

**STUDIA I PRACE WYDZIAŁU NAUK EKONOMICZNYCH
I ZARZĄDZANIA NR 3**

BENEDYKT NIEMCZYNOWICZ

Uniwersytet Szczeciński

MENEDŻERSKI MODEL PRZEDSIĘBIORSTWA O.E. WILLIAMSONA

Wprowadzenie

W dotychczasowych rozważaniach nad funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej przyjmuje się neoklasyczny model firmy prywatnej. Głównym założeniem tej tradycyjnej koncepcji firmy jest stwierdzenie, że zarówno w krótkim jak i w długim okresie celem przedsiębiorstwa jest maksymalizacja zysku. Ten neoklasyczny model firmy ze względu na swoją logiczność, przejrzystość, matematyczną poprawność oraz wysoką użyteczność naukową i dydaktyczną jest powszechnie stosowany w analizach zachowania przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej. Należy podkreślić, że ta koncepcja przedsiębiorstwa wraz z założeniem o maksymalizacji zysku w krótkim i długim okresie dominowała w ekonomii do połowy XX wieku. W tym okresie pojawiły się poglądy kwestionujące maksymalizację zysku jako cel działania nowoczesnych korporacji, w których nastąpiło oddzielenie własności od kontroli.

Prowadzone w amerykańskich uczelniach ekonomicznych badania doprowadziły do powstania w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych ubiegłego wieku menedżerskich teorii przedsiębiorstwa.

Autorami najbardziej znanych menedżerskich modeli przedsiębiorstwa są W.J. Baumol, R. Marris, O. Williamson, A. Wood i inni. Zakładają oni, że we współczesnych przedsiębiorstwach, najczęściej zorganizowanych w formie spółek kapitałowych, występuje ścieranie się interesów ekonomicznych między menedżerami a właścicielami kapitału. W polskiej literaturze ekonomicznej przedstawiono i poddano analizie menedżerskie modele W.J. Baumola, R. Mar-

risa i A. Wooda¹. W polskiej literaturze zaprezentowano i omówiono model O.E. Williamsona. Celem artykułu jest prezentacja menedżerskiej teorii firmy O. Williamsona oraz wykazanie, że jej założenia są aktualne i użyteczne w analizie funkcjonowania współczesnych przedsiębiorstw.

1. Przesłanki powstania i główne założenia menedżerskiej teorii firmy Williamsona

W neoklasycznej teorii przedsiębiorstwa przyjęto założenie, że celem działalności przedsiębiorstwa w gospodarce rynkowej jest maksymalizacja zysku. Założenie to jest uzasadnione dla tradycyjnych firm, którymi kierują indywidualni przedsiębiorcy, nastawieni na maksymalizację osobistych dochodów. Ujemną stroną tego systemu, łączącego w jednej osobie właściciela i kierownika, było silne ograniczenie skali i możliwości rozwojowych przedsiębiorstw. Ograniczenia te wynikały z trudności z delegowaniem uprawnień i finansowaniem rozwoju firmy głównie z własnych, wewnętrznych źródeł.

Konieczność zmniejszenia ryzyka i zwiększenia możliwości rozwojowych firm spowodowała coraz powszechniejsze zastępowanie jednoosobowej własności korporacyjną formą własności. Spółki akcyjne umożliwiły ogromne rozszerzenie skali produkcji i ułatwiły powstanie wielkich przedsiębiorstw, osiągających korzyści skali. Wzrost rozmiarów przedsiębiorstw i komplikowanie się procesów zarządzania wymagały coraz większej fachowości i uzdolnień organizacyjnych, co sprzyjało przekazywaniu funkcji zarządzania w ręce profesjonalnych menedżerów. Funkcje zarządzania przekazywano w ręce menedżerów także wówczas, gdy wybitny talent i wysokie kwalifikacje właściciela i członków jego rodziny były podstawą sukcesów jego firmy.

Pod koniec XX i na początku XXI wieku spółki kapitałowe (korporacje) stały się dominującą formą istnienia kapitału we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego. Najważniejszą ekonomicznie cechą spółek akcyjnych jest wyraźna tendencja do oddzielenia funkcji własności od funkcji posiadania kapitału².

