоятельно систематически производящую товары и услуги для реализации за рамками организации, а также осуществляющую воспроизводство ресурсов» [3, с. 51].

Б. Клейн критикует мнение о том, что фирма является объединением контрактных обязательств и правомочий на активы, предлагая точку зрения, что «фирма – нечто большее, нежели частные группы формальных и неформальных контрактов, он включает в их состав ценные „бригадные“ активы и развитые механизмы контроля и управления информацией» [4, с. 336].

Г. Демсец критически относится к изучению фирмы с точки зрения трансакционных издержек, определяя слабость данного подхода в отсутствии учета издержек производства. Давая альтернативное определение, ученый предлагает рассматривать фирму как «пучок технологических, личностных, методических особенностей и установок, все это окружено и ограждено от

внешнего мира изоляционным слоем фирменно-специфической информации, и невозможно с легкостью изменить или имитировать этот пучок» [5, с. 247].

Р. Коуз трактует понятие «фирма» в качестве совокупности отношений между работниками, управляющими и собственниками. Основой отношений такого рода являются контрактные обязательства [6].

Рассмотренные теоретические представления о роли фирмы как социального образования в контексте изучения внутренних конкурентных отношений в малых группах требуют уточнения с точки зрения методологического аппарата институциональной теории: с позиции представления о фирме в рамках классической и неоклассической школы экономической мысли фирма представляет собой «автономную» и наименьшую единицу экономического анализа, ключевой функцией которой является эффективная комбинация ресурсов в целях получения экономической прибыли. Рассматривая фирму с позиции методологического индивидуализма, представители институционального направления Р. Коуз и Г. Демсец тем самым характеризуют ее в качестве группы индивидов, объединенных между собой правовыми обязательствами, закрепленными на основании контракта.

Данное методологическое уточнение позволяет определить в качестве наименьшего объекта анализа индивида, являющегося частью контрактного пространства фирмы, которое определяет границы индивидуального конкурентного поведения.

Систематизация представлений о феномене внутрифирменной конкуренции в рамках рассмотренных методологических посылок функционирования фирмы проводится на основании методологии общей теории систем (ОТС), описанной в работах Ю. А. Урманцева [7].

Аксиоматические принципы, лежащие в основе методологии ОТС, позволяют определить фирму в качестве системы элементов: принципы «существования», «единого» и наличия «множества объектов» определяются через общность участников фирмы, описанную Р. Коузом, объединенных правовым статусом; принцип «единства» элементов может трактоваться как с позиции монистического представления о роли фирмы как инструмента комбинации ресурсов, описанного в теории классической школы, равно как может ассоциироваться с методологической позицией институционализма, рассматривающего роль участников внутрифирменного взаимодействия в качестве автономных участников системы контрактных соглашений, вынужденных следовать их условиям. Следует отметить, что в рамках ОТС принцип «единства» характеризует все множество объектов – участников системы с позиции основного закона диалектики – закона единства и борьбы противоположностей, предполагающего наличие тесной связи между элементами системы, обеспечивающей непрерывный процесс их взаимодействия.

Единство связей в изучаемой системе внутрифирменных отношений описывает единство элементов системы, выражаемое в общности групповой цели, определяемой в рамках системы контрактных отношений, образующих условие общности индивидов и системы частных целей независимых экономических агентов, входящих в ее состав.

Следствием применения методологии общей теории систем является представление о фирме как об объединении индивидов в рамках своих ролевых моделей, преследующих частные цели, обладающих различной природой: владелец средств производства стремится максимизировать ренту от использования принадлежащего ему ресурса; менеджмент и персонал компании стремятся максимизировать полезность от исполнения контрактных обязательств путем наиболее эффективного сочетания уровня трудовых усилий и величины дохода.

Целевой характер участников фирмы и их ролевые модели во внутрифирменном взаимодействии позволяют определить устойчивые взаимосвязи во внутрифирменной среде, основанием которых является конфликт целей.

Связь «управления-подчинения», формируемая между владельцем капитала и менеджером, характеризуется конфликтом интересов, описываемых Бернли и Минзом в проблеме «принципала-агента» [8]. Сущность данного конфликта отношений выражается в проблеме выбора между следованием контрактным обязательствам и выбором альтернативной стратегии поведения, с целью получить альтернативную частную выгоду от использования доверенного под его управление капитала. Определенный таким образом конфликт может быть трактован как конкурентные отношения ввиду наличия сходных целей использования капитала и получения экономической ренты.

Предметом конкурентного конфликта между «менеджментом компании» и «персоналом» является система распределения дохода, в основе которой лежит уровень трудового вклада. Проявление конфликта имеет место в случае отступления одного из участников взаимодействия от контрактных норм, определяемого О. Уильямсоном как оппортунистическое поведение участников контрактных отношений [9]. Данная форма реализации своих частных интересов характерна для внутригрупповой конкуренции менеджеров и персонала предприятия.

В системе отношений, определяемая как фирма, в процессе анализа организации выделяется система внутренних связей, основанная на конкурентном взаимодействии, предметом которого выступает конфликт интересов на основе распределения доходов.

Одним из прикладных аспектов использования представленной системы конкурентных отношений в коллективе может выступать программа развития внутренней среды фирмы, в основе которой лежит методология форми-

рования специфических рамочных условий, направленных на создание конструктивного конфликта, следствием которого является рост эффективности функционирования предприятия.

### Список использованных источников

1. *Смит, А.* Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Соцэкгиз, 1962. – 688 с.
2. *Шумпетер, Й. А.* Теория экономического развития / Й. А. Шумпетер. – М., 2008. – 355 с.
3. *Клейнер, Г.* Системная парадигма и теория предприятия / Г. Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10. – С. 47–69.
4. *Клейн, Б.* Вертикальная интеграция как право собственности на организацию: еще раз об отношениях между «Фишер боди» и «Дженерал моторс» / Б. Клейн // Природа фирмы / пер. с англ. М. Я. Каждана ; под ред. В. Г. Гребенникова. – М. : Дело. – Гл. 13. – С. 319–339.
5. *Демсец, Х.* Еще раз о теории фирмы / Х. Демсец // Природа фирмы / пер. с англ. М. Я. Каждана ; под ред. В. Г. Гребенникова. – М. : Дело. – Гл. 10. – С. 237–267.
6. *Коуз, Р. Г.* Природа фирмы / Р. Г. Коуз // Вехи энциклопедической мысли : в 6 т. : пер. с англ. / под ред. В. М. Гальперина. – СПб. : Экономическая школа, 1999. – Т. 2 : Теория фирмы. – С. 11–32.
7. *Урманцев, Ю. А.* Общая теория систем: состояние, приложения и перспективы развития [Электронный ресурс] / Ю. А. Урманцев // Система, симметрия, гармония. – 1998. – Режим доступа: <http://www.sci.aha.ru/ots/OTSU.pdf>. – Дата доступа: 06.03.2019.
8. *Berle, A. A.* The Modern Corporation and Private Property / A. A. Berle, G. C. Means. – New York : Macmillan, 1932.
9. *Уильямсон, О.* Экономические институты капитализма / О. Уильямсон. – СПб., 1996. – 702 с.