

DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2024-2\(108\)-31-36](https://doi.org/10.26642/jen-2024-2(108)-31-36)
УДК 330(075.8):005.71

Ю.В. Ущাপовський, д.е.н.

Державний університет «Житомирська політехніка»

Контрактна парадигма як складовий елемент інституційної теорії фірми: пошук методологічних шляхів вдосконалення

Якісний аналіз складових елементів контрактної парадигми, яка є результатом неоінституційного аналізу ринкового середовища, потребує залучення системного підходу. Основна мета статті – пошук нових методологічних шляхів вдосконалення контрактної парадигми із залученням аксіологічних аспектів та системного підходу методології традиційного інституціоналізму.

Досліджено особливості контрактної парадигми теорії фірми побудованої на методологічній платформі неокласики. Здійснюється порівняльний аналіз ринкової контрактації з трудовим контрактом в контексті економії на транзакційних витратах. Зауважено, що акценти у теорії фірми зміщено на аналіз зовнішнього інституційного середовища, на досягненні добробуту за рахунок специфікації прав власності.

З'ясовано, важливість моделі «принципал-агент» для розуміння неокласичної теорії фірми, що порушила проблему агентських відносин у контексті відокремлення управлінських функцій від функцій власності в умовах обмеженої інформації. Підкреслено, що головним внеском Алчіяна і Демзетца до контрактної парадигми була постановка проблеми стимулів, що виникає всередині фірми.

Зосереджено увагу на відмінностях між звичайним ринковим контрактом і контрактом по найму. Зазначено, що важливим для розуміння теорії фірми як відносин найму є можливість санкційного реагування на опортуністичну поведінку.

Встановлено, що особливе значення при виборі форми контракту та відповідного способу організації угоди приділяється специфічним активам. Системний підхід до контрактної парадигми на основі методології традиційного інституціоналізму, дозволить уникнути односторонності підходів моделі «принципал-агент», що абсолютизує агентські відносини у теорії фірми та уникнути надання первинної значимості окремим якісним складовим інституційної системи, якими є транзакційні витрати.

Обґрунтовано необхідність створення контрактної парадигми на розширеній методологічній платформі неокласики і традиційного інституціоналізму, особливо в частині контрактів, що стосуються найму робочої сили; холізм традиційного інституціоналізму та системний аналіз можуть розширити можливості специфікації людських активів та стати підґрунтям для дослідження опортуністичної поведінки індивіда у контрактній парадигмі.

Ключові слова: *теорія фірм; контрактна парадигма; системний підхід; специфікація активів; транзакційні витрати; опортуністична поведінка; неповний контракт.*

Актуальність теми. *Неокласична теорія фірми демонструє свої переваги завдяки можливості засобами математичного аналізу формалізувати реакцію фірми на мінливість параметрів зовнішньоекономічного середовища та використати його для управління фірмою в умовах недосконалої конкуренції. Але ця неокласична теорія залишає поза увагою внутрішню організаційну структуру фірми, проблеми наявної у ній опортуністичної поведінки, походження фірми та її межі. Неокласична теорія ігнорує інституційні відмінності між фірмами, розглядаючи фірму тільки як наукову абстракцію, поведінка якої має на меті тільки максимізувати прибуток.*

Нова інституційна теорія прагне на методологічній платформі неокласики вдосконалити теорію фірми на основі контрактної парадигми. Комплексні договірні теорії зосереджують дію контрактів на попередньому узгодженні стимулів. Важливим висновком запровадження контрактної парадигми до дослідження економічної організації в умовах обмеженої раціональності є той факт, що усі складні контракти неминуче неповні, передбачають неперервність відносин сторін при виникненні конфліктної ситуації до закінчення угоди, гарантом якої є третя сторона.