¹ Podstawowe założenia wymienionych modeli przedsiębiorstwa zostały przedstawione w pracach: E. Domańska: *Kapitalizm menedżerski*. Warszawa 1991, s. 176–178; J.M. Dąbrowski: *Cele przedsiębiorstw o różnych typach własności*. „*Ekonomista*” 1998, nr 6, s. 875–878; M. Gorynia: *Zachowania przedsiębiorstw w okresie transformacji*. Poznań 2000, s. 22–30; Z. Wiszniewski: *Mikroekonomia współczesna*. Warszawa 1999, s. 125–148.

² Por. M. Gorynia: *op.cit.*, s. 24.

Ewolucja tradycyjnej formy przedsiębiorstwa spowodowała, że neoklasyczna wizja firmy prywatnej dążącej do maksymalizacji zysku, dominująca w ekonomii, spotykała się z coraz powszechniejszą krytyką i tworzeniem alternatywnych modeli przedsiębiorstwa. Podejmowano także liczne próby modyfikacji neoklasycznej teorii firmy w jej pierwotnej postaci. Paradygmat neoklasyczny był też całkowicie często odrzucany. W modelu użyteczności menedżerskiej O. Williamson kwestionuje maksymalizację zysku jako cel działania dużych, nowoczesnych korporacji, w których nastąpiło oddzielenie własności od kontroli. Dokonując analizy funkcjonowania spółek akcyjnych jako podstawowej formy organizacyjno-prawnej przedsiębiorstw we współczesnej gospodarce, stwierdził, że na decyzje firm największy wpływ mają menedżerowie, a nie właściciele kapitału, czyli akcjonariusze. Kierownictwo współczesnych przedsiębiorstw prywatnych, czyli menedżerowie mający duży zakres władzy decyzyjnej, mogą formułować i realizować alternatywne cele w stosunku do zysku, który preferują akcjonariusze. O. Williamson przyjmuje zatem, że cele współczesnych firm są ściśle związane z funkcją użyteczności menedżerów³.

2. Model użyteczności menedżerskiej

Współczesne korporacje są złożonymi organizacjami, charakteryzującymi się rozdzieleniem własności od zarządzania. Menedżerowie mający dużą swobodę decyzyjną są zainteresowani takim określeniem celów przedsiębiorstwa, które maksymalizują ich własną funkcję użyteczności. Na użyteczność menadżerską składają się – zdaniem O. Williamsona – honoraria menadżerskie, władza, status, prestiż, profesjonalizm i bezpieczeństwo zawodowe. Z elementów tych honoraria menadżerskie są wartością mierzalną⁴. Pozostałe są wartościami niepieniężnymi, dlatego muszą być wyrażone przez inne zmienne, które są mierzalne.

Autor wprowadza pojęcie preferencje wydatków (*expense preference*), które można określić jako szczególną satysfakcję uzyskiwaną przez menadżerów z niektórych wydatków. Wydatki te można podzielić na trzy grupy.

³ O. Williamson: *The Economics of Discretionary Management Objectives in Theory of the Firm*. New York 1964, s. 9.

⁴ O. Williamson: *Economic Organization. Firms, Markets and Policy Control*. Wheatsheaf Books, London 1986, s. 7.

Pierwszą grupę tworzą wydatki na personel administracyjny (S), obejmujące oprócz wynagrodzeń dla pracowników również honoraria menedżerskie. Kierowanie dużą załogą jest symbolem władzy, statusu i prestiżu zawodowego menedżerów. Rosnąca liczba personelu sztabowego i towarzyszący temu wzrost wydatków na wynagrodzenia oznacza podnoszenie prestiżu zawodowego menedżerów i wzmacnia ich bezpieczeństwo zawodowe, gdyż jest to jednoznaczne z większą liczbą stanowisk wymagających odpowiedzialności i większymi możliwościami awansu wewnątrz firmy⁵.

Druga kategoria wydatków menedżerskich (M) jest związana z możliwościami korzystania z luksusowych biur, samochodów służbowych, dostępu do zaciągania preferencyjnych pożyczek i kredytów, itp. W ten sposób menedżerowie zapewniają sobie luksusowe warunki pracy i dodatkowe dochody.

