

**Вашків О.П.**

кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій  
Тернопільського національного економічного університету

## **ІНСТИТУЦІЙНА СТРУКТУРА ПІДПРИЄМСТВА ТА БАЗОВІ ЕКОНОМІЧНІ ІНСТИТУТИ**

Реформування економічної системи країни не може не позначитись на поведінці підприємства як головного суб'єкта господарювання. Разом з тим, саме підприємство є одним із головних об'єктів змін господарського механізму, рушійною силою реальної трансформації економіки. Кожне підприємство є організацією (як система і як процес), що самостійно виготовляє товари і надає послуги з метою їх реалізації за своїми межами, а також забезпечує відтворення використаних ресурсів. З інституційного погляду підприємство як система є об'єктом макроінституційного впливу, що реалізує свої цілі в конкретному інституційному середовищі, прямо або опосередковано впливаючи на його зміни. Підприємство як процес організації зовнішніх і внутрішніх взаємодій базується на мікроінститутах (їх ще називають рутинами), які виникають, з одного боку, виникають як реакція на макроінституційні зміни, а з іншого – як намагання налагодити ефективні внутріфірмові комунікації з метою забезпечення злагодженої діяльності структурних підрозділів. Тобто, з кожною виробничою організацією нерозривно пов'язаний цілий комплекс особливих норм і правил, які стосуються її легітимізації, членства в ній, взаємовідносин і координації діяльності її членів тощо. Але поряд з цим, кожне підприємство характеризується наявністю особливих внутрішніх культурних і функціональних мікроінститутів, комплекс яких є унікальним саме для нього. Це дає підстави говорити про інституційну структуру підприємства. Від оптимального поєднання її складових елементів значною мірою залежить рівень ефективної діяльності підприємства.

Питання інституційної структури підприємства, аналізу її складових елементів, особливостей формування, впливу на розвиток економічної системи залишаються сьогодні маловивченими та потребують подальшого ґрунтовного дослідження. І якщо питання інституційної структури економіки та ринків доволі глибоко проаналізовані у численній науковій літературі, то питання інституційної структури підприємства представлені наразі поодинокими працями, що й зумовлює актуальність задекларованої проблеми.

У сучасній науковій літературі достатньо повно і різнобічно розглядаються питання інституційної структури економіки і ринків. Так, В.Д. Якубенко [10] оригінально і переконливо представляє інституційну структуру економіки, яку формують чотири базових інститути: власність, влада, управління і праця. При цьому, розглядаючи парні взаємодії зазначених інститутів, дослідник частково торкається питань їх прояву на рівні суб'єктів господарювання. Дещо з іншого боку інституційну будову підприємства розглядають у своїх працях О.Е. Вільямсон, Р.Г. Коуз, Ш. Розен, здебільшого зосереджуючись на теоретичних аспектах

«трансакційно-витратної логіки економічної організації» [8, с. 122]. Д. Норт у своїх дослідженнях [7] розглядає розвиток інституцій та їх вплив на функціонування економічних систем макро- і мікрорівня, а також еволюціонування економік і ринків внаслідок безперервних структурних інституційних змін, зумовлених постійними коливаннями рівня трансакційних витрат. А.А. Чухно, досліджуючи інституційну структуру ринкової економіки, зосереджує свою увагу на питаннях контрактів, інфраструктурних змін, інституційної трансформації економіки та формування підприємницького інституційного середовища [9]. П.С. Лемещенко та Н.А. Мельникова, розглядаючи питання структури фірми, торкаються інституційних питань на рівні котрактно-трансакційному, організаційному та поведінковому.

Як бачимо, проаналізовані дослідження і підходи у розгляді інституційної структури переважно зорієнтовані на макроекономічний рівень. Але, позаяк, підприємство у філософській площині співвідноситься з економікою чи ринком як частина і ціле, то, відповідно, інституційна структура підприємства є прямим відображенням інституційної структури економіки в цілому. Саме така постановка питання лягла в основу малочисельних праць, які безпосередньо присвячені теоретичним питанням характеру і взаємодії складових елементів інституційної структури підприємства [1; 2; 5]. І якщо М.О. Комар у питаннях інституційної структури фірми наблизився до виокремлення її рівнів з погляду формальних і неформальних інститутів [5], то Г.Б. Клейнер, підійшовши дещо з іншого боку, виділив її фундаментальний та функціональний рівні. Кожен з цих рівнів, на думку Г.Б. Клейнера, формують ті чи інші групи інститутів [див.: 1, с. 15; 3, с. 3], між якими існують тісні взаємозв'язки з характерною чіткою ієрархією.

На мій погляд, відомі сьогодні теоретичні аспекти формування інституційної структури підприємства є доволі неоднозначними, і серед них найпроробленішими видаються підходи Г.Б. Клейнера. Однак, вважаю, що низка питань стосовно інституційної структури підприємства, залишається поза увагою авторів згаданих наукових праць. Відтак, назріла потреба в уточненні як елементів інституційної структури, так і характеру їх взаємозв'язку на рівні фундаментальної та функціональної інституційних підсистем.

Аналітична оцінка наукових праць, прямо чи непрямо присвячених питанням інституційної структури підприємства, переконує у необхідності уточнення окремих її складових елементів-інститутів та з'ясування характеру взаємозв'язку інститутів на їх фундаментальному і функціональному рівнях, а також на рівні базисних економічних інститутів.

