

A vállalat elméleti megközelítése

Kállay Balázs Egyetemi tanársegéd¹⁷

Nyugat-magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar

ABSZTRAKT Mind a tudományos, mind a hétköznapi életben nap mint nap találkozunk a szóval: vállalat. Az újság a multinacionális vállalatok térhódításáról ír, a szomszéd fia vállalatot alapít, kiírásra kerültek az idei KKV-kat támogató pályázatok, miközben utasok millióit szállítja a BKV. Vállalat, vállalat, és megint csak vállalat. Használjuk tehát a szót, de vajon tudjuk-e mit jelent? Mi az a vállalat? Miért jöttek létre? Mit csinálnak? Hogy működnek? A vállalat elmélete című munkám célja megvizsgálni, hogy a gazdálkodási szakirodalom mit felel ezekre a kérdésekre. A kérdésekre, melyeket először Coase vetett fel több mint 50 évvel ezelőtt (1937-ben), s azóta is számos vita tárgyát képezik közgazdász körökben.

KULCSSZAVAK vállalatelmélet, neoklasszikus, tranzakciós költség, evolúciós, tudás

Bevezetés

Mind a tudományos, mind a hétköznapi életben nap mint nap találkozunk a szóval: vállalat. Az újság a multinacionális vállalatok térhódításáról ír, a szomszéd fia vállalatot alapít, kiírásra kerültek az idei KKV-kat támogató pályázatok, miközben utasok millióit szállítja a BKV. Vállalat, vállalat, és megint csak vállalat. Használjuk tehát a szót, de vajon tudjuk-e mit jelent? Mi az a vállalat? Miért jöttek létre? Mit csinálnak? Hogyan működnek?

A vállalat elméleti megközelítése című írásom célja megvizsgálni, hogy a gazdálkodási szakirodalom mit felel ezekre a kérdésekre. A kérdésekre melyeket először Coase vetett fel 1937-ben, s azóta is számos vita tárgyát képezik közgazdász körökben, azonban általános érvényű válaszok máig nem fogalmazódtak meg. (Hart-Moore 2002/1990:14)

A rendelkezésre álló szakirodalmak rendkívül széles körűek: minden nagyobb iskola minden jelentősebb közgazdásza publikálta a témával kapcsolatos nézeteit, többek munkásságát Nobel-díjjal ismerte el a Svéd Királyi Tudományos Akadémia. Sőt, nem is csak közgazdászok foglalkoznak a témával: a jogászok jogi egységként tekintenek a vállalatra, s így vizsgálják; a szociológusok szociológiai, a pszichológusok pszichológiai oldalról veszik górcső alá a vállalatot (és sorolhatnánk a tudományterületeket a végtelenségig). Nagyon sok nézőpont, nagyon sok elmélet található tehát, melyek között már eligazodni sem könnyű feladat.

A vállalatelmélet

Egyetértés van a szakmán belül arról, hogy vállalatelmélet célja a vállalatok viselkedésének a szűkös erőforrások allokációjára és elosztására gyakorolt hatásai szempontjából történő vizsgálata (Archibald 1993/1987:27), viszont abban már vita van, hogy mi tekinthető vállalatelméletnek.

Az új elméleteket rendszerint az előzőek kritikájaként fogalmazták meg és/ vagy fejlesztették tovább, mellyel nem csak magát az elméletet, hanem gyakran a vizsgálódás keretét is időről-időre megváltoztatták, nehezen összehasonlíthatóvá téve az egyes gondolatokat. Coase (1993/1937) sokat emlegetett cikke jórészt Knight (1964/1921) munkájára épül, s fektette le az 1970-es években kibontakozó szerződéses elméletek alapjait, mely keretein belül viszont Alchian és Demsetz (1972) Coase, Williamson (1975) Alchian és Demsetz, s végül Hart és Moore (2002/1990) Williamson munkáját kritizálta meg, illetve egészítette ki.

A szerződéses elméletek, ha eltérő súllyal kezelve is az egyes kérdésköröket, a vállalatelmélet „Grand Questions”-eire, nagy kérdéseire keresik a választ, melyeket konkrétan először 1989-ben fogalmazott meg Holmström és Tirole, de közülük az első kettő már Coase (1993/1937:39-40) úttörő munkájának is a fókuszában állt:

Mi a vállalatok létezésének az oka?

A vállalatok létezésének okát azért kell megvizsgálni, mert a piac és a vállalat egymás mellett létező két intézmény. Mindkettő tranzakciókat bonyolít le, pedig a piac önmagában is le tudná az összes tranzakciót bonyolítani. Akkor viszont miért vannak mégis vállalatok?

Mi határozza meg a vállalat határait?

Az előző kérdés logikus folytatása. Ha van „a” piac és vannak „a” vállalatok, s valamennyien tranzakciókat bonyolítanak le, akkor mitől függ, hogy melyeket bonyolítja a piac és melyeket a vállalat? Hol kezdődik tehát a piac és hol a vállalat?

Mi határozza meg a vállalat belső szervezetét?

A vállalatok nagyon sokszínű belső felépítéssel rendelkeznek. Vajon mitől függ, hogy az egyik vállalat ilyen, a másik pedig olyan belső szervezetet alakít ki?

