

УДК 334.01:330.8

*М.О. Мирошкин***ТЕОРИИ ФИРМЫ: ПРЕДРАСПОЛОЖЕННОСТЬ К СОЦИОКУЛЬТУРНОМУ АНАЛИЗУ**

В статье рассматривается предрасположенность существующих на данный момент теорий фирм к анализу культурных факторов. Первоначально обосновано внедрение междисциплинарного метода исследования, как способа устранения ограниченной рациональности в научной деятельности. Рассмотрение культурных факторов в деятельности предприятий предполагает обоснованный вариант синтеза экономической науки и социальной культурологии. Выявлена проблема учета нравственных и культурных ценностей в деятельности фирмы. Так как носителями культурных ценностей выступают люди, следовательно, возник вопрос о рассмотрении теории организации и теорий фирмы как единой миниэкономической концепции. Проведен сравнительный анализ существующих на данный момент теорий и выявлены отличительные характеристики, а также возможность учета культурной составляющей в рамках предмета их исследования. Автором обозначена динамика развития теории фирмы и выявлены перспективные моменты учета мотивационных, когнитивных аспектов в ходе принятия управленческого решения. Культурные отношения в обществе институционализированы и, следовательно, рассматриваются в рамках исторического контекста. Многомерность социокультурного пространства определяется концепциями кросс-культурных различий. Выявлен опыт построения экономической теории цивилизаций, в рамках которой горизонтальный способ координации деятельности утверждается самым перспективным.

Ключевые слова: организация, теории фирмы, классификации теорий фирмы, культурные аспекты теории фирмы, концепция кросскультурных различий, перспективы культурного анализа в деятельности фирмы.

Развитие национальной экономики является одной из первостепенных задач деятельности государства на современном этапе. Множество стандартных факторов, влияющих на этот процесс, таких как ресурсная обеспеченность, социальная стратификация, уровень научно-технического развития, структура экономики и территориальная неоднородность, дополняются современными процессами усложнения экономических взаимосвязей и глобализацией.

Глобализация, являясь процессом всеохватывающим, приводит не только к унификации экономических процессов, но и затрагивает культурный аспект, который является в определенной степени фундаментальным. М.Ю. Савельев отмечает «...несмотря на очевидные позитивные последствия происходящих процессов, порожденные глобализацией проблемы не имеют аналогов в истории человечества» [1. С. 210-219].

Процессы усложнения реальной, повседневной жизни отразились и на научных теоретических изысканиях, которые воплотились в междисциплинарных исследованиях. Экономическая наука, приняв факт «ограниченной рациональности» в поведении индивидов, была вынуждена искать иные поведенческие паттерны, которые описывали бы все мотивы и побуждения. Итогом стало принятие и использование в исследованиях методов смежных общественных наук, таких как юриспруденция, социология, психология, этнология, антропология, культурология, а также таких направлений, как кибернетика и синергетика. Такое взаимодействие укрепило понимание того, что человек в своей деятельности не всегда использует рациональные алгоритмы, а порой даже осуществляет неосознанный выбор, в основе которого лежат нравственные и культурные ценности. Таким образом, не просто создаются альтернативные поведенческие установки, а происходит симбиоз двух оснований, в результате которого образуется уникальная и целостная картина мира [2. С. 173-174].

Носителями ценностей разного порядка выступают люди, следовательно, необходимо рассмотреть их взаимодействие и координацию. Такое взаимодействие может быть организовано как в рамках одной социокультурной группы со схожими или идентичными картинами мира, так и между различными обществами, в основании которых находятся разные ценности и поведенческие установки. Важной хозяйственной единицей, в рамках которой реализуется указанное взаимодействие и которая обеспечивает воспроизводственные процессы и развитие, является организация.

Ученые по-разному определяют содержание понятия «организация». Ряд исследователей организацию определяют как объект и процесс [3. С. 293]. Под объектом понимается объединение, соответствующее признакам системности, а процесс определяется как действия, направленные на упорядочение составных частей чего-либо. Таким образом, понятию приписываются признаки целенаправленности, скоординированности, обособленности и иерархичности. В рамках другого подхода, при-

знак иерархичности не указывается, а выделяется третье определение организации, как свойство, которое выражается в упорядоченности и согласованности взаимодействия, обусловленное строением [4. С. 224]. Таким образом, подчеркивается вариативность внутреннего строения организации, основанного как на централизованных, так и децентрализованных принципах управления.