Перш ніж зосередити увагу на означеній проблемі, варто стисло з'ясувати поняття інституційної структури підприємства. Так, Г.Б. Клейнер під цим поняттям розуміє сукупність мікроінститутів або ж, іншими словами, поширюваних на конкретному підприємстві формальних і неформальних норм, правил, традицій, включаючи традиції індивідуального і групового бачення працівниками усього підприємства і його підрозділів (підсистем), інтерпретації дій керівництва і працівників, традиції формування відносин у системі «людина – машина» (ергономічні інститути) та ін. [1, с. 8–9].

Відомо, що визначальний вплив на формування мікроінституційної структури підприємства має інституційне середовище як суспільства в цілому, так і його економіки зокрема. А отже, можна стверджувати, що інституційна структура підприємства є відображенням інституційної структури економіки.

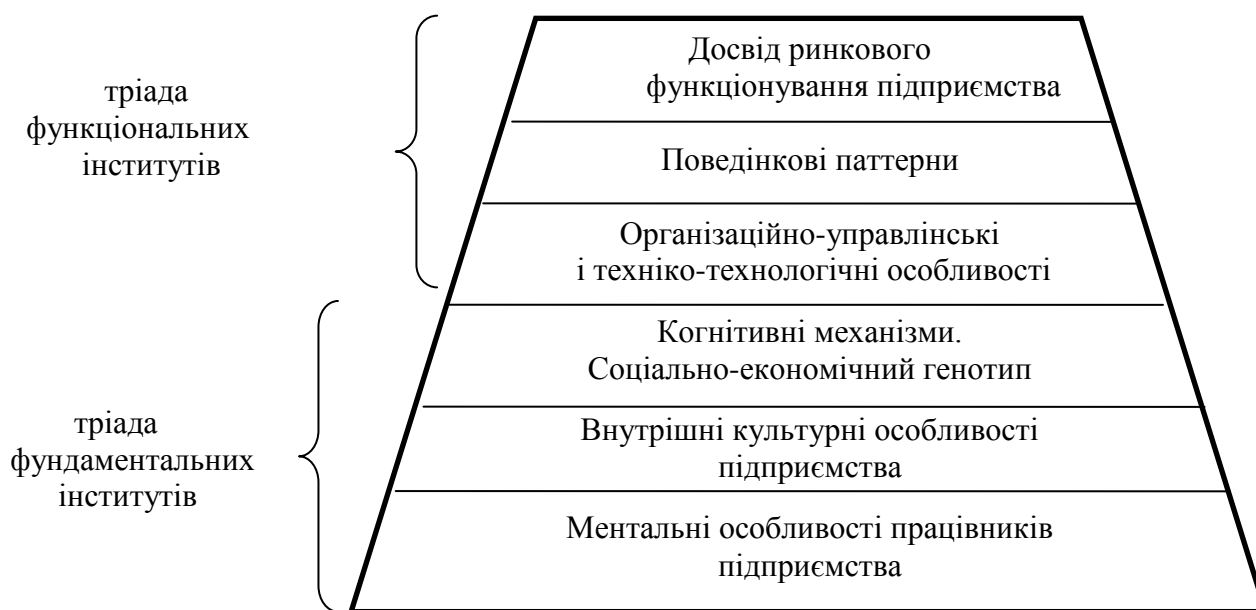
Справді, практично у кожній сфері діяльності підприємства, починаючи від прийняття на роботу чи звільнення окремого працівника і завершуючи прийняттям стратегічних рішень, формуються і діють десятки інститутів. При цьому система внутрішніх інститутів підприємства міцно пов'язана із системою загальнонаціональних інститутів. У короткостроковому аспекті загальнодержавні макроінститути проектується на внутріфірмовий простір і впливають на мікроінститути. У довгостроковому аспекті підприємство виступає в ролі своєрідного інкубатора, а інколи й генератора нових інститутів, що згодом поширюються на суспільні відносини. З іншого боку, більшість суспільних інститутів проектується на внутріфірмовий рівень. Скажімо, такі інститути, як відносини «принципал – агент», «працедавець – працівник», «працівник – колектив», «працівник – працівник», «постачальник – покупець», «представник постачальника – представник покупця» та багато інших, включаючи й різноманітні спеціалізовані технологічні інститути, формуються на підприємствах чи навколо них і в кінцевому результаті поширюються на інші організації як у зв'язку із кадровою міграцією, так і внаслідок обміну інформацією та когнітивною діяльністю підприємства. У короткостроковому аспекті інституційна структура підприємства може розглядатися як модель загальнодержавної системи інститутів. Ось чому зміни інституційної структури підприємства нерозривно пов'язані з динамікою загальнодержавних інститутів. Тим часом, формування інституційної структури підприємства залежить від особливостей його внутрішнього інституційного середовища. Саме воно створює умови і орієнтири у відборі ефективних елементів інституційної структури.