Trzecia grupa obejmuje specjalne wydatki inwestycyjne (I_D) pozostające do dyspozycji menedżerów i przeznaczone na rozwój przedsiębiorstw. Menedżerowie mają znaczną swobodę w podejmowaniu decyzji związanych z realizacją dużych i kosztownych programów inwestycyjnych, dotyczących przygotowania nowych produktów, wejścia na nowe rynki, programów badawczych itp. Ponieważ są to nowe przedsięwzięcia, mogą o nich swobodnie decydować, co zapewnia im dużą władzę dyskrecyjną.

W modelu Williamsona funkcja użyteczności menedżerskiej ma następującą postać⁶:

$$U_m = f(S, M, I_D) = \max \quad (1)$$

Koszty produkcji firmy (C) są określone w modelu przez rosnącą funkcję produkcji:

$$C = f(X) \quad (2)$$

gdzie:

$$\frac{\partial C}{\partial X} > 0,$$

X – ilość produkcji.

⁵ Por. B. Klimczak: *Mikroekonomia*. Wrocław 2002, s. 294.

⁶ Model Williamsona i jego główne założenia przedstawiono na podstawie pracy A. Koutsoyiannis: *Modern Microeconomics*. London 1989, s. 37, 38.

Zysk firmy (Π) jest wielkością wynikową przychodów ze sprzedaży (R) pomniejszonych o koszty produkcji (C) i wydatki na personel administracyjny (S), czyli

$$\Pi = R - C - S = \max \quad (3)$$

O. Williamson przyjął, że menedżerowie dużych korporacji podlegają ograniczeniom wynikającym z konieczności osiągnięcia minimalnego zysku (Π_0), pozwalającego na wypłacenie dywidend akcjonariuszom. Wielkość zysku jest więc także składnikiem funkcji użyteczności menedżerskiej. Maksymalizacja menedżerskiej funkcji użyteczności wiąże się bowiem z koniecznością osiągania możliwie wysokiego poziomu zysku bieżącego, gdyż wielkość wygospodarowanych funduszy jest pochodną różnicy między zyskiem faktycznym (Π) a zyskiem minimalnym, niezbędnym do wypłacenia dywidend i zapłacenia podatku (T).

Zysk dyskrejonalny – określający wielkość wydatków menedżerów na specjalne wydatki inwestycyjne – to różnica między zyskiem faktycznym a zyskiem minimalnym i należnym podatkiem, czyli:

$$\Pi_D = \Pi - \Pi_0 - T \quad (4)$$

W uproszczonym modelu użyteczności menedżerskiej O. Williamson nie uwzględnia korzyści menedżerskich o niestałym charakterze (M), często mających charakter niepieniężny. Oznacza to, że autor przyjmuje, że $M = 0$. Funkcja użyteczności menedżerskiej (U_M) może być zapisana następująco:

$$U_M = f(S, I_D) \quad (5)$$

Ponieważ wydatki na dyskretne inwestycje stanowią różnicę między zyskiem faktycznym a zyskiem minimalnym oraz podatkiem, można to zapisać następująco:

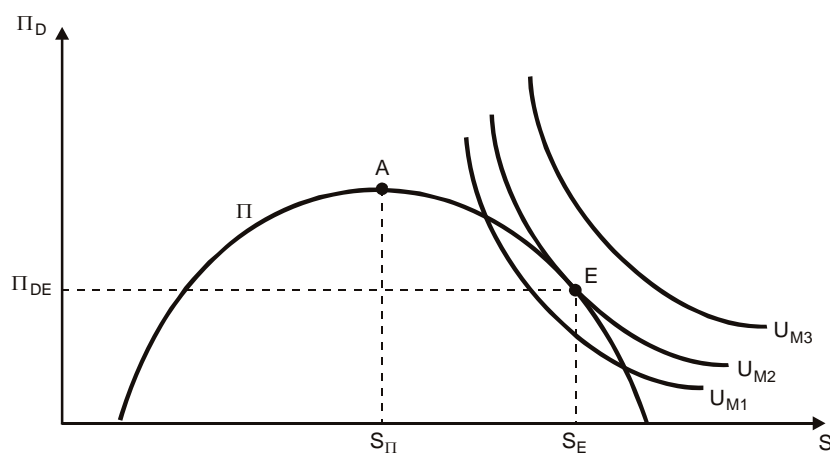
$$I_D = \Pi - \Pi_0 - T \quad (6)$$

O. Williamson uważa, że skoro cały poziom zysku dyskrejonального jest przeznaczony na inwestycje dyskretne, to funkcja użyteczności menedżerskiej ma postać⁷:

⁷ Por. *ibidem*, s. 374.

$$U_M = f(s, \Pi_D) \quad (7)$$

Graficzna prezentacja równowagi firmy w modelu Williamsona – przedstawiona na rysunku 1 – wymaga skonstruowania mapy krzywych indyferencji, obrazujących różne poziomy satysfakcji menedżerów między zmiennymi S i Π_D .