Враховуючи, що для моделювання неповного контракту варто враховувати велику кількість параметрів, це досить складна справа. Це завдання, ґрунтуючись на спеціалізації активів у контексті транзакційних витрат намагався вирішити Олівер Харт. Такий теоретичний підхід О.Харта зосереджувався цілком на проблемі власності на фізичні активи і використовував концепцію залишкових прав контролю для пояснення витрат і вигоди, що їх забезпечує вертикальна інтеграція [5]. Вчений на трьох прикладах довів важливість розподілу прав власності для зростання продуктивності, а також зауважив щодо перспективності досліджень у цьому напрямку. Дослідження О. Харта стосувалися

тільки фізичних активів, що не заважає, з певними застереженнями, використати його підхід для *специфікації людських активів* в контексті конкретної фірми. Специфікація важлива з точки зору перепрофілювання активів без втрат потенціалу виробництва.

З огляду на сказане, дослідження мотивації прийняття рішень агентами контракту, особливо під час підписання трудового контракту, на наш погляд, є більш доцільним на методологічній платформі традиційного інституціоналізму, а підхід, що використовує «ендогенне» походження інституцій може сприяти вдосконаленню контрактної парадигми. Традиційний інституціоналізм у контексті системного аналізу, на нашу думку, також краще розкриває специфічність людського активу в теорії фірми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спирається автор. Методологічний потенціал контрактної парадигми у теорії фірми був предметом дослідження таких відомих вчених як: Ф. Найт [4], Р. Коуз [11,12], О. Харт [5], С. Масген [12], О. Вільямсон [12], М. Кассон [10] Д. Норт [11], Дж. Ходжсон [6] та ін. Автори робіт, які вивчають контрактну парадигму, зосереджують увагу передусім на вдосконаленні аналітичного інструментарію дослідження.

Мета статті. Теорія фірми виникла в результаті запровадження нової інституційної теорії до аналізу економічної системи. Контрактна парадигма як складовий елемент теорії фірми перебуває на стадії вдосконалення і паралельно еволюціонує в контексті дослідження неінституціоналізмом шляхів мінімізації трансакційних витрат. Методологічна платформа неокласики є недостатньою для аналізу формування інституційного середовища шляхом контрактації ринкових стосунків. Багаторівневість контрактної парадигми для її вдосконалення потребує нових методологічних підходів. Метою статті є пошук нових методологічних шляхів вдосконалення контрактної парадигми із залученням аксіологічних аспектів та системного підходу методології традиційного інституціоналізму.

Викладення основного матеріалу. Контрактна парадигма була активована інституційною теорією фірми. Вона базується на *методологічній платформі неокласики*, а тому містить як її переваги, так і її недоліки.

Найт Ф. намагався пояснити існування фірми необхідністю інституції, що забезпечує розподіл ризиків [4]. Його позицію заперечував Р. Коуз [12], який вважав, що цінова система ринку не має потреби у фірмі як інституції щоб розподілити ризики, оскільки вони приховуються у ціні.

Коуз Р. порівнюючи ринкову контрактацію (*contracting across markets*) з трудовим контрактом щодо опортуністичної поведінки, підкреслював переваги першого методу організації виробництва перед другим – фірмою. При ринковій контрактації всі втрати опортуністичної поведінки бере на себе партнер, натомість, у фірмі ці втрати повністю лягають на плечі власника. Тому перший спосіб організації, що належить галузі *договірної права*, підприємець застосовує в умовах затратних перемовин, непередбачуваності обставин, тобто високих трансакційних витрат. Натомість спосіб координації діяльності всередині фірми, що регулюється *законодавством про працю*, залежить від мотивації працівників і підвищує ризики неадекватних рішень, знижує адміністративну гнучкість, коли влада перебуває у руках однієї людини. Існування фірми Р. Коуз пояснював *економією на трансакційних витратах*. Внутрішньо фірмова координація діяльності замінює ринкову координацію тільки тоді, коли трансакційні витрати використання цінового механізму значно зростають у порівнянні з попередніми обставинами.