Az 1980-as évekre egyre inkább felerősödtek a szerződéses elméletekkel szemben megfogalmazott kritikák, s születettek meg (illetve születnek ma is) az ún. evolúciós-kompetencia alapú vállalatelméletek.. Ezek alapvetően – bár kevésbé alkotnak homogén csoportot, mint a szerződéses elméletek – más kérdéseket állítottak a középpontba: elsősorban a vállalatok heterogenitását akarták megmagyarázni; arra voltak kíváncsiak, hogy miért különböznek a vállalatok. Ezen kívül az evolúciós elméletek képviselői nem fogalmaztak meg saját „nagy kérdéseket”, hanem igyekeztek saját eszköztárukkal megválaszolni a szerződéses iskola által felvetett, Holmström és Tirole által pontosított problémakört.

Egy elméletet akkor tekinthetünk vállalatelméletnek, ha legalább az egyik kérdést meg tudja válaszolni a háromból, de egyre inkább terjed az az elvárás – mutat rá Kapás (1999b:825), a téma legismertebb és legelismertebb magyar kutatója –, hogy a szakemberek megkövetelik az elméletektől a mindhárom kérdésre való releváns megfelelés képességét.

A nagyon sok nézőpont és a nagyon sok elmélet közötti eligazodás végett írást az alábbi logika szerint építettem fel (1. ábra): a következő fejezetben bemutatam az őstojásnak számító standard neoklasszikus árelméletet, majd az ezekből, kritikai észrevételek végett, kialakult modern vállalatelméleteket vizsgálom meg két részben: először a szerződéses, majd az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelméletek alapjait mutatva be. Ez a vállalatelmélet ág sokkal fiatalabb, kiforratlanabb és inhomogénebb, mint a másik nagy csoport, így jelenleg még nem is nagyon lehet egy-egy közgazdász nevéhez kötni megállapításait, tanait.

1. ábra Vállalatelméletek választéka

Standard neoklasszikus árelmélet		
Modern vállalatelméletek		
	Szerződéses vállalatelméletek	Evolúciós-kompetencia alapú Vállalatelmélet
Teljes szerződéseket feltételező elméletek:	A vállalat, mint a szerződések nexusa <i>Alchian-Demsetzt (1972)</i> <i>Jensen-Meckling (1976)</i>	Erőforrás alapú elmélet <i>Penrose (1959) nyomdokain Grant (1991), Amit-Schoemaker (1993) és sokan mások</i>
	Megbízó-ügynök elmélet <i>Holmström-Milgrom (1994)</i>	Kompetencia elmélet <i>Pelikan (1988), Eliasson-Carlsson (1991) és sokan mások</i>
Nem teljes szerződéseket feltételező elméletek:	Tranzakciós költségek elmélete <i>Williamson (1985)</i>	Evolúciós elmélet <i>Nelson-Winter (1982) és sokan mások</i>
	Új tulajdonosi jogok elmélete <i>Hart-Grossman (1986)</i> <i>Hart-Moore (1995)</i>	A vállalat, mint információ feldolgozó egység <i>Marschak-Radner (1972), Bolton-Dewatripont (1994) és sokan mások</i>

Forrás: saját szerkesztés

A standard neoklasszikus árelmélet

Amióta csak létezik termelés, a gazdaság szereplői rendszeresen kapcsolatba kerülnek egymással abból a célból, hogy különböző javakat cseréljenek. Ahhoz, hogy ezek a tranzakciók zökkenőmentesen folyhassanak, szükség van olyan eszközökre és intézményekre, amelyek segítségével ezek koordinálása megvalósítható. Két ilyen alapvető koordinációs intézmény létezik: a piac és a szervezetek (pl. a vállalat). A piac az árat, a szervezetek a hatalmi befolyást használják fel a koordináció megvalósítására. Ez a két intézmény együtt végzi minden gazdaságban a tranzakciók koordinálását és hogy mikor/melyik/hogyan, az döntően az adott helyzetben szükséges és elérhető információtól függ.

A standard neoklasszikus elmélet szerint azonban nincs szükség szervezeti koordinációra (s így vállalatokra), mert a piac tökéletesen el tudja látni ezeket a feladatokat. Az elmélet egyetlen intézmény, a piac körül forog (Kocsis-Szabó 2000:65). Természetes tehát, hogy nem is definiálja a vállalat fogalmát, illetve nem ad magyarázatot a vállalat létére. Csupán annyit mond róla, hogy egy tudatos, racionális, vagy más alapon döntő, profitmaximalizáló, ismert és adott technológiával rendelkező, jól definiált piaci kényszerek között működő cselekvő szervezet (Archibald 1993:1987:27). De nem csak a vállalattal nem foglalkozik, hanem magával a vállalkozóval sem: „az elméleti vállalat vállalkozás nélküli – Dánia hercegét kihagyták a Hamlet tárgyalásából” (Baumol 1968, idézi Kapás 2000a:3).

Tehát a vállalat csak úgy, egyszerűen van, mint egy minden lehetőségre jó előre leprogramozott, változni és változtatni képtelen robot:

- racionálisan dönt
- az összes szükséges információ alapján,
- profitmaximalizáló,
- statikus környezetben tevékenykedik és
- technológiájával teljesen leírható, ezért természetesen
- vezetői képességeket nem igényel, s ilyen feltételek mellett nyilván
- egyensúlyban van, vagy annak elérésére törekszik.

