

ХРЕСТОМАТИЯ: ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА: НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ СТИМУЛОВ

Н. Б. ДЗАГУРОВА

Государственный университет — Высшая школа экономики

В настоящем выпуске раздела «Хрестоматия» вниманию читателей предлагаются переводы двух статей, в которых излагаются новые подходы к анализу стимулов, сформулированные в рамках организационной экономики (organizational economics). Первая из них носит обзорный характер, а вторая — посвящена обсуждению совершенно нового направления экономической теории стимулов, не упомянутого в обзоре, — речь в ней идет о значимости той роли, которую в мотивации агентов играет их самоидентификация

Автор первой статьи — Р. Гиббонс¹, профессор организационной экономики Массачусетского технологического института (MIT) и почетный профессор менеджмента Школы менеджмента им. Слоуна (Sloan School of Management), входящей в состав MIT. В России он известен как автор одного из наиболее популярных учебников по теории игр («*A Primer in Game Theory*») [Gibbons, 1992]. К сожалению, российским читателям менее знакомы его работы в области организационной экономики. Впрочем, это во многом верно и по отношению

к самой организационной экономике. Перевод в «*Российском журнале менеджмента*» статьи Р. Гиббонса «Межфирменные и внутрифирменные стимулы», опубликованной в журнале *Management Science* в 2005 г. [Gibbons, 2005], призван хотя бы отчасти восполнить этот пробел. Эта статья содержит достаточно компактный обзор теоретических подходов, формирующих ядро организационной экономики, которая в последние десятилетия уверенно вошла в перечень наиболее динамично развивающихся экономических дисциплин. Подтверждением тому, в частности, служит присуждение Нобелевской премии по экономике 2009 г. одному из ее основоположников — профессору О. Уильямсону (Oliver Williamson).

Организационная экономика в ее нынешнем виде представляет собой относительно новое направление неинституционального анализа. С одной стороны, организации могут рассматриваться как одна из разновидностей институтов. С другой стороны, организационную экономику отличает междисциплинарный характер,

¹ Персональная страница Роберта Гиббонса: <http://web.mit.edu/rgibbons>.

типичный для неоинституционального анализа, зародившегося на стыке нескольких наук: экономики, менеджмента, права, психологии и пр. Организационная экономика выросла в первую очередь из неоинституциональной теории фирмы, но представляет собой несколько более формализованную ее версию, во многом опирающуюся на использование аппарата теории игр и моделей, разработанных теорией контрактов. В то же время для организационной экономики характерна тесная связь с прикладными проблемами и эмпирическими исследованиями. Она преодолела несколько механистический подход, отличающий теорию контрактов, и пересмотрела ряд гипотез, не подтвердившихся в ходе их эмпирического тестирования, вторгаясь в те области анализа, которые ранее традиционно считались безраздельной сферой влияния управленческой науки. Сложно сказать, есть ли это признак «экономического империализма» или, напротив, заимствования экономической наукой управленческих теорий, но очевидно, что на стыке экономики и менеджмента сформировалась новая перспективная научная дисциплина, представляющая несомненный интерес.

Междисциплинарный характер организационной экономики позволяет ей достигать впечатляющих результатов в теоретической интерпретации эмпирических данных и выдвигать гипотезы, знакомство с которыми, безусловно, желательно и даже необходимо не только для исследователей, но и для широкого круга профессиональных менеджеров. Собственно, многие разделы организационной экономики являются естественными кандидатами на включение их в обязательные курсы «экономики для менеджеров», содержание которых зачастую не соответствует современным теоретическим представлениям, сводясь к краткому экскурсу в область базовых микроэкономических понятий. Результатом этого становится столь частая разочарованность менеджеров в экономической теории, которая, по их мнению, не спо-

собна расширить понимание ими экономических реалий и предложить пути эффективного структурирования окружающих их проблем.

Впрочем, перейдем к более конкретным описаниям, поскольку общие фразы не дают достаточно четкого представления о проблематике организационной экономики и специфике рассмотрения проблем, ее отличающей. Построим описание на выделении нескольких пунктов, которые, на наш взгляд, являются наиболее существенными при характеристике организационной экономики.

1. С неизбежными оговорками, касающимися избыточной прямолинейности и условности используемого дихотомического деления, первое представление об организационной экономике (как теории организации или фирмы) может быть получено как результат ее противопоставления неоклассической микроэкономике, фактически представляющей собой теорию рынков.