Контрактна парадигма у новій інституційній економічній теорії використовується переважно для аналізу зовнішнього інституційного середовища, зосереджуючись на досягненні добробуту за рахунок специфікації прав власності. Внутрішньо організаційні відносини всередині фірми в контексті контрактної парадигми досліджуються не так активно. Проте між трудовими і комерційними угодами (без формалізованого контракту) є багато спільного, передусім у плані припинення ділових стосунків. Роботодавці і наймані працівники, подібно до контрагентів трансакції простого торговельного обміну, можуть зупинити довільні домовленості за обоюдною згодою [3]. Подібність простежується також у положеннях, що регулюють трудові і комерційні контракти невизначеної тривалості, дотриманні обумовлених положень про збитки тощо. Все ж, незважаючи на відносну гнучкість трудових відносини відносно простого торговельного обміну, різноманітність поведінки, що виправдовує звільнення найманого працівника, створює учасникам трансакцій більше можливостей для розірвання відносин найму, ніж комерційний контракт. Крім того, незалежний субпідрядник більше захищений від скасування контракту з огляду на опортуністичну поведінку, ніж найманий працівник, що значною мірою не стосується мети угоди. Отже, наявні особливості у екстраполяції інструментарію контрактної парадигми з аналізу інституційного середовища до аналізу внутрішньо організаційних відносин фірми.

Однією з відомих неокласичних теорій фірми є *модель «принципал-агент»*. Її витоки знаходимо у спільній праці Адольфа Берлі та Гардінера Мінза «Сучасна корпорація та приватна власність» (1932), де вони вперше, звернувши увагу на відокремлення функції управління від функції власності, поставили проблему агентських відносин. Керівники фірми стають агентами, що ускладнює контроль над виконанням ними функції управління[2]. Проте до теорії фірми у її інституційному поясненні проблема *агентських відносин* потрапила тільки у 70-і рр. XX ст. завдяки дослідженням Армена Алчяна і Гарольда

Демзетца опортуністичної поведінки членів однієї команди у зв'язку з вимірюванням внеску кожного з них в отриманий результат [1].

На відміну від ринкового механізму, який забезпечує видиму залежність між затраченою працею та її результатами, командна взаємодія такої залежності позбавлена. Оскільки, на думку Алчіяна і Демзетца, працівники позбавлені можливості отримувати доступну інформацію щодо внеску кожного у спільний результат, схильні перебільшувати свою участь у ньому, а тому у працівників з'являється стимул до опортуністичної поведінки («проблема безбілетного»). Для подолання цієї проблеми впроваджується функція контролю, яку виконує *центральный агент*, що має право на залишковий дохід – та частина доходу, що залишається після винагороди усім власникам факторів виробництва. Проте головною правочинністю, якою наділяють центрального агента, є право продажу фірми.

З точки зору контрактної парадигми головним внеском Алчіяна і Демзетца була постановка проблеми стимулів, яка виникає всередині фірми. Запропонована вченими теорія не дає відповіді на низку запитань, основне з яких: чому проблему контролю не можливо вирішити за допомогою ринкової контрактації? Чому контролер має бути працедавцем фірми, де він виконує цю функцію? Алчіян і Демзетц ототожнювали звичайні ринкові контракти і контракти, погоджені всередині фірми, оскільки контакти вони вважали повними і формалізованими, такими, що не потребують перегляду у майбутньому.

Підписання повного контракту у реальній економіці є малоімовірним, оскільки потребує значних витрат ресурсів. Теорії фірми, що будовані на основі моделі «принципал-агент» цього не враховують. Тому більш реалістичними є теорії, що передбачають підписання контракту, який враховує його адаптацію до майбутніх, не передбачених у контракті, мінливих економічних умов. Теорії фірми, що побудовані на *неповноті контрактів*, зміщують акценти контрактної парадигми з інституційного середовища на внутрішньо фірмові організаційні відносини.