У спрощеному вигляді внутрішню інституційну структуру підприємства можна представити двома основними рівнями: неформальних інститутів і формальних інститутів [5]. У свою чергу, кожен з цих рівнів, трансформуючи своєрідні підходи Г.Б.Клейнера [див., напр., 1, с. 15], можна схематично представити як дві взаємопов'язані тріади (мал. 1). Основу першої формують три групи фундаментальних інституційних підсистем. Це базисні інститути, які повільно і доволі важко змінюються. Другу тріаду утворюють функціональні складові інституційного середовища. Ця група інститутів піддається змінам шляхом реалізації конкретних управлінських рішень.

Розглянемо кожен з елементів згаданих тріад. Так, тріада базисних інститутів складається з: 1) ментальних особливостей працівників підприємства; 2) внутрішніх культурних особливостей підприємства; 3) когнітивних механізмів підприємства.

Ментальні особливості працівників підприємства відображають характеристики мислення індивідів (керівників, спеціалістів, службовців, робітників, акціонерів), спроможність прогнозувати ситуацію тощо. Окрім того, ця підсистема є відображенням ментальних особливостей груп і колективів, що беруть участь у підготовці, прийнятті і реалізації рішень на підприємстві. Тобто, вказані характеристики поєднують як індивідуальний, так і соціально-психологічний

аспект. А оскільки працівники підприємства, водночас є суб'єктами й інших соціальних систем (сім'я, родина, друзі, громадські організації і т.п.), їхні ментальні особливості виступають результатом багатофакторного і різнобічного впливу, що й визначає їх становище на фундаментальному рівні внутріфінансового інституційного середовища [1, с. 13].



Мал. 1. Триадний характер інституційного середовища підприємства

Внутрішні культурні особливості підприємства (корпоративна культура) формують основні риси характеру взаємозв'язків між суб'єктами внутріфінансових відносин, що склалися на підприємстві. Корпоративна атмосфера, координація інтересів, готовність до компромісу, навички спільної діяльності, прийоми інтерпретації інформації, взаємодовіра і т.п. складають корпоративну культуру підприємства. Саме культура є тим середовищем, на базі якого розвиваються внутріфінансові інституції, тобто відносно стійкі норми, правила, традиції, зразки поведінки тощо. Адже, по-перше, з кожною виробничою організацією нерозривно пов'язаний цілий комплекс особливих норм і правил, що стосуються її легітимізації, членства у ній, взаємовідносин і координації діяльності її учасників; по-друге, практично кожна організація характеризується особливими внутрішніми культурними і функціональними «мікроінституціями», комплекс яких є унікальним саме для неї (цінності, соціальні установки; моральні принципи й ділова етика; методи мотивації працівників; організація праці й способи контролю; стиль керівництва; шляхи вирішення конфліктів; способи прийняття рішень; комунікації тощо) [2, с. 62].

Когнітивні механізми підприємства є, за своєю суттю, тим елементом інституційної структури, що дозволяє здійснювати колективний відбір, сприйняття та інтерпретацію інформації про зовнішнє середовище підприємства, а також її обробку з метою екстракції і зберігання знань. Результатом функціонування когнітивних механізмів є своєрідна база знань, що зосереджена на підприємстві, але розподілена між окремими особами, групами і колективами. Формування когнітивних механізмів визначається як індивідуально-груповими особливостями мислення, так і культурним середовищем, системою інститутів підприємства [4, с. 131].

Три перелічені підсистеми утворюють ментально-інституційний фундамент функціонування підприємства. Його зміна відбувається лише у довгостроковому періоді. Відтворення, збереження і еволюція цієї фундаментальної структури забезпечується механізмом успадкування. Для кожного підприємства ці механізми відтворюють його соціально-економічний генотип – сукупність успадкованих характеристик підприємства.

Тріада функціональних підсистем інституційної структури підприємства включає до свого складу: 1) організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства; 2) поведінкові паттерни підприємства; 3) досвід ринкового функціонування підприємства.

Організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства у короткостроковій перспективі визначають обмеження щодо матеріальних потоків і готової продукції. До цього елементу інституційної структури належать специфічність активів виробничих і організаційних технологій, у т.ч. особливості контрактів з реалізації продукції.

Поведінкові паттерни («зразки») підприємства, що проявляються у конкретних зовнішніх і внутрішніх ситуаціях. Ця підсистема тріади відображає структурований досвід функціонування підприємства одночасно з рутинами прийняття рішень, традиціями групового бачення та сприйняття працівниками усього підприємства і його підрозділів, інтерпретації дій керівництва і працівників.