Если неоклассическая микроэкономика сводит фирму к производственной функции, то организационная экономика, как следует из самого ее названия, делает существенный акцент на рассмотрении именно внутрифирменных взаимодействий. Их значимость Р. Гиббонс проиллюстрировал в одном из своих выступлений² следующими данными:

- объем внутрифирменных трансакций фирм США сопоставим с объемом рыночных трансакций;
- в 2006 г. мировой объем сделок по слияниям и поглощениям превысил 4 трлн долл.;
- в 2007 г. существовала 41 компания, чья капитализация превышала 100 млрд долл.;
- численность наемных служащих Wal-Mart составляет 1,8 млн человек;
- около 1/3 международной торговли приходится на внутрифирменные поставки.

² Презентация доклада Р. Гиббонса «*Organizational Economics?*», 2007 г.

2. Организационная экономика может рассматриваться как область исследований, комплементарная по отношению к неоклассической микроэкономической теории, не только с той точки зрения, что для нее характерен акцент на рассмотрение внутрифирменных взаимодействий. Действительно, эта область исследований обойдена вниманием неоклассической теории, ограничивающейся рассмотрением фирмы как «черного ящика». Но организационную экономику отличает от неоклассической микроэкономики не просто объект исследования (фирмы — в первом случае и рынки — во втором). Несмотря на то что организационная экономика сфокусирована на анализе на уровне отдельных фирм, в ней присутствуют и, более того, занимают значимое место и исследования рыночных взаимодействий.

Но их рассмотрение проводится под совершенно иным углом зрения, нежели в неоклассической микроэкономике, где центральное место отведено анализу горизонтальных взаимодействий между фирмами, конкурирующими на рынке (или потенциально готовыми войти на рынок), в условиях заданности рыночного спроса на их продукцию. Не случайно рыночные структуры несовершенной конкуренции носят названия олигополистической и монополистической конкуренции. Рыночным взаимодействиям между продавцом и покупателем (т. е. вертикальным взаимодействиям) уделяется несопоставимо меньшее внимание. Единственным исключением, заслуживающим упоминания в этой связи, является неоклассический анализ двусторонней монополии.

Совершенно иной аспект рассмотрения рыночных взаимодействий характерен для организационной экономики, продолжающей традиции неонституционального анализа, основы которого были заложены Р. Коузом. В его работах впервые был четко артикулирован вопрос о факторах, обуславливающих границы фирмы (т. е. выбор между аутсорсингом и собственным производством). Взаимодействие дезинтегрированных

контрагентов (т. е. продавца и покупателя на рынке) рассматривалось при этом как альтернатива их интегрированному существованию и сопутствующим внутрифирменным взаимодействиям. Сопоставление этих крайних вариантов и возможных промежуточных (гибридных) форм взаимодействия контрагентов с точки зрения достигаемой при этом эффективности представляет собой традиционную для организационной экономики тему. Смещение акцентов проводимого анализа на исследование «организационной» подоплеку интеграционных процессов привело к формированию четырех (не столько конкурирующих, сколько во многом дополняющих друг друга) подходов, нацеленных на объяснение границ фирмы (детальный обзор эмпирических работ, тестирующих выдвигаемые гипотезы, содержится в [Lafontaine, Slade, 2007]).

Во-первых, речь идет о теории трансакционных издержек (О. Уильямсон, Б. Клейн и др.), развившей и обогатившей базовые подходы к анализу вертикальной интеграции, заложенные Р. Коузом. Выгоды вертикальной интеграции связывались этими авторами с той ролью, которую она может сыграть в преодолении недоинвестирования сторон в специфические активы, обусловленного их опасениями оказаться в положении «заложника».