Контракт по найму як визначальний критерій фірми досліджується у відомій статті Р. Коуза «Природа фірми» (1937) та статті Герберта Саймона (1955) [8–9]. Найманий працівник не лише окреслює межі фірми, він має контракт, що відрізняє його від автономного постачальника, йому належить його місце в ієрархії фірми. На думку Р. Коуза, ієрархічна структура організаційної будови фірми економить для неї транзакційні видатки, передусім витрати щодо умов контракту. Недоліком ієрархічної управлінської структури фірми є її інформаційне перевантаження, що окреслює її межі. Г. Саймон деталізує контракт про найм. Економічні агенти мають зробити ефективний вибір між укладанням контракту в умовах невизначеності щодо майбутніх подій (контракт між незалежними агентами) або ж підписанням контракту по найму, коли сторони передають владні повноваження одній із сторін, яка покладає на себе ухвалення рішень у власних інтересах.

Контракт між незалежними партнерами визначає майбутні дії та його ціну. Натомість, контракт по найму встановлює права підприємця і обов'язки найманого працівника. Переваги підприємця Г. Саймон пояснює кращою поінформованістю стосовно ринкового середовища діяльності фірми, яку він може використовувати для її ефективної виробничої діяльності. Контракт по найму має достатню еластичність щодо майбутньої невизначеності, а тому може розглядатися як ефективна на неї відповідь [8].

Зупинимося на відмінностях між звичайним ринковим контрактом і контрактом по найму. Перша відмінність полягає у праві контролю роботодавця над діями найманого працівника; звичайний ринковий контракт такої можливості не надає – контролю підлягають лише результати виробничої діяльності підрядника. Друга важлива відмінність – в полі інформаційної обізнаності: підрядник не зобов'язаний розкривати інформацію, що може вплинути на рішення замовника; найманий працівник зобов'язаний надавати роботодавцю інформацію, що має для нього суттєве значення. Третя відмінність – найманий працівник не може отримувати вигоду з свого становища, крім обумовленої у контракті; незалежний підрядчик, натомість, може використати сприятливу кон'юнктуру ринку. Оскільки роботодавець несе матеріальну відповідальність за завдану шкоду найманим працівником третій стороні, то він має право не лише контролювати, але й використовувати владні повноваження щодо керівництва підлеглими працівниками; підрядник самостійно відповідає за завдану шкоду, а тому відсутність контролю може розглядатися як своєрідна плата за самостійні рішення.

Важливим для розуміння *теорії фірми як відносин найму* є можливість санкційного реагування на опортуністичну поведінку: коли такою санкцією є тільки звільнення працівника, то такий контракт з найму на перший погляд нічим суттєво не відрізняється від звичайного ринкового контракту. Проте, на нашу думку, у випадку звільнення працівника важливою є *зміна інституційного середовища діяльності робітника*. Залишаючи компанію, працівник позбавляє себе можливості використовувати устаткування і обладнання фірми, не може вести комерційну діяльність використовуючи зв'язки фірми, втрачаються соціальні зв'язки, що його супроводжували в ієрархічній структурі фірми. Якщо ж розривається ринковий контракт, то у підрядника залишається його власність та зв'язки у ринковому середовищі, тобто суттєвих змін у інституційному середовищі не спостерігається.

Олівер Вільямсон не належав до прихильників контрактного підходу до теорії фірми, але приділяв належну увагу проблемі запобігання опортуністичній поведінці. Для О. Вільямсона *фірма – спосіб організації угоди*, першочергова мета якої полягає у забезпеченні заходів виконання контракту. Концептуальний підхід у вченого ґрунтується на концепції *обмеженої раціональності* економічних агентів та неповноті контракту, де особливе значення при виборі форми контракту та відповідного способу організації угоди приділено специфічним активам.

Нова інституційна економічна теорія зосереджується на визначенні інституцій через обмеження поведінки. Натомість основною властивістю *традиційного інституціоналізму* є моделювання інституцій, як визначального фактору пізнавальної діяльності економічного агента. Важливо також, як підкреслює Дж. Ходжсон, що у неінституціоналізмі домінує підхід, що інституції є результатом вибору індивідів, а тому вони не можуть обумовлювати індивідуальний вибір [6]. Такий підхід зводить можливість інституційного аналізу. Варто підкреслити, що інституції за своєю природою є носіями інформації, а тому завдяки їм індивіди не тільки отримують інформацію щодо обмежувальних дій, але й формують моделі господарської і пізнавальної поведінки. Формотворчі характеристики традиційного інституціоналізму можуть бути задіяні для створення нової контрактної парадигми на основі *системного аналізу*.