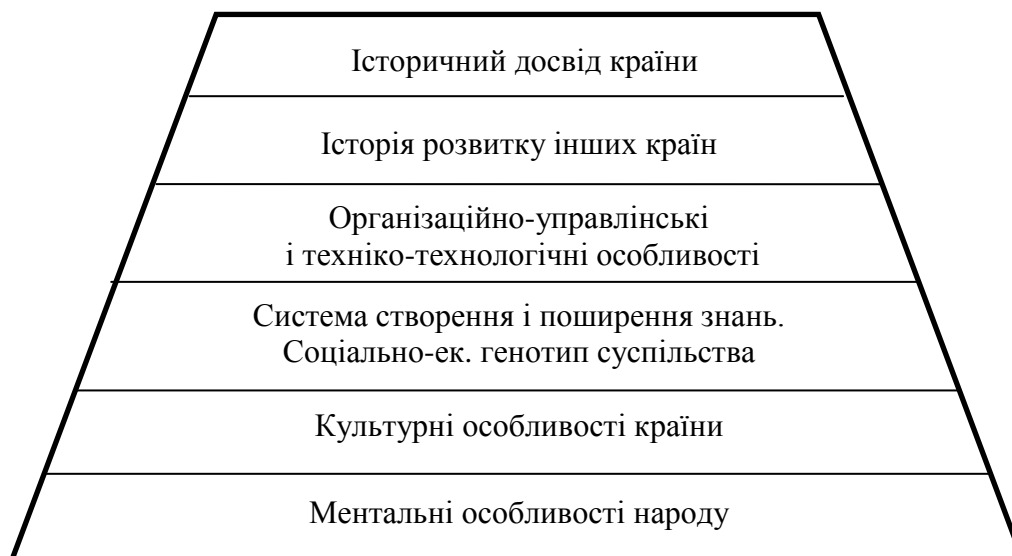
Третьою підсистемою інститутів розглядуваної тріади є досвід ринкового функціонування підприємства. Він фіксується у документах і входить до особистої та групової виробничої пам'яті працівників. Наприклад, вплив функціональної інерції на поточну діяльність підприємства, вплив прийнятих рішень на результати діяльності підприємства і т.п. [2, с. 61–63].

Згідно із принципом двоїстості взаємовідносин «система – доповнення системи у надсистемі» зовнішнє інституційне середовище підприємства також допускає подібну тріадну структуру (мал. 2). У процесі функціонування підприємства кожна з його підсистем взаємодіє не лише із сусідніми підсистемами, але й з однойменними підсистемами зовнішнього інституційного середовища. Кожна підсистема підприємства виступає своєрідним резонатором, що відчуває вплив відповідної підсистеми зовнішнього середовища. Отже, спостерігається не тільки взаємовплив між елементами внутрішнього інституційного середовища, але й взаємодія однойменних інституційних підсистем усередині й поза підприємством. При цьому така транскордонна взаємодія однойменних елементів трансформується у «тиск» або «запрошення» стосовно підприємства. Так, взаємодія соціального середовища усередині підприємства й поза ним визначає, наприклад, мотивацію працівника щодо продовження роботи на підприємстві (у випадку поганої кон'юнктури на ринку праці) або зміні місця роботи (за привабливої ринкової кон'юнктури на ринку праці). У кінцевому підсумку це призводить до вибору підприємством тієї чи іншої стратегії у питаннях оплати і організації праці. Відтак, можна говорити, що відповідне рішення ухвалюється під «тиском» кон'юнктури ринку праці [3, с. 3–4].

Підсистеми інституційної структури як підприємства, так і зовнішнього середовища тісно пов'язані між собою і прямо чи опосередковано впливають один

на одного. Функціонування й еволюція кожної інституційної підсистеми залежить від іншої і водночас від зовнішньої однойменної підсистеми. Спостерігається, таким чином, певний гомоморфізм між підприємством і навколишнім середовищем. Виникає своєрідний світ стратифікованих інституційних тріад, у яких взаємодії відбувається як між тріадами в цілому, так і між підсистемами, що відповідають однойменним підсистемам інституційних структур.

Виникає своєрідний світ стратифікованих інституційних пірамід, у яких взаємодії відбувається як між пірамідами в цілому, так і між підсистемами, що відповідають однойменним шарам інституційних пірамід [3, с. 4–5].