Подобно тому, как развитие теории игр с ее неизбежным и пристальным вниманием к степени информированности игроков в момент совершения ими того или иного хода, по сути, заложило основы последующего развития теории контрактов, в которой исходным пунктом анализа является асимметрия информации, значимую роль в становлении организационной экономики сыграла теория трансакционных издержек. Ситуации двусторонней монополии, прежде не привлекавшие к себе существенного внимания, стали рассматриваться как типичное явление, обусловленное специфическими инвестициями сторон (т. е. вложениями, повышающими эффективность взаимодействия сторон, но теряющими свою ценность вне взаимоотношений с определенным

партнером — подобно расходам на создание активов или соблюдение временного графика, в которых не проявляют заинтересованности прочие контрагенты). О. Уильямсон назвал этот переход к персонализированным взаимодействиям партнеров фундаментальной трансформацией: «...После того как сделаны существенные инвестиции в транзакционно-специфические активы, трудно... ожидать, что конкуренты смогут соперничать на равных... Соответственно, то, что поначалу было конкуренцией в условиях большого числа участников торгов, в дальнейшем эффективно трансформируется в отношения двустороннего договора поставки. Эта фундаментальная трансформация оказывает всепроникающее воздействие на контрактную практику» [Уильямсон, 1996, с. 118–119]. Впрочем, нельзя не отметить специфику двусторонней монополии, порожденной фундаментальной трансформацией: добровольный характер осуществления специфических инвестиций предполагает неослабевающее внимание партнеров к контактам с альтернативными контрагентами.

Во-вторых, существенный прогресс в анализе вертикальной интеграции был достигнут в результате разработки «новой теории прав собственности», основы которой были заложены работами Гроссмана — Харта — Мура [Grossman, Hart, 1986; Hart, Moore, 1990; Hart, 1995]. В этой теории основное внимание фокусировалось на последствиях, которые может иметь неполнота заключаемых контрактов (возможность их пересмотра, непредсказуемость ситуаций, возникающих в ходе реализации контрактов и пр.) для формирования границ фирмы.

В-третьих, следует упомянуть подход к анализу вертикальной интеграции, основывающийся на концепции морального риска в условиях множественности целей [Holmstrom, Milgrom, 1991; 1994; Holmstrom, 1999].

И наконец, *в-четвертых*, оригинальный подход к анализу границ фирмы предлагает теория вертикальной интеграции Бей-

кера — Гиббонса — Мерфи [Baker, Gibbons, Murphy, 2002], вобравшая в себя элементы вышеперечисленных теорий и преломившая их под несколько неожиданным углом зрения, а именно: в работах этих авторов анализ проблем вертикальной интеграции оказался неразрывно связан с рассмотрением отношенческих (relational) контрактов. Предпочтительность вертикальной интеграции или дезинтеграции фирм (поставщика и покупателя) обуславливается, по их мнению, тем, какая из этих форм создает лучшие условия для поддержания отношенческого контракта (между независимыми фирмами — в первом случае или подразделениями одной вертикально интегрированной фирмы — во втором).

3. Подобное внимание к отношенческим контрактам типично для современной организационной экономики. Анализ вертикальных взаимодействий, занимающий в ней значимое (если не центральное) место, обусловил повышенное внимание к условиям и типам контрактов, заключаемых контрагентами. Естественно, это внимание распространялось не только на формальные, но и на неформальные договоренности — отношенческие контракты (relational contracts), при анализе которых используется аппарат повторяемых игр (repeated games).

В отличие от формальных контрактов, отношенческие контракты являются «самоподдерживающимися» (self-enforcing), поскольку их устойчивость обеспечивается не угрозой наложения санкций, исходящей от третьих лиц (суд, арбитраж), а заинтересованностью самих сторон в продолжении сотрудничества, подпитываемой не только выигрышами кооперативного поведения сторон, но и возможными санкциями со стороны контрагента. В динамической игре — повторяемой «дилемме заключенных» — при следовании стратегии наказания («курка») отказ от неформальных договоренностей чреват не полным разрывом отношений, а переходом к их построению на основании сугубо формальных договоренностей, что может повлечь за собой не-

доинвестирование в специфические активы и диссипацию (растрачивание, *dissipation*) квазиенты (суммарного выигрыша, получаемого сторонами в результате осуществления специфических инвестиций).

4. Заметное воздействие на развитие организационной экономики оказал переход от рассмотрения простейшей схемы «принципал–агент», в которой два контрагента взаимодействуют по поводу выполнения некоторой (единственной) задачи, к ее более сложным модификациям, предполагающим множественность как задач, так и взаимодействующих контрагентов:

- множественность задач (*multitasking*);
- множественность принципалов (*common agency*);
- множественность агентов (*moral hazard in teams*).