В представлении неоклассической экономической школы организация рассматривается как рационализирующий фактор. Не учитывается множество других значимых параметров, в том числе и культурных. Следовательно, актуальной задачей работы становится определение степени влияния культурных составляющих на процессы образования и функционирования экономической организации. Для рассмотрения этого вопроса необходимо проанализировать теории организации¹, представленные в экономической и управленческой науках, которые ставят исследование организационной природы предприятия в центр научных изысканий, а также формулируют причины, функции и цели существования фирм в рыночной экономике. Этому посвящен ряд работ, например [3; 5. С. 5-20].

Важно отметить, что теории организации или фирмы как единой, целостной теории не существует. Все многообразие концепций, положений, школ создают разрозненную картину, определенные части которой гармонично сочетаются и дополняют друг друга, тем самым расширяя представление об изучаемом объекте, а другие входят друг с другом в противоречие. Несмотря на это, все многообразие подходов можно обобщить и классифицировать по определенным принципам.

Так, логически составленной и обоснованной можно считать типологию, которая сортирует все имеющиеся модели по критерию применяемой модели рациональности – субстантивной или процедурной и по критерию акцентирования на внутреннюю или внешнюю среду [6]. При таком распределении выделяются стандартные теории, расширенные стандартные теории, теории трансакционной экономики, нестандартные теории, эволюционная теория и теории экспериментальной экономики. К стандартным экономическим теориям относятся неоклассическая теория фирмы, в рамках которой предприятие рассматривается, как «черный ящик». Акцент делается на производственных процессах, то есть реализуется производственная функция. Допущением в неоклассической теории является принятие рационального поведения индивидов, что обуславливает главную цель фирмы – максимизация дохода (прибыли) и единственной формой взаимодействия субъектов признается рыночная координация, что существенно осложняет, если не препятствует процессу изучения различных аспектов деятельности организации.

Расширенные стандартные теории преобразуют область исследований и основываются на условиях реальной рациональности и возможности анализа внутренней среды фирмы. Главной целью становится максимизация субъективной ожидаемой полезности [7. С. 274]. К ним автор отнес теории контрактов и агентских отношений, а также различные модели внутрифирменных взаимодействий [6].

Однако реальная рациональность, как осознанный поиск правильного варианта деятельности, также как и все виды рационального поведения, не реализуется в своей единственности. Они объединяются с нерациональными формами мировосприятия индивида.

Идею об ограниченной рациональности стали применять в анализе экономических процессов, как основу теории трансакционной экономики и ряда нестандартных теорий, таких как модели Х-эффективности и конвенций и модели индустриально-рыночного общества и монетарной экономики [7. С. 275].

Одним из вариантов решения проблемы ограниченной рациональности было выявлено Нобелевским лауреатом Г. Саймоном, в основе которой – усовершенствование самой процедуры принятия решения, то есть решения принимаются «технологически» выверено. Савельевым предложен расширенный перечень ограничений рациональности в развитие хрестоматийных работ Саймона по этой проблеме, позволяющий фиксировать обширный перечень ошибок управления [8. С. 324-336].

В последнюю группу теорий, уделяющих большее внимание внешней среде организации и отечающих принципам процедурной рациональности, относятся теории экспериментальной экономики, имитационного моделирования и эволюционные теории.

Рассмотрим также другой вариант классификации теорий предприятий, предусматривающий дополнение вышеописанной модели, а также составленные на этой базе матрицы миниэкономиче-

¹ В рамках данной статьи понятия «организация» (как объект), «фирма», «предприятия», «компания» имеет смысл рассматривать как идентичные, так как рассматриваемые мнения ученых расходятся в отношении целесообразности использования того или иного термина при схожести в описании их свойств.

ских теорий [7. С. 276]. Под термином «миниэкономическая теория» понимается условное объединение категорий «предприятие», «фирма» и «организация» с целью устранить морфологические противоречия. Классификация миниэкономических теорий основана на выделении двух теоретических (фундаментальных) и одного прикладного подходов к объяснению природы фирм.