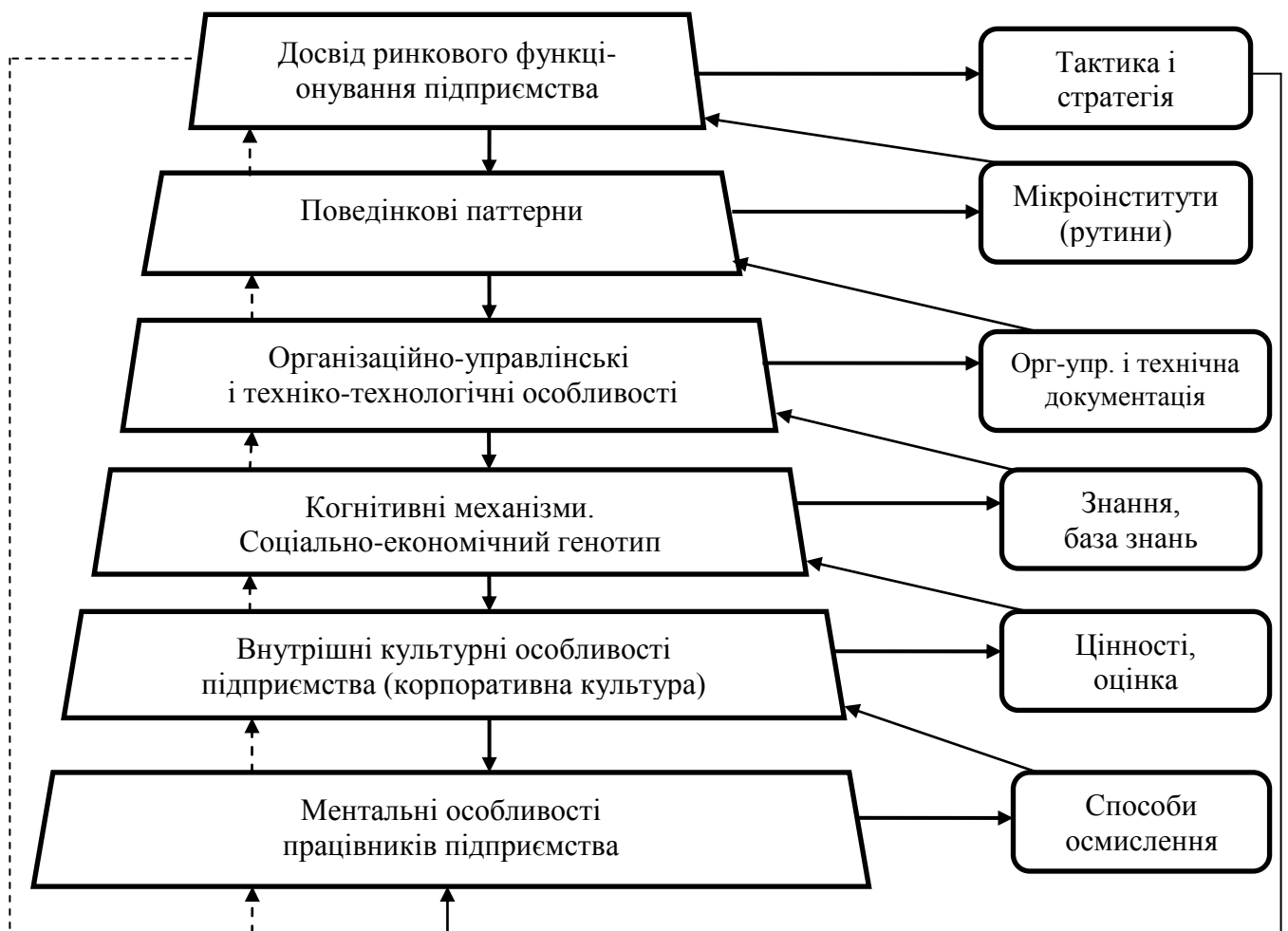


*Мал. 2. Зовнішнє інституційне середовище підприємства*

Створення ефективної інституційної структури підприємства є одним з найголовніших його завдань. Ось чому, поряд з виробництвом продукції, наданням послуг, фінансовою діяльністю і т.п. можна спостерігати безліч інших аспектів діяльності підприємства, зокрема інституційної. Остання покликана забезпечити функціонування кожної із згаданих вище інституційних підсистем, механізм реалізації якої можна представити чотирма основними процесами: 1) обмін з навколишнім середовищем (метаболізм) – трансформація вхідних інституційних потоків у вихідні; 2) відтворення основних характеристик інституційної системи (репродукція); 3) еволюція – постійна зміна основних характеристик інституційної системи; 4) гармонізація внутрішнього інституційного простору системи [див.: 3, с. 5]. Відтак, функціонування та взаємодія інституційних підсистем підприємства може бути описана таким чином.

У контексті метаболізму кожен з інституційних підсистем можна розглядати як виробника певного інституту, необхідного як для внутрішнього його використання, так і за межами підприємства. Наприклад, 1) ментальний шар породжує корпоративну модифікацію мислення працівників, головним чином, тієї частини мислення, яка відповідає за сприйняття й осмислення ситуацій, пов'язаних з виробничою діяльністю працівника; 2) культурний шар продукує культурні зразки й цінності, формує корпоративне культурне середовище; 3) когнітивний – утворює

сукупність знань і навичок; 4) організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості відображені в організаційній і управлінській регламентуючій документації (статут, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції, положення про організацію, контракт, угода, договір тощо) технічній і технологічній документації (маршрутна карта, технологічна інструкція, комплектовочна карта, відомості розцеховки, оснастки, матеріалів, карта технологічного процесу, операційна карта і т.п.); 5) поведінкові паттерни («історичні» підсистеми) формують «історичну пам'ять» підприємства – запас знань, відомостей і емоційних вражень щодо поведінки власного й інших підприємств (мікроінститути, «кейси»); 6) досвід ринкового функціонування знаходить своє відображення у тактичних і стратегічних рішеннях підприємства (мал. 3).



Умовні позначки: ————— участь інституційних підсистем у процесах метаболізму;  
 ————— участь інституційних підсистем у процесах репродукції;  
 - - - - - участь інституційних підсистем у процесах гармонізації інших підсистем.

Мал. 3. Функціонування інституційного середовища підприємства

Як бачимо, кожне без виключень функціонуюче підприємство є продуцентом у доволі широкому аспекті: з одного боку – це профільна продукція; з другого – інституції, знання; рішення; поведінкові зразки; корпоративна культура;

корпоративний менталітет. Заважмо, при цьому кожен інституційний шар (точніше відповідна інституційна підсистема) бере участь у «виробничому» процесі шару (інституційної підсистеми) розташованого вище. Тобто продукт певного шару може розглядатися як засіб виробництва в процесі функціонування підсистеми, представленої у розташованому вище шарі. Так, наприклад, корпоративний менталітет служить фактором у процесах формування культурного середовища, здійснюваного «культурною підсистемою»; корпоративна культура впливає на формування внутрішньо корпоративних інститутів; корпоративні інститути, у свою чергу, разом з переліченими факторами визначають особливості когнітивних механізмів і соціально-економічного генотипу підприємства. Результати роботи когнітивної підсистеми у вигляді знань, необхідних для здійснення процесів виробництва й реалізації продукції, а також відтворення ресурсів, використовуються у виробничій підсистемі. Інформація про реалізацію товарів і послуг, а також позареалізаційні результати діяльності підприємства, його інвестиції і вкладення в інші організації у зіставленні з аналогічною продукцією інших підприємств використовується для аналізу ринкових ситуацій і поведінки інших підприємств. Відтак, отримані при цьому знання у вигляді готових сценаріїв («кейсів») використовуються для аналізу власного шляху розвитку. Результати аналізу поведінки підприємства в історичному контексті відображаються у тактичних та стратегічних рішеннях і при відповідному осмисленні служать фактором поступової зміни корпоративного менталітету [3, с. 5–6].