Этот переход сопровождался переоценкой представлений о роли и последствиях применения стимулирующих контрактов, обычно рассматриваемых как основной инструмент преодоления морального риска. Традиционное беспокойство по поводу того, что стимулы могут оказаться недостаточно сильными, сменило понимание того, что стимулы могут оказаться избыточными и/или искаженными, в результате чего поведение агента, активно реагирующего на задаваемые ему стимулы, будет разительно отличаться от исходных ожиданий и интенций.

Собственно, именно об этом писал еще в 1975 г. С. Керр в своей ставшей уже классической работе «*On the folly of rewarding A, while hoping for B*» [Kerr, 1975]. Приводя примеры ложно заданных стимулов из самых разных областей (политика, спорт, медицина и пр.), он призывал тщательно анализировать возможные нежелательные последствия использования стимулирующих контрактов — негативные контрактные экстерналии. Краткая статья С. Керра внесла заметный вклад в теорию мотивации, построенную на анализе «избыточно сильных» стимулов, и во многом предвосхитила выводы теории морального риска в условиях множественности целей, появившейся

в 1990-х гг. В частности, Б. Холмстром и Р. Милгром объяснили малую распространенность стимулирующих контрактов (одним из немногочисленных исключений могут выступать стимулирующие контракты американских высших менеджеров) нежелательным перераспределением усилий агентов в пользу наблюдаемых (а соответственно, и вознаграждаемых) задач, что может сопровождаться снижением интенсивности усилий по тем задачам, результат реализации которых сложно оценить (простейшим примером этого является снижение качества при оплате количественных результатов). Кстати, часто высказывается мнение, что именно усиление стимулов СЕО, начавшееся в США в 80-х гг. XX в., послужило одной из основных причин массовых злоупотреблений менеджеров, вскрытых в ходе волны американских корпоративных скандалов начала XXI в. (Enron, Worldcom и пр.). Впрочем, в этой связи более уместно применить альтернативное объяснение нецелесообразности задания агенту сильных стимулов, предложенное Дж. Бейкером, который акцентировал внимание на «корруптируемости» стимулов. Он продемонстрировал, что даже тесно коррелированные с «истинной» продуктивностью агентов наблюдаемые сигналы могут привести к негативным контрактным экстерналиям, если они начинают использоваться в качестве базы для построения стимулирующих контрактов.

Кстати, следует отметить, что способность принципала оценить не только истинную продуктивность агента, но и уровень прилагаемых им усилий, еще не есть основание полагать применение стимулирующих контрактов безусловно желательным. Следуя принципу процедурной справедливости и ограничивая принципала в его стремлении наградить или наказать агента, фирма, неся определенные издержки, в то же время получает выигрыш за счет:

- предотвращения потерь от возможных злоупотреблений принципала, т. е. фаворитизма и неизбежно сопутствующего

ему рентоориентированного (rent-seeking) поведения агентов, особенно благоприятную среду для развития которых создает наличие в организации нескольких властных группировок;

- ограничения областей допустимого торга и сопутствующего ослабления давления на принципала со стороны как отдельных агентов, так и коллектива в целом («favoritism under social pressure») (см.: [Garicano, Palacios, Prendergast, 2001]);
- подмены возможного недовольства действиями принципала недовольством несовершенством процедуры, требованиям которой он вынужден следовать, что не может не быть существенным с учетом той особой роли, которую поддержание хороших отношений между принципалом и агентами (good management-worker relations) играет в ряду прочих мотивационных инструментов и т. д.

Анализ стимулов в контексте рассмотрения негативных контрактных экстерналий занимает одно из центральных мест в организационной экономике. При этом плодотворным оказалось типичное для организационной экономики заимствование отдельных теорий, получивших исходное развитие в психологии, менеджменте и пр. В частности, это касается изучения таких последствий стимулирующих контрактов, как возможное вытеснение внутренних стимулов, усложнение процесса координации усилий агентов, нежелательное нарушение процедурной справедливости и пр.

Существенно, что в рамках организационной экономики произошел переход от типичного для теории контрактов рассмотрения проблем морального риска в условиях заданности организационных форм к исследованию обусловленности выбора той или иной организационной формы характером выгод, получаемых сторонами от оппортунистического поведения, его потенциальными формами и интенсивностью, а соответственно, и возможностями противодействия обоюдному моральному риску (double-sided moral hazard).