Оскільки предметом дослідження контрактної парадигми є багатомірна нелінійна інституційна система, що характеризується не достатньо структурованими зв'язками субординації між її елементами, що вказує на неупорядковану інституційну структуру, яка має змішані кількісні і якісні оцінки – все вказує на доречність використання системного підходу. Він незамінний для попередньої структуризації проблеми, оскільки дозволяє встановити взаємозв'язки між елементами системи та окреслити напрями її вирішення. Системний підхід до контрактної парадигми *на основі методології традиційного інституціоналізму*, дозволить уникнути однобічності підходів моделі «принципал-агент», що абсолютизує агентські відносини у теорії фірми та уникнути надання первинної значимості окремим якісним складовим інституційної системи, яким у теоріях фірми, що побудовані на неповноті контрактів є трансакційні витрати. Не варто нехтувати внутрішньою єдністю, притаманною об'єкта дослідження, залучаючи до цього аксіологічні та еволюційні компоненти.

Трансакційні витрати всередині фірми порушують проблеми *координації та мотивації*. Проблема координації – це проблема *розподілу праці* всередині фірми. Від ефективності вирішення цієї проблеми значною мірою залежить виживання організації. *Комунікація* у фірмі залежить від правильності розподілу управлінських рішень на централізовані та децентралізовані та інформативного забезпечення цього процесу. Пол Мілгром виокремлює: управлінські витрати, що пов'язані з розподілом завдань; витрати щодо збирання та обробітку інформації; комунікативні витрати, що пов'язані з уповільненням передачі інформації та опортуністичною поведінкою [7].

На вирішення проблеми координації суттєвий вплив має *мотивація*, яка забезпечує зацікавлене ставлення працівниками до виконання своїх обов'язків, а отже мінімізацію опортуністичної поведінки. Варто враховувати, що працівники можуть мати користь від до надання неправдивої інформації керівництву, коли вони зацікавлені у сприятливих рішеннях. Щоб уникнути опортуністичної поведінки фірми створюють складні і коштовні структури контролю за поведінкою співробітників. Мотиваційні втрати вміщують такі компоненти: втрати від опортуністичної поведінки працівників; втрати від вимірювання внеску окремих працівників; втрати, що пов'язані з контролем за працівниками.

Мілгром відкинув ідею селективного втручання, право на яке може мати спеціально створений підрозділ всередині фірми, що покликаний запобігати опортунізму та координувати стимули до праці. На думку вченого, практика селективного втручання *політизує внутрішнє життя* фірми. Коли організаційні рішення керівництва фірми впливають на розподіл добробуту серед членів організації створюються умови для тиску на нього з метою отримання вигідних для себе рішень. Втрати пов'язані із запобіганням такій діяльності, вчений називав «*втратами впливу*» (influence costs). При централізованих управлінських рішеннях такі втрати неминучі. Вони вміщують в себе: втрати в ефективності, які є наслідком спотворення інформації, що надають підлеглі керівництву фірми; втрати зусиль і часу, витраченого для прийняття вигідного для працівників рішення; втрати на попередження і обмеження політизації внутрішньо фірмового життя.

З метою мінімізації витрат впливу на внутрішньо фірмове життя, фірма імплементує такі заходи: приховування інформації (наприклад, щодо заробітної плати колег); вирівнюються відмінності в оплаті праці; встановлюється жорстка залежність між заробітною платою, стажем роботи, освітою працівника; впроваджуються об'єктивні критерії просування по службовій драбині; обмежуються комунікації між керівництвом та співробітниками більш нижчих ієрархічних ланок.