A vállalat döntése tehát teljesen racionális; nem befolyásolják olyan környezeti szempontok, mint pl. a versenytársak, hiszen a modell olyan tökéletes decentralizációt ír le, ahol az egyes szereplők közömbösek egymásnak. A standard neoklasszikus elméletben a döntést csak a technológia és az árak határozzák meg, s így tulajdonképpen azt írja le, hogy az árrendszer hogyan tud szabályozni egy decentralizált gazdaságban (Kapás 2000a:16). Emiatt nevezik az elméletet gyakran Az elmélet másik alapfeltevése, hogy e racionális döntés célja a profitmaximalizálás.

Ahogy Veblen (1904/1962:26) egyszerűen, tömören és frappánsan megfogalmazta: az üzleti vállalkozás indítéka a pénznyereség, módszere az adás-vétel. Az olyan emberek, akiknek nem célja a vagyon növelése, nem bocsátkoznak üzleti tevékenységbe.

A profit a modellben az összbevétel és az összköltség különbsége, azaz $\pi = pq - K$, ahol π : profit; p : ár; q : volumen; K : költség. Felmerül a kérdés, hogy a képlet egyes elemei mit is jelentenek valójában? Pl. a pq -t termelési értéként (gazdálkodási szemlélet), vagy árbevételként (számviteli szemlélet) vegyük figyelembe, a K milyen költség, illetve milyen ráfordítás? Ezek alapján, nagyon sok jövedelemkategóriát ismer a gyakorlati gazdaságtan, mely mindegyike azonosítható valamiféle nyereségként. A standard neoklasszikus elmélet nem foglalkozik részletesen a kérdéssel.

A vállalat tisztán egy technológiai szerveződés, mely tökéletesen jellemezhető termelési függvényével, teljesen figyelmen kívül hagyva a szervezeteknek és viselkedéseknek iparág szerte tapasztalt sokféleségét, azaz egy fennmaradó és egyformán sikeres vállalatpopulációt feltételez. Ez a termelési függvény tartalmazza a lehetséges termelések halmazát. A vállalat vezetője ezekből a lehetőségekből választja ki tökéletes informáltság mellett a maximális profitot eredményező termelési szintet. Tehát a vállalat vezetőjének nem kell a mai értelemben vett vállalkozónak lennie, akinek az a dolga, hogy új gondolatokat valósítson meg, új cél-eszköz rendszert állítson fel, vezesse (lead) és inspirálja a szervezetet. Erre itt nyilvánvalóan nincs szükség, hiszen a standard neoklasszikus elmélet – mivel a döntéshozó az összes szükséges információ birtokában van – nem más, mint optimalizáló módszerek gyűjteménye (Archibald 1993/1987:27). Ha pedig a döntéshozó a körülményeket tökéletesen ismeri és a döntés csupán kalkuláció kérdése, akkor optimális döntéseket tud hozni. A vállalat vezetője ilyen értelemben egy menedzser: egy személy, aki a folyamatok jelenlegi hatékonyságáért felel. Meghozza az optimális döntéseket, mely során az elérhető technológiákat és folyamatokat áttekinti, és úgy kombinálja azokat, hogy a jövőbeli output megfelelő legyen. A vállalat vezetésének képessége tulajdonképpen egy termelési tényező, melynek feladata a többi tényező outputtá történő kombinálásának költségét csökkenteni (Kapás 2000a:4). A tanulást pedig úgy kezeli, mint a már meglévő információk kumulatív felfedezését (Hodgson 2002/1998:54).

Az imént felvázolt döntési környezetben, ahol az információ költségmentesen és korlátlanul elérhető és mindig tökéletes döntés hozható, mindig a hatékony állapot érhető el, a vállalat mindig egyensúlyban van.

Az, hogy a vállalat a termelési függvényével jellemezhető azt (is) jelenti, hogy **a vállalat** belső folyamatai teljesen ismeretlenek és érdektelenek. Ahogy Jensen-Meckling (2008:311) fogalmaz: a vállalat egy „fekete doboz”: úgy működik, hogy kielégítse az inputokra és az outputokra vonatkozó határfeltételeket, ezáltal maximalizálva a profitját. Hogy miként teszi, nem számít. Nem foglalkozik

az elmélet azzal, hogy mi zajlik a vállalatban belül, miként épül fel a vállalati hierarchia, milyen kapcsolat fűzi egymáshoz a vállalat hierarchikus szintjeit és egységeit, miért terjednek el a szervezetben bizonyos intézményi megoldások, s miért tűnnek el mások. Ha az elemzés során netán felbukkan is a piacon kívül más intézmények a neoklasszikus művekben, azok mindig árnyékban maradnak (Kocsis-Szabó 2000:65-66).

Az eddigiekből látszik, hogy a standard neoklasszikus árelmélet valóban nem vállalatelmélet, hiszen egyetlen nagy kérdésre sem tud válaszolni:

1. a vállalat létének nincs oka,
2. a vállalat határait adottnak tekintik,
3. a belső folyamatokat pedig érdektelennek tartja, „fekete doboz”-ként kezeli.

Az elmélet megállapításait a kezdetektől kritizálták egyes tudományágak (jog, közgazdaságtan, pszichológia, szociológia) képviselői, s születtek különböző vállalatfogalmak, melyek a modern vállalatelméletek előszobájának tekinthetők. Ezek az elméletek különböző időszakokban keletkeztek és fejlődésük mind a mai napig tart, természetes tehát, ha a párhuzamosan fejlődő elképzelések között gyakran összemosódik a határ, s az általam felvázolt csoportosítással is vannak átfedések.