Первой группой в фундаментальном подходе выделяется уже описываемая выше неоклассическая теория фирмы, представленная рядом направлений: теория максимизации прибыли, теория максимизации выручки (дополняющая целевую функцию необходимостью повышения выручки – экстенсификация производства) и теория максимизации полезности менеджера (в которой указывается на внутрифирменное разделение труда, то есть на управленцев и исполнителей).

В рамках данной статьи особое значение имеет рассмотрение альтернативных теорий, которые не основываются на двух аксиомах неоклассической теории, указанных выше. Общеизвестной является также представленная в предыдущей классификации теория Х-эффективности. В соответствии с этой теорией предприятие обеспечивает эффективность своей деятельности (минимизирует издержки и увеличивает выпуск) за счет внутренних факторов – экономия от масштаба, производственные инновации и мотивации персонала. Необходимый объем усилий, прикладываемый в ходе деятельности, как результат мотивационной составляющей, определяется на основании модели переменной рациональности, то есть выбора между стремлениями, обусловленными социальными нормами поведения в обществе и физиологической потребности в комфортности (экономии мыслительной энергии) [9. С. 9-10].

Теория бихевиоризма также возникла как альтернатива неоклассическому подходу. В ее исследовании входит процесс принятия решений индивидами внутри фирмы на основе согласования множества их потребностей и целей. В поведенческую теорию фирмы, основанную на идеях Г. Саймона, в дальнейшем вносилось множество дополнений по результатам эмпирических исследований и их теоретического осмысления. Следствием стало утверждение основных идей – организации принимают не оптимальные, а удовлетворительные решения; абстрактная цель (максимизация прибыли) заменяется множеством конкретных подцелей; процесс принятия решения разделяется между исполнителями и координируется вертикальными и горизонтальными связями [10].

Перспективным направлением изучения деятельности экономических агентов (индивидов и предприятий), не встречающимися в приведенных классификациях, является поведенческая теория игр. Основанием данного подхода является применение математического аппарата теории игр наряду с отрицанием изначально заложенных в ней строгих предпосылок человеческой природы – абсолютизация личного интереса и когнитивных возможностей [11. С. 43]. Существующие достижения данной теории определяют необходимость включения в экономический анализ таких неэкономических категорий как справедливость, доверие, альтруизм и т.д.

Неоклассическая теория фирмы помимо первоначального неприятия концепций ограниченной рациональности также исключала из сферы своих интересов транзакционные издержки, технологическую неопределенность, ограничение мобильности факторов производства, что не было отмечено дальнейшим развитием теории фирмы [12. С. 86].

Второй фундаментальной теорией являются институциональные теории фирмы. Институты определяются как «правила, ограничивающие поведение экономических агентов и упорядочивающие взаимодействие между ними» [6. С. 280]. Существование различных институтов образует необходимость в их взаимодействии. Так, теория отношений принципал-агент рассматривает контракты на уровне фирмы. Они воплощаются во взаимодействии между собственниками активов и управляющими менеджерами, а также между менеджерами и рабочими. Заключение контрактов основывается на стимулах, которые позволяют агентам максимально эффективно реализовать свои цели.

В добавление к этому взаимодействие институтов приводит к появлению транзакционных издержек. Это издержки на поиск информации о потенциальном партнере, проведении переговоров, заключении контрактов. Фирма в данном подходе представляется совокупностью контрактов, заключенных между владельцами различных ресурсов, необходимых для производственной деятельности. Транзакционные издержки противопоставляются накладным расходам, то есть внутренним, которые сопровождают процесс производства. Следовательно, по аналогии возникает необходимость минимизации транзакционных издержек [13. С. 80].

При рассмотрении возможности использования теории фирмы для проектирования влияния культурных факторов важно рассмотреть развитие теории транзакционных издержек. О. Уильямсон предложил использовать процесс контрактации в отношении как неспецифических, так и специфиче-

ских активов. Важным специфическим активом является, например, человеческий капитал, потому что его ценность зависит от множества других факторов, таких как знание организационной культуры, традиций и правил. Это позволило изучать эффективность различных организационных форм [14. С. 78].