Варто зауважити, що структура організаційних зв'язків всередині фірми, що утворюються у системі завдяки потоковому обміну інформацією з інституційним середовищем, впливає на її самоорганізацію. Інституційне середовище сприяє формуванню структурної неоднорідності організаційної системи фірми, саме під його впливом контрактна парадигма отримує здатність змінюватися. Під значним впливом

флуктацій контрактна парадигма може або змінити свої якісні характеристики, або ж повністю зруйнуватися. Флуктації у контрактній парадигмі сприяють створенню нової впорядкованої організаційної структури фірми, що видозмінює диференціацію її системних елементів.

Отже, інституційна теорія фірми на методологічній платформі неокласики ґрунтується на: 1) *опортунізмі поведінки* економічних агентів – явище, що описує домінування індивідуального інтересу в умовах асиметричної інформації. Розкриття причин опортуністичної поведінки важливе для забезпечення якості інформаційних потоків; 2) *обмеженій раціональності*, яка відкидає усі згадки щодо повної раціональності поведінки економічних суб'єктів, а також можливість повної оптимізації в ухваленні економічних рішень; 3) *домінуванні специфічності активів*. Актив набуває рис специфічності в умовах, коли витрати приховуються, щоб адаптувати його до умов протилежної сторони. Специфічність активів знижує можливі зміни і послаблює загрози конкуренції. [10, с. 133].

Висновки та перспективи подальших досліджень. На часі створення контрактної парадигми на розширеній *методологічній платформі неокласики і традиційного інституціоналізму*, особливо в частині контрактів, що стосуються найму робочої сили. Оскільки неокласичні теорії фірми, в основу яких покладені моделі «принципал-агент» та неповної контрактації, не враховують опортуністичну поведінку, їм бракує методологічного підходу, що базується на «ендогенізації» інституцій, які формують переваги самих індивідів. На наш погляд, саме *холізм* традиційного інституціоналізму та *системний аналіз* можуть розширити можливості специфікації людських активів та стати підґрунтям для дослідження опортуністичної поведінки індивіда контрактної парадигми.

Список використаної літератури:

1. *Alchian Armen A. Production, Information costs and Economic Organization / Alchian Armen A., Demsetz Harold // American Economic Review. – 1972. – № 62. – pp. 777–795.*
2. *Berle A.A. The Modern Corporation and Private Property: Macmillan Co. / A.A. Berle, G.C. Means. – 1932.*
3. *Epstein Pichard A. In Defens of the Cjcontract at Will / Epstein Pichard A. University of Chicago Law Review, 1984. – № 51, pp. 947–972.*
4. *Hands D. Wade. Frank Knight and behavioral economics / Hands D. Wade // The European Journal of the History of Economic Thought, 2023. – № 30 (3). – pp. 341–368.*
5. *Hart Oliver The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration / Hart Oliver, Grossman Sanford J. // Journal of Political Economy, August 1986. – pp. 691–719.*
6. *Hodgson G.M. Economics and institutions / G.M. Hodgson // A manifesto for a modern institutional economics. – 1988. – 264 p.*
7. *Milgrom Paul Economics, Organization and Management / Milgrom Paul, Roberts John // New York Prentice Hall, 1992.*
8. *Nicolis G. Exploring complexity: An introduction / G.Nicolis, I.Prigogine // New York, NY: W.H. Freeman, 1989. – 313 p.*
9. *Simon Herbert A. A Behavioral Model of Rational Choice / Simon Herbert A. // Quarterly Journal of Economics, 1955. – Vol. 69. – pp. 99–118.*
10. *Кассон Марк Інформація та організація. Новий погляд на теорію фірми / Кассон Марк ; пер. з англ. Ігоря Ободовського. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008 – 366 с.*
11. *Норт Даглас. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Норт Даглас ; пер. з англ. І. Дзюб. – К. Основи, 2000. – 198 с.*
12. *Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток ; за ред. О. Е. Вільямсона, С. Дж. Вінтера ; пер з англ. А.В. Куликова. – наук. ред. пер. В.П. Кузьменко. – Київ : А.С.К., 2002. – 336 с.*

References:

1. Alchian, Armen A. & Demsetz, Harold (1972), «Production, Information costs and Economic Organization», *American Economic Review*, № 62, pp. 777–795.
2. Berle A.A. & Means G.C. (1932), *The Modern Corporation and Private Property*: Macmillan Co.
3. Epstein, Pichard A. (1984), *In Defens of the Cjcontract at Will*, University of Chicago Law Review, No 51, pp. 947–972.
4. Hands, D. Wade (2023), Frank Knight and behavioral economics, *The European Journal of the History of Economic Thought*, No 30 (3), pp. 341–368.
5. Hart, Oliver & Grossman, Sanford J. (1986), *The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration*, *Journal of Political Economy*, pp. 691–719.
6. Hodgson, G.M. (1988), *Economics and institutions. A manifesto for a modern institutional economics*, 264 p.
7. Milgrom, Paul & Roberts, John (1992), *Economics, Organization and Management*, New York, Prentice Hall.
8. Nicolis, G. & Prigogine, I. (1989), *Exploring complexity: An introduction*. New York, NY: W.H. Freeman, 313 p.
9. Simon, Herbert A. (1955), *A Behavioral Model of Rational Choice*, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, pp. 99–118.
10. Casson, Mark (2008), *Informatsija ta organizatsija. Novyj pogljad na teoriu firmy*, 366 c.
11. Nort Duglas (2000), *Instytutsii, snstytutisijna zmina ta funktsionuvannja ekonomiky*, 198 p.

12. Pryroda firmy: Pokhodzhennia, evoliutsiia i rozvytok (2002), za red. O.E. Viliamsona, S.Dzh. Vintera, per z anhl. A.V. Kulykova, nauk. red. per. V.P. Kuzmenko, Kyiv : A.S.K., 2002, 336 s.

Ущановський Юрій Володимирович – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та цифрової економіки Державного університету «Житомирська політехніка».

Наукові інтереси:

- методологічні аспекти інституційного аналізу економічних систем;
- проблеми історії та теорії економічної думки України та світу.

Ushchapovskiy Yu.

**The Contract Paradigm as a Component of the Institutional Theory of the Firm:
Search for Methodological Ways to Improve**

A qualitative analysis of the constituent elements of the contractual paradigm, which is the result of a neo-institutional analysis of the market environment, requires a systematic approach. The main purpose of the article is to search for new methodological ways to improve the contract paradigm with the use of axiological aspects and the systemic approach of the methodology of traditional institutionalism.

The features of the contractual paradigm of the theory of the firm built on the methodological platform of neoclassicism are investigated. A comparative analysis of market contracting with labor contracting in the context of saving on transaction costs is carried out. It is noted that the emphasis in the theory of the firm has shifted to the analysis of the external institutional environment, to the achievement of welfare through the specification of property rights.

The importance of the principal-agent model for understanding the neoclassical theory of the firm, which raised the problem of agency relations in the context of separating managerial functions from ownership functions in the context of limited information, is clarified. It is emphasized that the main contribution of Alchian and Demsetz to the contractual paradigm was the formulation of the problem of incentives arising within the firm.

Attention is focused on the differences between a conventional market contract and a contract for hire. It is noted that the possibility of sanctioning opportunistic behavior is important for understanding the theory of the firm as a relationship of hire.

It is established that specific assets are of particular importance when choosing the form of contract and the appropriate way of organizing the transaction. A systematic approach to the contractual paradigm based on the methodology of traditional institutionalism will allow avoiding the one-sidedness of the principal-agent model, which absolutizes agency relations in the theory of the firm, and avoiding giving primary importance to certain qualitative components of the institutional system, such as transaction costs.

The necessity of creating a contract paradigm on the extended methodological platform of neoclassicism and traditional institutionalism, especially in terms of contracts related to labor recruitment, is substantiated; the holism of traditional institutionalism and system analysis can expand the possibilities of specifying human assets and become the basis for studying the opportunistic behavior of an individual in the contract paradigm.

Keywords: firm theory; contractual paradigm; systems approach; asset specification; transaction costs; opportunistic behavior; incomplete contract.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2024.