Rys. 1. Równowaga firmy w modelu użyteczności menedżerskiej O. Williamsona

Źródło: A. Koutsoyiannis: *op.cit.*

Rodzina krzywych indyferencji U_{M1} , U_{M2} , U_{M3} reprezentuje preferencje menedżerów na różnych poziomach. Są one zestawione z krzywą zysku firmy Π , która osiąga maksimum w punkcie A ⁸.

W modelu Williamsona menedżerowie podejmują takie decyzje dotyczące wielkości produkcji, dzięki którym osiągną najwyższą użyteczność z wydatkowania środków na personel sztabowy (S) i zysk dyskrejonalny, pozostający do ich dyspozycji, z którego mogą finansować specjalne inwestycje (I_D).

Równowaga firmy menedżerskiej jest wyznaczona przez punkt styczności najwyżej położonej krzywej indyferencji U_{M2} do krzywej zysku Π (punkt E na rysunku 1). Oznacza to, że wydatki na personel sztabowy w przedsiębiorstwie menedżerskim będą większe niż w firmie maksymalizującej zysk ($S_E > S_\Pi$)⁹. Firma

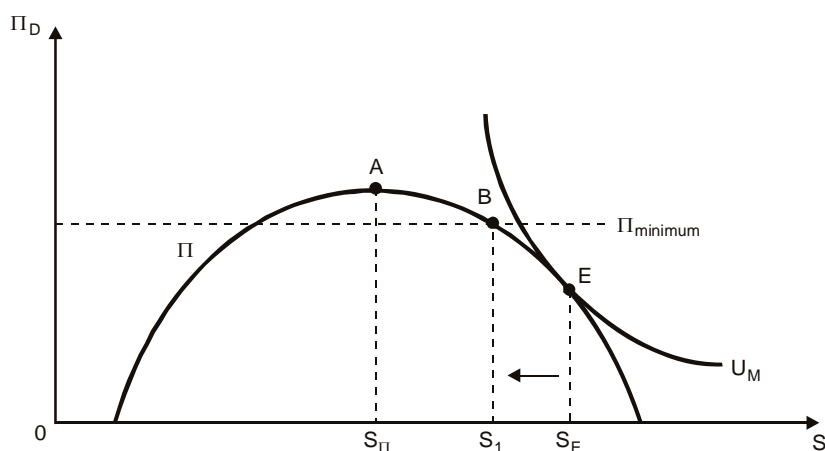
⁸ *Ibidem*, s. 375.

⁹ O. Williamson: *The Economics...*, s. 68.

menedżerska w modelu Williamsona będzie jednocześnie osiągała większą produkcję i stosowała niższe ceny niż przedsiębiorstwo maksymalizujące zysk¹⁰.

Należy podkreślić, że maksymalizacja menedżerskiej firmy użyteczności w modelu Williamsona wiąże się – podobnie jak w modelu Baumola – z koniecznością osiągnięcia możliwie wysokiego tak zwanego zysku niezbędnego, aby usatysfakcjonować akcjonariuszy (dywidendy) i uzyskać środki na zasilenie dyskrejonalnych funduszy inwestycyjnych. Pułap minimalnych akceptowanych przez akcjonariuszy dywidend to istotne ograniczenie specjalnych funduszy inwestycyjnych pozostających do dyspozycji menedżerów i przeznaczonych na rozwój firmy¹¹.

Jeżeli minimalny akceptowany poziom „zysku niezbędnego” wyniesie Π_{\min} , to przedsiębiorstwo będzie musiało go uwzględnić jako warunek organizacyjny w modelu. Konieczność osiągnięcia „zysku niezbędnego” na satysfakcjonującym akcjonariuszy poziomie Π_{\min} spowoduje, że przedsiębiorstwo dokona odpowiedniej korekty programu produkcji i zysku (rysunek 2).