Modern vállalatelméletek

Bár a modern vállalatelméletek az eddigiekben bemutatott téziseken nyugszanak, mégis csupán Coase híres cikkétől kezdődik „A” vállalatelméletek időszámítása. Coase elsősorban Knight munkásságának megállapításait vette górcső alá híres dolgozatában, megteremtve a vállalatelmélet tudományát, emiatt feltétlen szeretnék róla pár szót ejteni.

Knight (1921) elmélete nem neoklasszikus elmélet, mert bizonytalan, dinamikus, változó világról szól; sokkal inkább egyfajta profitemélet. Knight szerint a tökéletes verseny mellett nem lenne profit (Székely 1995:7), mert a vállalkozónak jutó maradvány csak a kereslet és kínálat meg nem egyezősége esetén állhat elő. Azaz a profit a bizonytalanság létezése következtében jön létre. A bizonytalanságot elsősorban az alapanyagárak és a termelési költségek jelentik. Szerinte minden vállalkozás bizonytalan, s e bizonytalanság következményeit kell a vállalkozónak, mint a végső kontroll (ellenőrzés) gyakorlójának viselnie, hatásait csökkentenie. Tehát a vállalat vezetője felelős a vállalatért (Knight 1964/1921:271). Pigou ezt úgy fokozza, hogy a profit olyan jövedelemnek tekinthető, amely a vállalkozót a bizonytalanság körülményei között hozott döntéseiért illeti meg (Székely 1995:7).

Ugyancsak ellentmond Knight a neoklasszikus megközelítésnek abban, hogy véleménye szerint a vállalat nem írható le a termelési függvényével. A termelés összetételének megválasztása a vállalkozó egyik legfontosabb feladata,

ezért a vállalkozónak kell a vállalat céljait meghatároznia. Tehát már 1921-ben megfogalmazódott az a több iparágban mind a mai napig újdonságot jelentő gondolat, miszerint nem azt kell gyártani, amire a vállalat képes, hanem amire a fogyasztónak szüksége van. Ez az ízlés viszont éppúgy változik időről-időre, ahogy a versenytársak erre adott reakciója is, még bizonytalanabbá téve a gazdálkodási környezetet, az ehhez a környezethez való alkalmazkodást. Tulajdonképpen a vállalkozói tevékenység, knight-i értelemben, a vállalkozói értékítélet kialakítását foglalja magában. A vállalkozói értékítéletek kialakítása jelentős mértékben az implicit tudáson alapul, s oly mértékben az egyén fejében létezik, hogy nem képezheti piaci szerződés tárgyát, azaz nincs olyan piac, amelyen a vállalkozó specifikus tudása mások felé kommunikálható lenne, ezért saját vállalatot kell létrehozni a vállalkozói percepciók megvalósításához. A vállalkozó tehát képes megfelelő értékítéleteket kialakítani, s ezekben maximálisan megbízva helytáll a bizonytalanságokkal szemben, felelősséget vállalva a rábízott vállalatért.

Egyének és csoportok anélkül is tudnak a piacra termelni, hogy vállalatot alapítanának. Ha a vállalatok nem elengedhetetlenül fontosak, akkor miért hozzák létre őket? Ha nincs szükség szervezeti koordinációra, akkor miért vannak mégis vállalatok? – tette fel a kérdést Coase. Egy mozifilmet többoldalú szerződéssel is létre lehetne hozni, amelyben meghatároznák, hogy a producer, a rendező, a színészek, az operatőrök, meg a többiek pontosan hol és mikor, mivel és mennyivel járuljanak hozzá a film elkészítéséhez. A szerződésben azt is pontosan meg lehetne határozni, hogy ki milyen pénzügyi kötelezettségeket vállaljon, és milyen jutalomra számíthat. Ilyen többoldalú egyezségek léteznek is, csak hogy ritkák a szerződéskötés és a betartás magas költségei miatt. Ha ezzel szemben a mozifilmet egy vállalat hozná létre, akkor csak kétoldalú szerződésekre lenne szükség. Így mindegyik erőforrás-tulajdonosnak kizárólag a vállalattal kellene szerződnie, külön-külön (Hirshleifer-Glazer-Hirshleifer 2009:204). Tehát a fő érv arra, hogy miért éri meg vállalatot alapítani, az hogy az ármechanizmus használatának költségei vannak (Coase 1993/1937:39) és ezek a költségek gyakran magasabbak, mintha azt egy szervezet (vállalat) saját maga koordinálná.

Persze nem csinálhat mindent egy vállalat, nem nőhet a végtelenségig. Egy vállalat azonban egyre nagyobb méretűvé válik, amennyiben

- minél kisebbek és minél kisebb ütemben nőnek a szervezési költségek a megszervezett tranzakciók számának növekedésével;
- minél kisebb a vállalkozó által elkövetett hibák valószínűsége és minél kisebb a hibák növekedése a megszervezett tranzakciók számának növekedésével;
- minél nagyobb a csökkenés (vagy minél kisebb az emelkedés) a termelési tényezők kínálati árában a nagyobb méretű vállalatok számára.

Coase (1993/1937:419) szerint mindaddig megéri a szerződéseket vállalaton belül tartani (make), amíg egy újabb tranzakció vállalaton belüli megszervezésének költségei egyenlővé nem válnak ugyanezen tranzakció nyílt piacon zajló csere révén

történő kivitelezésének, vagy egy másik vállalatban történő megszervezésének költségeivel (buy). Ez az egyik oka, ami miatt a vállalatok nem nőnek egy bizonyos méret fölé, illetve ami miatt a nagyvállalatok idővel szétesnek. Coase elfogadja Knight bizonytalanságról vallott nézeteit. Szerinte a vállalat valószínűleg nem is jönne létre, ha nem lenne bizonytalanság (Coase 1993/1937:40).