Описание фирмы посредством совокупности контрактов определяет ее статический характер, который выражается в приоритете устойчивости, воплощающейся в планомерности деятельности, отсутствии противоположности интересов, над максимизацией прибыли и развитием. Разрешением проблем динамичности фирмы является развитие эволюционной теории фирмы. Центральным в данной теории является представление о рутинных, как об основополагающих организационных способностях (в отличие от технологий и контрактов в неоклассическом и институциональном подходах соответственно). Рутинные – это регулярно повторяющиеся способы делового поведения (технологическая и управленческая сфера), отражающие идентичность предприятия или отдельного индивида. Динамичность теории заключается в признании двух основных принципов эволюции – стремление к сохранению идентичности и адаптация. В основе адаптационных процессов лежат инновационные изыскания. Также такая активность на предприятии относится ко всем ее уровням, что позволяет рассмотреть фирмы во всех аспектах [15].

Вопрос обоснованности выделения в рамках данной классификации прикладного подхода к описанию теории фирмы является дискуссионным. Экономическая теория в отличие от прикладных дисциплин является позитивной наукой, объясняющей поведение экономических агентов. Однако считаем необходимым остановиться на стратегических теориях менеджмента, представляющих комплексный взгляд на проблему обусловленности и функционирования организации, что отличает их от теорий, описывающих лишь отдельные функциональные процессы деятельности предприятия (маркетинговая теория, финансовая, логистическая и т. д.).

Теория стратегического управления занимается вопросами выявления природы и механизмов формирования устойчивых конкурентных преимуществ. Деятельность фирмы может опираться как на внешние факторы – нахождение в рамках конкурентной среды обуславливает необходимость грамотного позиционирования, так и на внутренние факторы – наличия уникальных организационных способностей и ресурсного состава. Начиная с 1980-х гг., происходит сдвиг доминирующей теории в пользу рассмотрения эндогенных факторов обусловленности развития организации. Сущность ресурсного подхода заключается в поиске уникальных ресурсов и организационных способностей (компетенций), которые не поддаются копированию ввиду сложности процесса их развития. Такой механизм изоляции обусловлен специфичностью активов и ограниченной рациональностью [12]. Отличительной особенностью от теории отраслевой организации (теория позиционирования) является возможность достижения конкурентного преимущества в состоянии равновесия [16. С. 7]. Таким образом, можно выделить ряд проблем ресурсной теории – отсутствие причинности возникновения фирм, статичность, замкнутость, которые решались в рамках дополняющих концепций, основанных на знаниях и концепции динамических способностей. Отличительная особенность динамического подхода заключается в генерировании «шумпетерианских» рент (предпринимательских рент), посредством влияния на формирование комбинаций ресурсов через внутрифирменные процессы (деятельность менеджеров и сложные характеристики организации), в отличие от классической ресурсной концепции, в основе которой лежат «рикардианские» ренты. Следовательно, динамическая концепция основывается на синтезе экономических и поведенческих аспектов деятельности фирмы [17].

Считаем необходимым также рассмотреть не указанные в классификациях предпринимательскую теорию фирмы и системно-интеграционную теорию предприятия Г.Б. Клейнера. Представление о фирме невозможно без упоминания предпринимательской роли. Причина возникновения фирмы соотносится с неоклассической теорией – это организация, созданная в целях извлечения прибыли [18. С. 20]. При этом важна роль осуществления «предпринимательского решения» – приобретение определенных ресурсов и их трансформация в необходимый набор для реализации бизнес-идеи. Реализация соответствующей идеи возможна как на уровне рыночной координации, так и посредством организации (властная иерархия или консенсуальная иерархия). От выбранного вида координации и проработанности контрактов также зависит качество защиты инвестиций в бизнес-идею от присвоения другими контрактными сторонами. Предприниматель обладает «когнитивным лидерством», его знание концепции бизнес-идеи помогает ему в оперативном управлении контрактами и мотивации сотрудников посредством придания им ощущения причастности к реализации инновационной бизнес-идеи. Таким образом, предпринимательская теория фирмы в какой-то степени развивает трансак-

ционный подход посредством учета «процессов движения знаний, коммуникаций, процессов обучения (включая приобретение неcodируемого знания), процессов принятия решений и других поведенческих и когнитивных моментов» [18. С. 23].