Процес відтворення основних характеристик інституційної системи підприємства є важливим у забезпеченні його цілісності і функціональності. Кожен з інституційних шарів, крім першого знизу, бере участь у процесі захисту, збереження і відтворення шару, що знаходиться нижче. Так, культурна підсистема забезпечує збереження й спадкоємність корпоративного менталітету; система внутріфірмових інститутів, у свою чергу, забезпечує збереження й розвиток корпоративної культури. Для функціонування й еволюції системи внутріфірмових інститутів необхідне зберігання, передача й поширення знань, у тому числі – формалізованих і неформалізованих знань щодо самих інститутів. У свою чергу, зберігання, поповнення й поширення внутріфірмових знань неможливе без використання ресурсів підприємства. Останнє передбачає детальну інституціоналізацію організаційно-управлінських і техніко-технологічних процесів через систему відповідної документації. Імітація поведінки інших підприємств поряд із власною інновацією є необхідною умовою виробничої діяльності підприємства. Результати історичного аналізу діяльності підприємства використовуються при виборі зразків імітованої поведінки, наприклад, у ході бенчмаркінгових процесів. Досвід ринкового функціонування підприємства враховується у процесі розробки тактичних і стратегічних рішень. При цьому результати впливу верхнього шару на функціонування нижнього проявляються звичайно у вигляді кумулятивного лагового процесу з подовженням лага в міру переходу від верхніх до нижніх рівнів. Результатом цього процесу, спеціалізованого для кожного шару окремо, є еволюція й модифікація усього внутрішнього інституційного середовища підприємства [3, с. 6–7].

Еволюція інституційної системи підприємства відбувається як процес розвитку кожної з його інституційних підсистем і є результатом як еволюції самого



підприємства в цілому через реакції на зміну зовнішнього середовища, так і впливу на кожну підсистему відповідного шару зовнішнього середовища.

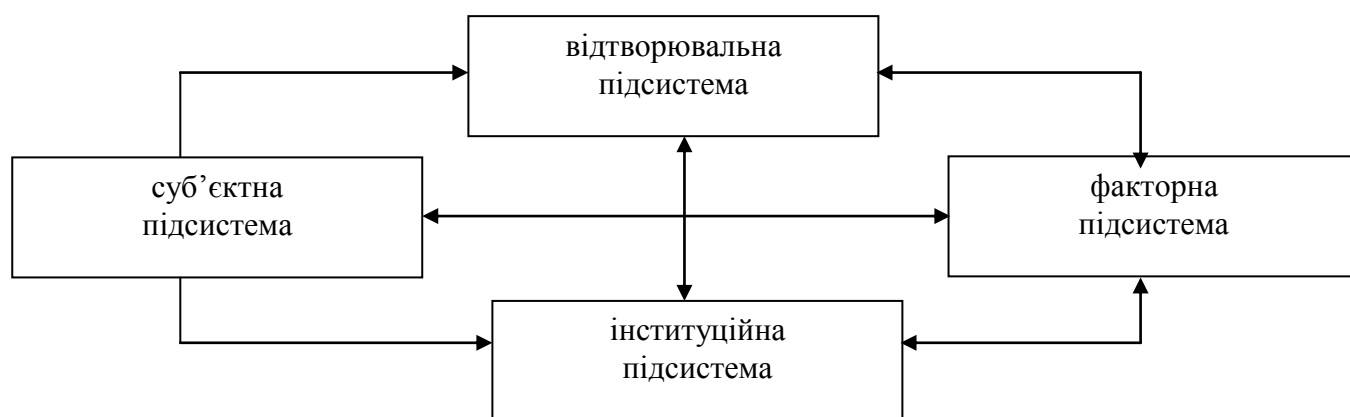
У процесі еволюції інституційної системи підприємства його підсистеми розвиваються з різною інтенсивністю, що, зрозуміло, викликає потребу узгоджувати взаєморозвиток усіх цих інституційних елементів. Такий процес називають гармонізацією. Він здійснюється головним чином через вплив знизу-нагору, від нижніх інституційних шарів до сусідніх верхніх. «Так, ментальна підсистема дозволяє через процеси осмислення підтримувати гармонійність культурних зразків, забезпечувати єдність різних частин підприємства з погляду взаємоузгодження «осередкових» культур (напр., цінності, пріоритети й особливості спілкування, що склалися у відділі маркетингу, повинні бути узгоджені з такими ж складовими «культури» складального цеху підприємства). Культурна підсистема завдяки системі оцінок, що сформувалася в її рамках, забезпечує, у свою чергу, узгодження елементів інституційної системи: культурні оцінки внутріфірмових рутин дають можливість коригувати їхній склад відповідно до цінностей, що поділяються колективом. Інституційна підсистема дозволяє гармонізувати «поле знань», відокремити відомості, що не пройшли інституційної експертизи, від знань у прямому значенні цього слова. Самі знання служать засобом гармонізації «виробничої» підсистеми підприємства, результати діяльності якої, у свою чергу, задають початкові дані для бенчмаркінгової підсистеми. Надалі гармонізація й зіставлення фактів у поведінці підприємства здійснюються при використанні результатів бенчмаркінгу. Нарешті, біхевіористична траєкторна підсистема гармонізує деякою мірою ментальні процеси осмислення діяльності підприємства його працівниками» [3, с. 7].