Статья Р. Гиббонса имеет следующую структуру. В первом разделе, отталкиваясь от рассмотрения базовой модели морального риска, автор переходит к описанию двух наиболее популярных моделей морального риска в условиях множественности целей: модели Б. Холмстрема и Р. Милгрота и модели Дж. Бейкера, как нельзя более удачно иллюстрирующей принцип «Вы получаете то, за что платите». Во втором разделе Р. Гиббонс анализирует возможности карьерного роста с точки зрения тех стимулов, которые они задают для: (1) приложения усилий агента в текущий момент и (2) инвестиций агента в специфический (относительно данного нанимателя) человеческий капитал. В третьем разделе статьи автор переходит к рассмотрению вопроса о том, в чем состоит различие между стимулами, задаваемыми внутри организации, и стимулами, задаваемыми извне, а также к обсуждению того, является ли это различие значимым. Собственно, тем самым он вторгается в новую область, переходя от рассмотрения отношений найма, в которых взаимодействуют между собой принципал и наемный агент, к анализу отношений поставки, т. е. вертикальному взаимодействию двух фирм: поставщика и покупателя. Этот раздел посвящен изложению основ упоминавшейся выше теории фирмы Бейкера — Гиббонса — Мерфи.

Вторая статья, публикуемая в данном выпуске «Хрестоматии» и продолжающая рассмотрение темы стимулов в организационной экономике, озаглавлена «Идентичность и теория организаций» [Akerlof, Kranton, 2005]. Ее авторами являются лауреат Нобелевской премии по экономике 2001 года Дж. Акерлоф (George Akerlof) и Р. Крэнтон (Rachel Kranton), профессор Университета Дьюк (Duke University). Нобелевская премия была присуждена Дж. Акерлофу за опубликованную им 40 лет назад небольшую статью о рынке поддержанных автомобилей («рынке лимонов») (см.: [Акерлоф, 1994]), которая стала пионерной работой в области теории асимметричной информации, оказавшей огромное воздействие

на развитие экономической науки в конце XX в.

Последние 15 лет Дж. Акерлоф занимается исследованиями в рамках так называемой экономики идентичности (*identity economics*). Постоянным соавтором его публикаций в этой области является Р. Крэнтон, которой Дж. Акерлоф отдает первенство в осознании значимости этого явления.³ Собственно, ощущение идентичности может рассматриваться как значимый фактор, обуславливающий поведение индивидов, при анализе широкого круга явлений⁴, но исходной областью анализа была именно экономика организаций. В частности, в статье «Идентичность и теория организаций», опубликованной в журнале *Journal of Economic Perspectives* в

³ Ее идеи наиболее полно изложены в вышедшей в 2010 г. книге [Akerlof, Kranton, 2010].

⁴ Об этом Дж. Акерлоф говорит в своей лекции, прочитанной в конце марта 2010 г. (см.: Akerlof G. *Identity Economics*, 55:12, <http://www.youtube.com/watch?v=sWxaaRwiPo>).

2005 г., Акерлоф и Крэнтон, отмечая низкую эффективность денежных стимулов и сопутствующие им негативные контрактные экстерналии, обращаются к анализу той роли, которую оказывает на мотивацию работника осознание идентичности — своей причастности к организации, — предполагающее необходимость следовать определенным нормам поведения. Эти нормы формируют основу для оценки работником собственного поведения и поведения его коллег. Отклонение от них чревато для индивида угрызениями совести, понижающими его полезность. Соответственно, продуктивными оказываются инвестиции в формирование у работника подобного ощущения идентичности, что иллюстрируется в статье примерами, почерпнутыми из армейской практики и практики отдельных компаний.

В приложении приводятся некоторые ссылки, которые могут быть полезны при более детальном знакомстве с организационной экономикой.

Приложение

МАТЕРИАЛЫ ПО ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Видеоматериалы

Gibbons R. S. *Organizational Economics and Management Education* (June 7, 2003), 49:35. <http://mitworld.mit.edu/video/144>
Williamson O. E. *Nobel Prize Lecture*, 38:00. <http://nobelprize.org/mediaplayer/index.php?id=1225>

Блоги

Organizations and Markets. <http://organizationsandmarkets.com>
Orgtheory.net. <http://orgtheory.net>

Учебные пособия на русском языке

Милгром П., Робертс Д. 1999. *Экономика, организация и менеджмент*. В 2 т. СПб.: Экономическая школа.