Несмотря на многоаспектность деятельности организации, совершаются попытки создания комплексного воззрения на природу фирмы. Системно-интеграционная теория основывается на системной экономической парадигме (социально-экономический мир как совокупность взаимодействующих подсистем, оказывающих влияние на экономических агентов) и интегрирующих свойствах фирмы. Предприятие рассматривается как многокомпонентная и многоуровневая система. Его внутреннее пространство представляется в виде структурной стратификации на семь иерархических уровней. В основании находятся фундаментальные факторы деятельности предприятия – ментальные, культурные, институциональные, а выше располагаются планируемые функциональные факторы, к которым относятся социально-экономический генотип (когнитивные механизмы), организационно-управленческие и технологические особенности, поведенческие паттерны, опыт рыночного функционирования. В действительности все эти слои перемешаны и каждый из них влияет на деятельность предприятия. Также в теории отражается принцип принятия решения – ограниченно рациональный, то есть зависящий от индивидуальных психологических качеств и ментальных особенностей. Реализация решений осуществляется на основе воздействия указанных факторов, чем длительнее реализация (стратегические решения), тем более фундаментальные факторы на нее воздействуют [19. С. 41]. Динамизм теории придает акцент на событиях, как кратковременного существенно изменения, затрагивающего все сферы предприятия и отражающих институциональные изменения, анализ которых позволяет отслеживать динамику развития предприятия [19. С. 47]. Следовательно, системно-интеграционный подход отражает организационные, институциональные, процессные и динамические аспекты деятельности предприятия.

Краткое описание основных подходов и направлений к исследованию теории организации, сравним ключевые их разделы в целях выявления тенденции, которые можно рассматривать как базис «современной» теории организации и определим предрасположенность теорий к учету культурных факторов резюмировано в таблице.

Существующие теории организации не дают идеального представления о содержании структурных связей между членами организации в различных социокультурных ситуациях. Однако, как видно из приведенного анализа, взгляд на теорию фирмы претерпевает серьезные изменения. Содержание организации и процесс принятия решения в ходе реализации целей деятельности становятся открытыми. Исследователи все в большей степени стремятся рассматривать не общие закономерности функционирования предприятий, а отличительные черты, присущие фирмам из разных отраслей, с разной организационной формой и т.д. Анализу подвергаются и процессы принятия решений, зависящие от множества факторов, среди которых особенности ситуации, психологические предпосылки, заключающиеся в определенном уровне мотивации, когнитивных возможностей, а также социокультурные факторы, отражающие фундаментальные отличительные характеристики групп населения и отдельных индивидов.

Современные исследования в области социологии и культуры придерживаются мнения, что культурная деятельность в обществе институционализирована. Такой взгляд отражает представления о культуре, как исторически сложившихся социетальных форм организации, распространении и интерпретации специфических результатов деятельности. При изучении современной организации как институциональной единицы необходимо учитывать многомерность и неоднородность социокультурного пространства. Оно формирует формальные и неформальные формы организации, культурная ориентация которых может вступать в противоречие, что выльется в ненадлежащее исполнение индивидами своих функций из-за социокультурных поведенческих стереотипов и моральных представлений [20]. Таким образом, важной является задача создания универсальных способов исследования культурной принадлежности. Примером таких изысканий может служить популярная концепция кросс-культурных различий Г. Хофштеде. В ней представлены пять базовых параметров измерения культуры: дистанция власти, стремление избежать неопределенности, индивидуализм – коллективизм, мужественность – женственность и долгосрочная – краткосрочная ориентация. Из них 3 характеристики отражают базовые аспекты поведения в обществе: дистанция власти (отношение к старшим – младшим), индивидуализм – коллективизм (отношение к группе) и мужественность – женственность (отношение к другому полу) [21. С. 123].

М.Ю. Савельевым проведен глубокий анализ институциональных проблем различных типов организаций и предложены пути их решения [22-25].