Szerződéses vállalatelméletek

A szerződéses vállalatelméletek megtartották a standard neoklasszikus elmélet hatékonysági elemzési keretét, viszont a modell irreális feltételezéseit reálisabbakkal cserélték fel, így valamilyen módon szemben állnak a tökéletesen kompetitív modellel. A reálisabb kiindulópontot az jelenti, hogy a valós világra jellemzőbb információs tökéletlenséget és aszimmetriát tételeznek fel. Tökéletlen információk esetén a Pareto-hatékonyság nem biztosított, a piac tökéletlen. Ezek a piaci tökéletlenségek jelentik a vállalat létének az okait. Azaz a szerződéses elméletek a vállalatot az információs aszimmetriára adott hatékony válasznak tekintik, ahol a szerződés jellege a specializált termelési tényezők közötti tranzakciós költségeket hivatott minimalizálni (Holmström és Tirole 1989, idézi Kapás 2000b:10). Maga a szerződés pedig nem más, mint pusztán annak kikötése, hogy a jószág, vagy szolgáltatás szállítójának milyen korlátok között kell tevékenykednie (Coase 1993/1937:39). Tehát a cél: hatékony szerződéseket kötni, csökkentve ezzel a tranzakciós költségeket.

Ezek az úgynevezett tranzakciós költségek Coase szerint (bár ő maga ezt a kifejezést nem használta) a megfelelő árak megtalálásának költségei, a tárgyalás, valamint a szerződéskötés költségei lehetnek (Coase 1993/1937:39-40). Appel kibővítette ezt a kört és a tranzakció bármely fázisában felmerülő költségekről beszél (Appel-Behr 1996:2-3), azaz:

- Keresési költség: a tranzakciós partner keresésének költsége.
- Információs költség: az interakciók során fellépő információhiány megszüntetéséből származó költség.
- Döntési költség: az eltérő célokkal rendelkező érdekelttek miatt felmerült költségek (pl. időbeni elhúzóadás).
- Alkudozási költség: tárgyalások költsége (pl. ügyvédi munkadíj).
- Kontroll költség: a tranzakció eredményének felügyelete.
- Kezelési költség: a tranzakció megszervezésének költsége.
- Alkalmazkodás költsége: a megváltozó feltételek adaptálásának költsége.
- A hatékony csökkentés költsége: az opportunista magatartás miatt felmerült költségek.
- Végrehajtási költség: a lejárt határidejű teljesítések és fizetések költsége.

E költségek közül van, amelyik piaci koordináció és van, amelyik vállalati koordináció (hierarchia) esetén merül fel (1. táblázat):

1. táblázat Tranzakciós költségek fajtái koordináció szerint

Tranzakciós költségek piaci koordináció mellett	Tranzakciós költségek hierarchikus koordináció mellett
Keresési költség	Keresési költség
Információs költség	Információs költség
Döntési költség	Döntési költség
Alkudozási költség	
Kontroll költség	Kontroll költsége
Kezelési költség	Kezelési költség
Alkalmazkodás költsége	Alkalmazkodás költsége
A hatékony csökkentés költsége	A hatékony csökkentés költsége
Végrehajtási költség	

Forrás: Appel-Behr (1996:6)

A szerződéses vállalatelméletek tehát mind az előző fejezetben bemutatott, Coase által megkritizált, illetve kiegészített alapokra épülnek, emiatt gyakran postcoase-i elméleteknek is nevezi őket a szakirodalom (Kapás 1999b:824). Két csoportba sorolhatjuk őket: az egyikben a felek képesek teljes szerződéseket kötni, azaz az összes jövőbeni állapotot képesek a jelenben leszabályozni, amivel a lehető legjobb eredmény elérését teszik lehetővé a jelenben meglévő információk szerint. Ilyen

- a vállalat, mint a szerződések nexusa elmélet és
- a megbízó-ügynök elmélet.

A másikban nem képesek a felek teljes szerződéseket kötni, tehát a szerződés megkötésekor még nem látják előre a felek kapcsolatuk minden lehetséges kimenetét, így szerződést sem tudnak rá kötni. Ha egy szerződés nem teljes, akkor egy személy jelenbeli cselekvésének jövőbeni eredménye olyan módon függ az illető piacképességétől, vagy alkupozíciójától, amelyet az eredeti szerződésben nem lehet szabályozni (Hart-Moore 2002/1990:16). Ekkor időről-időre újratárgyalják a szerződéseket. Ilyen

- a tranzakciós költségek elmélete és
- az új tulajdonosi jogok elmélete.

A vállalat mint a szerződések nexusa elmélet

A vállalat esszenciája a szerződéses kapcsolatokban áll. Az egyéni jogok pontos leírása határozza meg, hogy a költségeket és a jutalmakat hogyan osztják szét a szervezet szereplői között (Jensen-Meckling 2008:311-312), így a vállalat nem más, mint szerződések halmaza. Az elmélet nem tesz különbséget a piaci és a vállalaton belüli tranzakciók között (mint tette azt pl. Coase 1993/1937:41), mert szerinte a piac és a vállalat csak a szerződések természetében különbözik, azaz csak annyiban, hogy a vállalaton belül hosszú távú szerződéseket, a piacon pedig rövidebb távúakat kötnek.