Rys. 2. Model maksymalizacji użyteczności menedżerskiej i osiągnięcia minimalnego zysku

Źródło: A. Koutsoyiannis: *op.cit.*

¹⁰ Por. B. Klimczak: *op.cit.*, s. 295.

¹¹ Por. J.M. Dąbrowski: *op.cit.*, s. 977–878.

Skorygowana równowaga firmy menedżerskiej będzie wyznaczona w punkcie B . Wydatki przedsiębiorstwa menedżerskiego na personel sztabowy zmniejszą się z poziomu S_E do S_I ($S_{\Pi} < S_I < S_E$), gdyż konieczne jest osiągnięcie „zysku niezbędnego” na poziomie Π_{\min} .

O. Williamson wykazuje, że maksymalizowanie funkcji użyteczności menedżerskiej powoduje osiągnięcie przez przedsiębiorstwo wyższej produkcji niż w „tradycyjnym” modelu. Autor dowodzi, że menedżerowie uwzględniają także oczekiwania akcjonariuszy i odpowiednio modyfikują programy produkcyjne, aby zapewnić właścicielom satysfakcjonujące dywidendy.

Podsumowanie

Teoria O. Williamsona należy do tego nurtu menedżerskiego, którego przedstawiciele uważają, że we współczesnych korporacjach menedżerowie dysponujący znaczną autonomią decyzyjną mogą określać cele przedsiębiorstw zgodnie z ich własną funkcją użyteczności. Autor w swoim modelu dowodzi, że na użyteczność menedżerską składają się specjalne fundusze rozwojowe (I_D), wydatki na personel administracyjny (S) i dodatkowe możliwości powiększania dochodów o charakterze uznaniowym (M). Funkcja użyteczności menedżerów w prezentowanym modelu zależy zatem od wielu zmiennych (honorariów, władzy, statusu, prestiżu, profesjonalizmu i bezpieczeństwa zawodowego).

W koncepcji O. Williamsona wielkość zysku jest także składnikiem funkcji użyteczności menedżerskiej, gdyż poziom minimalnego zysku przeznaczanego na wypłatę akceptowanych przez akcjonariuszy dywidend stanowi istotne ograniczenie decyzji w przedsiębiorstwach. Menedżerska teoria Williamsona powiększa zatem wiedzę o decyzjach współczesnych przedsiębiorstw, w których występuje oddzielenie własności od zarządzania.

Należy podkreślić, że wykazana przez O. Williamsona profesjonalizacja zarządzania spółkami kapitałowymi oraz towarzyszące jej rozproszenie własności i płynności składu akcjonariuszy powodują, że efektywny nadzór właścicielski jest poważnie utrudniony. Z badań wynika, że współczesne spółki ponadnarodowe mają po kilkadziesiąt tysięcy akcjonariuszy mieszkających w różnych krajach. Zarządy współczesnych spółek mają praktycznie monopol na informacje o wewnętrznym stanie firmy w porównaniu z akcjonariuszami. W spółkach, które przeżywały poważne kłopoty lub nawet bankrutowały, bardzo często akcjonariu-

sze nie posiadali wiarygodnych informacji. Problem ten jest szczególnie istotny w Polsce i innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, w których dużą rolę odgrywają przedsiębiorstwa sektora państwowego. W przedsiębiorstwach tych menedżerowie, powiązani z miejscowymi elitami politycznymi, w warunkach braku efektywnego nadzoru właścicielskiego mają dominującą pozycję i szczególne przywileje, zarówno materialne jak i pozamaterialne.

THE MANAGERIAL MODEL OF THE FIRM BY O. WILLIAMSON

Summary

In this article there are presented alternative model of the enterprise developed by O. Williamson. The firm in the contemporary economy is a composit organization, which is characterized by separation between owners and management. The managers aim at the maximization of the own utility. The managerial utility function includes such variables as salary, security, power, status, prestige, professional excellence. Of these variables only salary are measurable. Williamson argues that staff expenditures, managerial emoluments and discretionary investment are measurable in money terms and will be used as proxy-variables to replace the non-operational concepts appearing in the managerial utility function.

Williamson argues that managers have discretion in pursuing policies which maximize their own utility rather than attempting the maximization of profit which maximizes the utility of owner-shareholders.

Translated by Benedykt Niemczynowicz