Теории фирмы: сравнительная характеристика

Подход	Определение	Цели образования	Вид рациональности	Вид координации	Учет культурных факторов
Неоклассическая теория	«Черный ящик», реализующий производственную функцию	Максимизация дохода (прибыли)	Абсолютная	Рыночная	Отсутствует
Поведенческая теория	Коллектив индивидов с разными мотивами и предпочтениями	Реализация целей индивидов, получение удовлетворительной прибыли	Ограниченная	Внутрифирменная, иерархическая	Мотивы и предпочтения могут определяться культурными факторами
Теория агентских отношений	Взаимодействие экономических агентов	Снижение издержек оппортунистического поведения	Ограниченная	Формальные, неформальные организации	Влияют на поведение экономических агентов
Теория трансакционных издержек	«Пучок контрактов», инструмент экономии средств на поиск информации, спецификация прав собственности	Снижение трансакционных издержек	Ограниченная	Формальные (иерархическая структура, сетевая), неформальные организации, рыночная	Влияние культурного фактора на корпоративную культуру или влияние через неформальную организацию
Эволюционная теория	Эволюционирующая система посредством адаптации	Устойчивое развитие	Системно-эволюционная рациональность, ограниченная	Внутрифирменная, иерархическая	Влияние культурного фактора на рутины
Ресурсная теория	Совокупность редких, трудно имитируемых организационных ресурсов	Максимизация ценности за счет оптимального использования ресурсов и способностей, развитие ресурсной базы (рикардианская рента)	«Ограниченная рефлексивность»	Внутрифирменная	Влияют на организационные навыки, ресурсы и функциональные компетенции
Теория динамических способностей	Совокупность знаний, рассматриваемых как активы	Шумпетерианская рента	Ограниченная	Внутрифирменная (кооперация)	Влияют на организационные навыки, ресурсы и функциональные компетенции

Окончание табл.

Предпринимательская теория	Бизнес-идея, предпринимательская инициатива, совокупность ресурсов	Воплощение бизнес-идеи, получение прибыли	Ограниченная	Рыночная координация, организация (властная иерархия или консенсуальная иерархия)	Учет культурных факторов при принятии и реализации предпринимательской инициативы
Системно-интеграционная теория	Целостная, многокомпонентная и многоуровневая система	Удовлетворение текущих и формирование будущих общественных потребностей	«Органическая рациональность»	Внутрифирменная, рыночная	Базисные слои в системе предприятия отражают влияние ментальности, культуры и институтов

Несмотря на возможную неполноту концепции Г. Хофштеде, она широко используется в экономической и управленческой науке, в частности в вопросах построения организационных структур, управления персоналом, разработки стратегий. Так, М.Ю. Савельевым была разработана «Общая экономическая теория цивилизаций», в основе которой находятся дихотомические шкалы, отражающие базовые аспекты поведения в обществе: индивидуализм – коллективизм и равенство – неравенство людей [3]. На этой основе выявлены группы социальных ценностей, присущие обществам с определенными поведенческими установками – свобода (равенство и индивидуализм), справедливость (неравенство и индивидуализм), добродетель (неравенство и коллективизм) и доверие (равенство и коллективизм). Перспективной моделью экономической системы, по мнению автора, является «сетевая экономика», которая соответствует ценности доверия [29-30]. Сетевая экономика обеспечивает устойчивые горизонтальные связи в обществе, то есть взаимодействие основывается не на координации в виде организации иерархической структуры и не на рыночной координации, а на горизонтальной координации [3]. Такие выводы соотносятся с вектором развития теории фирмы и реальным состоянием экономики, в которой все большее распространение получили такие направления, как концепция внутренних рынков корпорации и теория альянсов, описывающие такие структуры, как горизонтальные корпорации, стратегические союзы, различные модификации конгломератов, холдингов и групп.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в Удмуртском государственном университете (г. Ижевск, Россия), проект № 15-18-00049.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Савельев М.Ю. Как глобализация и традиционализация экономики меняют экономическую картину мира // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 210-219.
2. Аузан А.А. Социокультурные коды в экономическом анализе // Журнал Новой экономической ассоциации. 2013. №1 (17). С. 173-176.
3. Савельев М.Ю. Мультикультурный институционализм: Общая экономическая теория цивилизаций. Политическая экономия традиционализма. Проект сетевого общества: монография. Ижевск: Митра, 2015. 488 с.
4. Новиков Д.А. Структура теории управления социально-экономическими системами // Управление большими системами: сб. трудов. 2009. № 24. С. 216-258.
5. Савельев М.Ю. Общая теория организации (культурный контекст) // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 297-314.
6. Фавро О. Экономика организаций // Вопр. экономики. 2000. № 5. С. 5-20.
7. Попов Е.В. Институты. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2015. 712 с.
8. Савельев М.Ю. Исследование влияние культурных сред на неопределенность управления // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 324-336.
9. Кирдина С.Г. X-эффективность и X-экономика: синтез теоретических подходов // Эконом. вестн. Ростов. гос. ун-та. 2007. № 2. С. 9-26.
10. Автономов В.С. Человек в зеркале экономической теории. (Очерк истории западной экономической мысли). М.: Наука, 1993. 176 с.
11. Павлов И.А. Поведенческая экономическая теория – позитивный подход к исследованию человеческого поведения. М.: ИЭ РАН, 2007. 62 с.
12. Рамельт Р.П. К стратегической теории фирмы // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. № 1. С. 83-102.
13. Саакова Л.В. Сравнительный анализ теорий фирмы и сущность современной корпорации // Пробл. соврем. экономики. 2010. № 4. С. 78-83.
14. Бухалов А.В., Катъкало В.С. Эволюция теории фирмы и ее значение для исследований менеджмента // Рос. журн. менеджмента. 2005. № 1. С. 75-84.
15. Нельсон Р., Уинтер С. Эволюционная теория экономических изменений: пер. с англ. М.: Дело, 2002. 536 с.
16. Катъкало В.С. Методологические особенности и приоритеты развития ресурсной концепции стратегического управления // Научные доклады Центра управленческих и институциональных исследований факультета менеджмента СПбГУ. 2003. №19
17. Катъкало В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий // Вестн. С.-Петербург. ун-та. Сер. Менеджмент. 2002. № 4. С. 20-42.