A vállalat szerződést köt a munkásokkal, melyben benne foglaltatik az elvárt teljesítmény és bér. De a munkások természetesen igyekeznek a lehető legkevesebbet dolgozni az adott bérért, emiatt szükség van egy szakemberre, aki ellenőrzi (monitoring) a munkásokkal szembeni szerződésben foglalt elvárásokat, összevetve valós teljesítményükkel. Amennyiben eltérést tapasztal, joga van elbocsátani az adott munkást és felvenni helyette mást, miközben a maradványjövédelmet megkapja, mint motiváció (és hogy ő se csaljon). A vállalat tehát azért jön létre ilyen jellegű, közös termelésnél, hogy ez a mérés/monitoring megvalósuljon és a működtetés összköltsége a lehető legalacsonyabb legyen, ezáltal biztosítva a hatékonyságot. Tulajdonképpen azokat az ex post tranzakciós költségeket (monitoring költség, mérési költség) hangsúlyozza, amelyek ex ante megállapításokkal csökkenthetők (Kapás 2000a:20-21). Végső soron a vállalat létének indoka az információs aszimmetria és az alkalmazottak opportunistá magatartása (Alchian-Demsetz 1972:775-795). Ezt a gondolatot gördíti tovább és terjeszti ki Jensen és Meckling (2008:314), amikor azt írják, hogy a szerződéses kapcsolatok a vállalat lényegét alkotják, nemcsak az alkalmazottakkal kötött szerződések, hanem a beszállítókkal, fogyasztókkal, hitelezőkkel, és így tovább kötött szerződések tekintetében is. Az összes ilyen szerződésnél létezik az ügynöki költségek és az ellenőrzés problémája, függetlenül attól, hogy közös termelésről van-e szó. Szerintük a vállalat létrehozásának célja ezen ügynöki költségek minimalizálása.

Az ügynöki költségek a következők.

- a megbízó monitoring költségei: az a költség, amibe az ügynök magatartásának irányítása kerül;
- az ügynöki elkötelezettség költségei: az a költség, melynek célja azt bizonyítani a megbízó felé, hogy az ügynök nem fog károkat okozni a megbízónak, illetve károkozás esetén kártalanít;
- reziduális költségek: a megbízó által elszenvedett veszteség, amely abból származik, hogy az ügynök nem olyan döntéseket hoz, mint amiket a megbízó hozott volna (Jensen-Meckling 2008:312).

Ez alapján pontosítható a szerződések nexusa elmélet vállalat-fogalma. A vállalat egy speciális szerződéses megállapodás, amely a tulajdonosi jogok és a monitoring tevékenységre való specializáció révén megoldja a hatékonysági problémát (Kapás 2000c:23).

Megbízó-ügynök elmélet

A megbízó-ügynök probléma vizsgálata abból a felismerésből indult ki, hogy a modern vállalatok többségénél a vállalat tulajdonosa és menedzsmentje gyakran szétválik. Kapcsolatukat egy olyan szerződésként definiálhatjuk, amelyben egy vagy több személy (vállalat tulajdonosa - megbízó) megbíz egy másik személyt (vállalat menedzsmentje - ügynök), hogy végezzen helyette/ nevében bizonyos tevékenységeket, ami magában foglalja néhány döntési jogkör átadását az ügynök számára (Jensen-Meckling 2008:312). Ez persze különböző érdek-összeütközésekhez vezet. Hiszen míg a vállalatot érintő döntéseket többnyire a menedzsment hozza, a profit nagy része a tulajdonosoké lesz (hacsak a menedzsment ezt meg nem akadályozza), ráadásul a tulajdonosok nem tudják érdemben ellenőrizni a menedzsmentet, így annak módjában áll a tulajdonosok érdekeit csorbítani, annak ellenére, hogy a tulajdonosok éppen saját érdekeik képviselésével bízták meg őket.

Az érdek-összeütközés alapja az információs aszimmetria, ami abból következik, hogy a menedzserek általában többet tudnak a vállalatról és annak működéséről, mint a tulajdonosok. A feleknek tehát olyan szerződést kell írniuk, amelyben a megbízó által ajánlott fizetési rendszer az ügynök cselekedeteinek megfigyelhető következményein alapszik. A megbízó számára léteznek ugyanis olyan mechanizmusok, amelyek az ügynök önérdék-érvényesítési törekvéseit korlátozzák. Az egyik a tőkepiac, amely a működésében részt vevő (főként a tőzsdén bejegyzett) vállalatok tevékenységét „objektíven” értékeli, és így információt szolgáltat a tulajdonosoknak a menedzseri tevékenység megítélésére, a másik pedig a menedzserpiac, ahol a menedzserek versengenek a jobb, jelentősebb vállalatok vezető pozícióinak megszerzéséért, így valójában egymás teljesítményét ellenőrzik.

A modellben bár a feladat adatai teljes bizonyossággal nem ismertek, a megbízó a nulladik időpillanatban mégis képes olyan optimális szerződést kidolgozni, amely a végrehajtás során mindvégig optimális is marad. Ekképpen alkalmazkodásra már nincs szükség (Foss 2002/1996:162). Pedig könnyű belátni, hogy a gazdasági életben a váratlanszerepe egyre erősebb, így az alkalmazkodás a vállalatok esetében az egyik legfontosabb tényező. Ezzel a logikai következtetéssel jutunk el a nem teljes szerződések elméleteihez.