Кожна з підсистем у геометричному змісті заповнює собою увесь простір підприємства, проте у кожній ситуації вони діють окремо одна від одної. Розглянемо це на прикладі, добре змодельованому Г.Б. Клейнером, щодо реакції підприємства на зовнішні сигнали в результаті зміни цін на профільну продукцію на олігопольному ринку. Так, на початковому етапі після поступлення відповідної інформації на підприємство вона проходить первинну обробку в ментальній підсистемі – відбувається, так би мовити, замір параметрів отриманої інформації, їх зіставлення з параметрами інших інформаційних об'єктів, серед яких і ті, що зберігаються в «історичній пам'яті» підприємства. Після цього такий сигнал обробляється в підсистемі корпоративної культури, де отримує оцінку з погляду його цінності та важливості для підприємства. При цьому, серед іншого, використовуються дані опитування певних фахівців підприємства. Наступний етап здійснюється в інституціональній системі – інформація рухається каналами, обумовленими системою внутріфірмових інститутів. Результатом є розпізнавання інформації, що поступає. Але через розгалуженість інституційної системи, відбувається фрагментація і розсіювання інформації по різних структурних частинах підприємства. У рамках когнітивної системи ці знання і дані інтегруються. Відбувається остаточна ідентифікація інформації та підготовка до вироблення рішення. У матеріально-технологічній системі ці рішення виступають як реакція підприємства, що проявляється у певних діях стосовно виробництва і реалізації продукції. Тут, у поєднанні абстрактних образів і реальної практики, здійснюється

повноцінне (на поточний момент) пізнання отриманої інформації. Оцінювання результатів, їх пізнання в просторовому й історичному аспектах здійснюється після цього у бенчмаркінговій (імітаційній) підсистемі. І лише після відповідної рефлексії у підсистемі історії розвитку самого підприємства, реальна подія займає місце у віртуальному просторі корпоративно апробованих (тобто таких, що пройшли корпоративну експертизу) знань [3, с. 7–8].

Як відомо, будь-яка структура є вторинною стосовно функціональних особливостей її елементів. І тут слід звернути увагу на базисні економічні інститути: владу, власність, управління і працю [див.: 10]. Саме вони мають функціональні підстави для системного структуроутворення як на макро-, так і на мікрорівні. Єдність цих інститутів формує цілісність економічної системи. Зокрема, розглядаючи особливості прояву базисних інститутів на рівні підприємства, можна виділити наявність чотирьох головних економічних підсистем: суб'єктну («гравці»-власники), факторну («інструменти»-ресурси), відтворювальну («послідовність»), інституційну («правила гри»). При цьому функцією суб'єктної підсистеми є персоніфікація цілей і результатів діяльності (домашні господарства, підприємства, посередники, держава); факторної – уречевлення умов діяльності; відтворювальної – опрідмечування (виробництво) й розпрідмечування (розподіл, обмін, споживання); інституційної – соціалізація й інституціоналізація сфер економічної діяльності.

Усі підсистеми між собою тісно пов'язані, що дає підстави говорити про їх парні множинні взаємозв'язки (мал. 4).



Мал. 4. Парні зв'язки підсистем підприємства [10, с. 112]

З огляду на інституційні аспекти існуючих взаємозв'язків вказаних підсистем, слід з'ясувати особливості саме цих пар. Характеризуючи їх, В. Якубенко вказує на найбільшу щільність взаємозв'язків підсистемних пар по лінії головної діагоналі матриць структурних елементів (табл. 1 – табл. 3). Проте й усі інші клітинки таблиці не позбавлені конкретного змісту.

Інституційна підсистема формує «правила гри» для економічних суб'єктів, утворюючи сукупність особливих сфер життєдіяльності, що й забезпечують, в кінцевому підсумку, специфіковані засоби для їхнього існування. При цьому підприємства найбільшою мірою концентрують власність, держава є головним владоможцем, домашні господарства – постачальниками на ринку праці тощо. А відтак, джерелом засобів для існування більшості домашніх господарств є заробітна плата; для держави – податки; для підприємства – прибутки; для економічних посередників – підприємницький дохід. Проте це не претендує на цілковиту однозначність у розумінні парних взаємозв'язків вказаних підсистем.

Таблиця 1

## Домінуюча лінія зв'язку інституційно-суб'єктного блоку

Суб'єктна підсистема (суб'єкти)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
підприємство				
держава				
економічні посередники				
домашні господарства				

Доповненням цьому може бути характеристика інституційно-факторної підсистеми (табл. 2). Адже ресурси, як фактори виробництва приносять специфікований дохід через закріплення за тим чи іншим фактором певного інституту.