18. Тамбовцев В.Л. Стратегическая теория фирмы: состояние и возможное развитие // Рос. журн. менеджмента. 2010. С. 5-40.
19. Клейнер Г.Б. От теории предприятия к теории стратегического управления // Рос. журн. менеджмента. 2003. № 1. С. 31-56.
20. Урмина И.А. Социокультурные аспекты анализа современной организации // культурологический журнал. 2012. № 4.
21. Андреева Т.Е. Роль и место концепции культурных измерений Г. Хофштеде в современной теории управления // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2006. № 4. С. 122-133.
22. Савельев М.Ю. Применение общей теории организации к проектированию инвестиционных институтов // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 337-344.
23. Савельев М.Ю. Окончательное решение классового вопроса: модель рент дисциплины и лояльности // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 345-361.
24. Савельев М.Ю. Тотальная демократия, социальный капитал и рента доверия // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 391-401.
25. Савельев М.Ю. Организационный капитал и рента конечного претендента // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 402-414.
26. Савельев М.Ю. Сетевая модель международных отношений // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 415-418.
27. Савельев М.Ю. Проект сетевого общества // Надконституционные институты в разных культурных средах: материалы междунар. науч.-методол. конф. «Экономические, социальные и политические институты в разных культурных средах» / под ред. М.Ю. Савельева, А.И. Савченко. Ижевск: Митра, 2015. С. 419-431.

Поступила в редакцию 30.11.15

M.O. Miroshkin

THEORY OF THE FIRM: SOCIOCULTURAL ASPECTS

The article is considers the predisposition theory of the firm to the analysis of cultural factors. An interdisciplinary research method as a way to address the bounded rationality in science is justified. Consideration of cultural factors in the activity of enterprises reasonable option involves the synthesis of economics and social cultural studies. The problem of accounting the moral and cultural values of the company is identified. As the carrier of cultural values are the people, therefore the need to consider the organization theory and theories of the firm as a single microeconomics concept. The comparative analysis of theories is carried out and distinctive characteristics, and also possibility of the accounting of a cultural component within a subject of their research are revealed. The author designated dynamics of development of the theory of firm and the perspective moments of the accounting of motivational, cognitive aspects an entrance of adoption of the administrative decision are revealed. The cultural relations in society are institutionalized and therefore are considered within a historical context. Multidimensionality of sociocultural space is defined by concepts of cross-cultural distinctions. Experience of creation of the economic theory of civilizations within which horizontal way of coordination of activity is approved by the most perspective is revealed.

The study was financially supported by the Russian Science Foundation at Udmurt State University (Izhevsk, Russia), project No. 15-18-00049.

Keywords: organization, theory of the firm, classification of theories of the firm, the cultural aspects of the theory of the firm, the concept of cross-cultural differences, perspectives of cultural analysis in the company's activity.

Мирошкин Марат Олегович, аспирант
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 4)
E-mail: miroshkin7@gmail.com

Miroshkin M.O., postgraduate student
Udmurt State University
Universitetskaya st., 1/4, Izhevsk, Russia, 426034
E-mail: miroshkin7@gmail.com