Tranzakciós költségek elmélete

A tranzakciós költségek elméleteként Williamson (1975), Coase (1937) gondolataira épített vállalatelméletét szokták azonosítani. Williamson elmélete az új intézményi közgazdaságtan mikroökonómiai elemzést nyújtó ágát képviseli, amely a gazdasági szervezetet úgy tekinti, mint egy szerződéses problémát.

A Coase-tól átvett három alapgondolat:

1. A piacok és a vállalatok az egymással összefüggő tranzakcióhalmazok elvégzésének alternatív lehetőségei.
2. A piaci és a szervezeti koordináció tranzakciós költségei közötti különbség a köztük való választás alapja.
3. A piaci és a szervezeti koordinációt kezelő szerződések nagyban különböznek (leginkább a munkaszerződések tekintetében, amelyek a vállalaton belül rugalmasabbak).

Három új elemmel gazdagította elméletét. Ez az a három tényező, ami miatt tranzakciós költségek léteznek, s amik miatt nem lehet teljes szerződést készíteni

1. Korlátozott racionalizmus: a bonyolult problémák előrelátásának és megoldásának korlátozott emberi képessége. Problémák adódnak, ha a bizonytalanság korlátozott racionalitással párosul, vagy ha az iparágban működő kevés vállalat menedzserei opportunista módon viselkednek (Carlton-Perloff 2003:32).
2. Opportunizmus: a szerződő felek elsősorban önérdekeiket követik, tehát az opportunizmus a szerződéses kötelezettségek alóli kibújásra ösztönöz. Ennek érdekében készek akár a csalásra is, tehát óvatosságra és bizalmatlanságra van szükség köztük.
3. Eszközspecifikusság: a modellben sok minden függ attól, hogy egy adott eszköz milyen mértékben vihető át egy alternatív felhasználási területre anélkül, hogy csökkenne az értéke.

Az eszközspecifikusság és a korlátozott racionalitás elégtelen szerződések megkötését teszi csak lehetővé, ami az opportunizmusnak nyit teret, növelve ezzel a tranzakciós költségeket. Érthető tehát, ha Williamson az elméletében nem teljes szerződéseket feltételez, hiszen egy olyan világban, ahol jelentős a bizonytalanság túl nehéz, vagy költséges olyan szerződéseket írni, amelyek minden lehetséges eseményre kiterjednek. Ebből következik, hogy gyakran egy vállalat saját maga termel még akkor is, ha költséghatékony lenne a piacot használni. Utóbbit leginkább akkor fogják használni, ha kicsi a bizonytalanság és ha sok vállalat van jelen (verseny), így kevés a lehetőség az opportunistá viselkedésre (Carlton-Perloff 2003:32-33). Mindezek mellett a szerződő felek a szerződésbe beépítenek egy **védvonalat**, mely már – még ha nem is nevezték így – a vállalat mint szerződések

nexusa elméletben is kidolgozásra került, s célja hogy ex ante védekezzenek a szerződésben az ex post opportunizmus ellen.

Williamson arra a megállapításra jutott, hogy a vállalatok léte, a bizonytalanság és a korlátozott racionalitás adottságai mellett csökkenti az egyébként drága, explicit szerződések költségeit (Archibald 1993/1987:28). A vállalatok tehát azért léteznek, mert a tranzakciós költségek miatt piaci kudarcok lépnek fel, míg hierarchikus irányítás mellett könnyebb az opportunista magatartást korlátozni.

A szerződő felek mindaddig megpróbálják tranzakcióikat a piacon megszervezni, amíg csak lehet, azaz amíg a piaci tranzakció nem jár komoly költségekkel. Tehát két szélsőséges koordinációs mechanizmust tételez fel, a hierarchiát és a piacot, melyek közt a szerződések jellege tesz különbséget, amelyek eltérő tranzakciós költségekkel hozhatók létre (lásd. 1. táblázat). A piac azért nem képes utánozni a vállalatot, mert nem alkalmazhatja az utasítást és mert egy teljesen másfajta szerződéses jog támogatja. A két szélsőséges irányítási struktúra között természetesen számos hibrid forma (pl.: vállalati hálózatok, joint venture, stratégiai szövetségek) is létezik, melyek életszerűbbek, mint a két szélsőség: a tökéletes piac, illetve a teljes szervezeti integráció. A legfontosabb jellemzőket, melyekben a piac és a szervezet különbözik egymástól, a 2. táblázat foglalja össze.

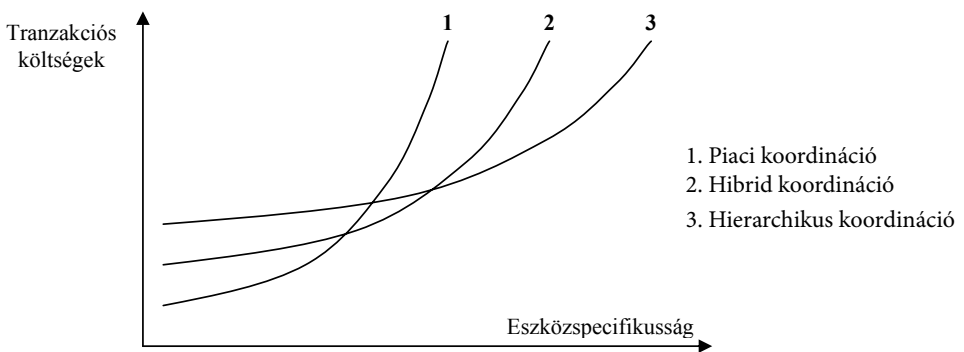
2. táblázat A különböző irányítási mechanizmusok jellemzői