Материалы учебных курсов

по организационной экономике
MIT, MBA Course (15.903: *Organizational Economics and Corporate Strategy*). Лектор:

prof. R. Gibbons. <http://web.mit.edu/rgibbons/www>; <http://stuff.mit.edu/afs/athena/course/15/15.903/attach/15903.pdf>
MIT, 14.282 *Organizational Economics* (весна 2009 г., уровень: магистратура/аспирантура (Graduate)). Лекторы: prof. G. Baker, prof. R. Gibbons. <http://ocw.mit.edu/OcwWeb/Economics/14-282Spring-2009/CourseHome/>
University of Connecticut, Economics 6463, *The Economics of Organization* (уровень: магистратура/аспирантура). Лектор: prof. R. N. Langlois. <http://web.uconn.edu/langlois/ECON486/e486syl.html>
Haas School of Business (UC Berkeley), F647 *Incentives and Organizations in Markets* (весна 2010 г.). Лектор: prof. J. Morgan. <http://faculty.haas.berkeley.edu/rjmorgan/phdba279b/>

Иные источники по организационной экономике

Gibbons R. 2009. *Readings in Organizational Economics*. <http://web.mit.edu/rgibbons/www>

Gibbons R., Roberts J. (eds.). *The Handbook of Organizational Economics*. Princeton, NJ: Princeton University Press, forthcoming. <http://download-book.net/handbook-of-organizational-economics-pdf.html>

Journal of Institutional Economics, 2010, volume 6, issue 1 (номер посвящен организационной экономике). <http://journals.cambridge.org>

MIT/Harvard Organizational Economics Seminar. <http://econ-www.mit.edu/events/orgecon>

European School on New Institutional Economics (ESNIE) (на сайте в разделе Archives представлены материалы по организационной экономике). <http://esnie.u-paris10.fr>.

NBER (the National Bureau of Economic Research, USA), Working Group on Organizational Economics. <http://www.nber.org/workinggroups/papers/OE.html>

ЛИТЕРАТУРА

Акерлоф Дж. 1994. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм. *THESIS: теория и история экономических и социальных институтов и систем* 5: 91–104. <http://igiti.hse.ru/Editions/THESIS>

Уильямсон О. 1996. *Экономические институты капитализма*. СПб.: Лениздат.

Akerlof G. A., Kranton R. E. 2005. Identity and the economics of organizations. *Journal of Economic Perspectives* 19 (1): 9–32.

Akerlof G. A., Kranton R. E. 2010. *Identity Economics: How Our Identities Shape Our Work, Wages, And Well-Being*. Princeton University Press.

Baker G., Gibbons R., Murphy K. J. 2002. Relational contracts and the theory of the firm. *Quarterly Journal of Economics* 117 (1): 39–83.

Garicano L., Palacios I., Prendergast C. 2001. *Favoritism Under Social Pressure*. NBER Working Papers 8376. <http://www.nber.org>

Gibbons R. 1992. *Game Theory for Applied Economists*. Princeton University Press. (International version: Gibbons R. 1992. *A Primer in Game Theory*. Harvester-Wheatsheaf.)

Gibbons R. 2005. Incentives between firms (and within). *Management Science* 51 (1): 2–17.

Grossman S., Hart O. 1986. The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral ownership. *Journal of Political Economy* 94 (4): 481–510.

Hart O. 1995. *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Clarendon Press: Oxford, UK.

Hart O., Moore J. 1990. Property rights and the nature of the firm. *Journal of Political Economy* 98 (6): 1119–1158.

Holmstrom B. 1999. The firm as a subeconomy. *Journal of Law, Economics and Organization* 15 (1): 74–102.

Holmstrom B., Milgrom P. 1991. Multitask principal-agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design. *Journal of Law, Economics and Organization* 7 (Special issue): 24–52.

Holmstrom B., Milgrom P. 1994. The firm as an incentive system. *American Economic Review* 84 (4): 972–991.

Kerr S. 1975. On the folly of rewarding A, while hoping for B. *Academy of Management Journal* 18 (4): 769–783.

Lafontaine F., Slade M. 2007. Vertical integration and firm boundaries: The evidence. *Journal of Economic Literature* 45 (3): 629–685.

*Статья поступила в редакцию
3 мая 2010 г.*