

### **ТРИАДНИЙ ХАРАКТЕР ІНСТИТУЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ПІДПРИЄМСТВА**

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, які, 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.

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 широко представлені у науковій літературі, то питання інституційної структури підприємства представлені поодинокими працями, що й зумовлює актуальність задекларованої теми.

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. [2, с. 62].

Зрозуміло, 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 прий-

няття 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 внутріфінансовий простір і впливають на мікроінститути. У довгостроковому аспекті підприємство виступає в ролі своєрідного інкубатора, а інколи і генератора нових інститутів, що згодом поширюються на суспільні відносини. З іншого боку, більшість суспільних інститутів проектується на внутріфінансовий рівень. Низка внутріфінансових інститутів, 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 [1, с. 3]. 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 [3]. У свою чергу, кожен з цих рівнів, трансформуючи підходи Г.Б.Клейнера [див., напр., 2, с. 61-63], можна уявляти як дві взаємопов'язані тріади. Основу першої формують 3 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, 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.

Внутрішні культурні особливості підприємства формують основні риси характеру взаємозв'язків між суб'єктами внутріфінансових відносин, що склалися на підприємстві. Саме вони є тим середовищем, на базі якого розвиваються внутріфінансові інституції – відносно стійкі норми, правила, традиції, зразки поведінки тощо.

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. Формування когнітивних механізмів визначається як індивідуально-груповими особливостями мислення, так і культурним середовищем, системою інститутів 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].

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.

Подальші дослідження вбачаємо у з’ясуванні низки питань стосовно побудови оптимальної та ефективної інституційної структури підприємства.

## Список літератури

1. Клейнер Г.Б. Институциональные аспекты реформирования промышленных предприятий [Электронный ресурс] : Г.Б. Клейнер. – Режим доступа до журн. : <http://www.unesco.org/ie/industry/documents/kleiner-r.pdf/>.
2. Клейнер Г.Б. Системная парадигма и теория предприятия / Георгий Борисович Клейнер // Вопросы экономики. – 2002. – № 10. – С. 47-69.
3. Комар М.О. Природа змін інституційної структури фірми / М.О. Комар [Электронный ресурс]. – Режим доступа до журн. : [http://www.rusnauka.com/1\\_NIO\\_2008/Economics/25474.doc.htm](http://www.rusnauka.com/1_NIO_2008/Economics/25474.doc.htm).