Таблиця 2

## Домінуюча лінія зв'язку інституційно-факторного блоку

Факторна підсистема (фактори)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
капітал				
природні ресурси				
підприємницькі здібності				
робоча сила				

Капітал як вартість, що приносить додаткову вартість є вираженням того, що він як власність приносить додаткову власність. Такою ж мірою будь-який природний ресурс забезпечує ренту за умови набуття ознаки соціальності. «Достатньою умовою при цьому є зведення природних ресурсів у об'єкт владних відносин. Інші складники головної діагоналі матриці не потребують додаткової конкретизації: у жодному з інститутів підприємницькі здібності не знаходять такого безпосереднього прояву, як в управлінні, а для робочої сили праця – узагалі основна сфера вияву та соціалізації» [10, с. 116].

Особливу роль інститутів можна спостерігати у відтворювальному процесі (табл. 3).

Таблиця 3

## Домінуюча лінія зв'язку інституційно-відтворювального блоку

Відтворювальна підсистема (фази)	Інституційна підсистема (інститути)			
	власність	влада	управління	праця
виробництво				
розподіл				
обмін				
споживання				

Беззаперечно, що власність є об'єктивною умовою і результатом виробництва, економічна влада виявляється насамперед у розподілі, управління забезпечує безпосередній обмін діяльністю та її результатами, праця є необхідною умовою споживання [10, с. 117].

З викладеного можна сформулювати низку принципів інституційної теорії підприємства:

- 1) відтворювальна цілісність (стійкість, гомеостазис – *відносна стабільність властивостей внутрішнього середовища*);
- 2) внутрішня координація процесів;
- 3) мотивація розподілу на ринку;
- 4) реакція на ринкові сигнали;
- 5) соціальна відповідальність.

Отже, як видно із сказаного вище, відповідно до функціонального призначення і специфіки окремих фаз економічної діяльності, що забезпечують її цілісність, а відтак і цілісність економічної системи, структуру останньої формують інституційна, факторна, відтворювальна і суб'єктна підсистеми. При цьому інституційна підсистема виконує функцію соціалізації (інституціоналізацію сфер економічної діяльності); факторна – уречевлення умов діяльності; відтворювальна – опрідметчування й розпрідметчування діяльності; суб'єкта – персоніфікації цілей і результатів діяльності.

На сьогодні теоретичні, а, відтак і практичні аспекти формування ефективної інституційної структури підприємства перебувають на початковому етапі дослідження. Серед науковців немає єдності у поглядах стосовно складових елементів інституційної структури підприємства, їх особливостей та взаємозв'язків. Узагальнюючи, слід зазначити, що інституційна структура підприємства найбільш точно відображається за допомогою двох основних триад інститутів – фундаментального та функціонального, що перебувають у щільному зв'язку з базисними економічними інститутами. Фундаментальна триада включає до свого складу такі групи неформальних інститутів: ментальні особливості працівників підприємства; внутрішні культурні особливості підприємства; когнітивні механізми підприємства. Триада функціональних інститутів охоплює: організаційно-управлінські і техніко-технологічні особливості підприємства; поведінкові паттерни підприємства; досвід ринкового функціонування підприємства.

Таким чином можна констатувати необхідність всебічного дослідження як елементного складу інституційної структури підприємства, особливостей та характеру їх взаємозв'язку, так і методичного інструментарію у питаннях її формування на принципах оптимальності та ефективності.

### **Література**

1. Клейнер Г.Б. Институциональная структура предприятия и стратегическое планирование / Г.Б. Клейнер. – М. : Государственный университет управления, 2004. – 29 с.
2. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия / Георгий Борисович Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10. – С. 47–69.
3. Клейнер Г.Б. Системно-интеграционная теория предприятия и эволюционный подход [Електронний ресурс] : Г. Б. Клейнер // Доклад на VI Международном Симпозиуме по

эволюционной экономике. – Пушино, Россия, 23-24 вересня 2005 р. – 15 с. – Режим доступу до журн. :

<http://www.twirpx.com/file/62919>.

4. Клейнер Г.Б. Эволюция институциональных систем / Г.Б. Клейнер. – М. : Наука, 2004. – 240 с.

5. Комар М.О. Природа змін інституційної структури фірми / М.О. Комар [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журн. :

[http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2008/Economics/25474.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2008/Economics/25474.doc.htm).

6. Лемещенко П.С. Институциональная теория фирмы : учеб. пособие / П.С. Лемещенко, Н.А. Мельникова. – Минск : Издательский центр БГУ, 2005. – 120 с.

7. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки : пер. з англ. І. Дзюб / Дуглас Норт. – К. : Основи, 2000. – 198 с.

8. Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток / за ред. О.Е. Вільмсона, С.Дж. Вінтера : пер. з англ. А.В. Куликова. – К. : А.С.К., 2002. – 336 с.

9. Чухно А.А. Институціонально-інформаційна економіка : підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко ; за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К. : Знання, 2010. – 687 с.

10. Якубенко В.Д. Базисні інститути у трансформаційній економіці : монографія / Валерій Дем'янович Якубенко. – К. : КНЕУ, 2004. – 252 с.