Jellemzők	Irányítási mechanizmusok		
	Piac	Hibrid formák	Hierarchia
Az erőforrások feletti tulajdonjog megosztása a tranzakciós partnerek között	Egyoldalú döntéshozatal és döntési kontroll, amikor a reziduális kockázatot a tranzakciós partnerek viselik	Egyoldalú döntési kontroll és reziduális kockázatviselés Ugyanakkor periodikusan ismétlődő közös döntéshozatal	A döntéshozatal, a döntési kontroll és a reziduális kockázatok kezelésének szétválasztása
Az erőforrások áramlása a partnerek között	Ritka és egyedi erőforráscsere	Ismétlődő partnerspecifikus erőforráscsere	A specializált erőforrások összegyűjtése

Jellemzők	Irányítási mechanizmusok		
	Piac	Hibrid formák	Hierarchia
A szereplők közötti kölcsönös várakozások a kapcsolatukra vonatkozóan	A szerződésre szorító	Szélesebb: tartalmazza a szerződésben nem meghatározott kötelezettségeket és kölcsönös elvárásokat	
	Rövid távú, gazdasági	Hosszabb távú, szociális	
	Határozott időtartam	Határozott időtartam (a cél eléréséhez kötve), vagy határozatlan időtartam	Határozatlan időtartam
Információ-áramlás a szereplők között	A szerződés feltételeire szorítkozik (ár, minőség, stb.)	Nagyobb fokú információ megosztás az információk szélesebb spektrumán	
Fő koordinációs mechanizmus	Alkudozás és verseny	Tárgyalás és megállapodás	Autoritás és azonosítás

Forrás: Buzády (2000:27) alapján, saját szerkesztés

2. ábra A három irányítási mechanizmus összehasonlítása



Forrás: Appel-Behr (1996:6)

A 2. ábrán jól látható, hogy a piaci koordináció alacsony eszközspecifikusság esetén hatékony (legolcsóbb), mert nem igényli a tranzakciók kereteként szolgáló koordinációs infrastruktúra meglétét. Az eszközspecifikusság növekedésével

nő a tranzakciók koordinációs igénye, melynek költségei a szervezetekben a már létesített infrastruktúrára alapozva kevésbé nőnek, mint piaci koordináció esetén. Egy bizonyos szint után a hierarchia hatékonyabbnak bizonyul, mert az utasítások használatával képes az opportunistá magatartást kordában tartani, de ehhez bizonyos befektetések kellene, amelyek viszont csak bizonyos szintű opportunizmusnál térülnek meg. A két szélsőség között helyezkednek el a hibrid irányítási formák. Egy bizonyos tartományban ezek bizonyulnak hatékonyak: ekkor a tranzakciók költségei a piacon már meghaladják a bizonyos infrastrukturális beruházásokat igénylő hibrid irányítási formák költségeit, de a hierarchikus irányítás beruházásai ilyen specifikussági szinten még túlzottan drágák és feleslegesek. Tehát a koordinációs formák előnyei kizárólag bizonyos eszközspecifikussági szinten érvényesülnek. A gazdasági szereplőknek nincs más dolguk, mint az adott eszközspecifikussági szinten a megfelelő koordinációs mechanizmust kiválasztani, véli Williamson, felnyitva ezzel a „fekete dobozt”.

Új tulajdonosi jogok elmélete

Az elmélet az eszközök tulajdonosi jogainak szemszögéből vizsgálja a szerződéseket, és így a vállalatot. Feltételezi, hogy egy eszközt egyszerre több személy használhat, akik közül egyesek rendelkeznek tulajdonosi jogokkal (munkáltatók), míg mások nem (munkavállalók). Azaz egy gép tulajdonosa eldöntheti, hogy ki dolgozhat a gépen és ki nem, egy épület tulajdonosa megmondhatja, hogy ki léphet be az épületbe és ki nem, egy biztosítótársaság ügyfélistájának tulajdonosa eldöntheti, hogy ki kerülhet fel a listára és ki nem (Hart-Moore 2002/1990:14-15). A tulajdonosi jogok azért fontosak a szerződéses elméletekben, mert befolyásolják az egyének magatartását, különösen nem teljes szerződések esetén, ugyanis nem teljes szerződések és tökéletlen információk esetén nem minden tulajdonosi jog határozható meg (Kapás 2000a:32). Tekintsünk két vállalatot, A-t és B-t, és tegyük fel, hogy az A vállalat felvásárolja B vállalatot. A tárgyalandó kérdés az, hogy az A vállalat pontosan mit kap a pénzéért. A válasz jogi értelemben egyértelmű: B vállalat eszközeinek tulajdonosává válik (Hart 2006/1995:43), a vállalat pedig ekképp nem más, mint az általa birtokolt eszközök összessége (Hart-Moore 2002/1990:14). A reáleszközök feletti ellenőrzési jog pedig elvezet a humántőke felett gyakorolt ellenőrzés fogalmához.

A tulajdonosi jogoknak két fajtája ismeretes (Grossman-Hart 1986:692):

- Rezipuális ellenőrzési jog, az a jog, hogy döntsön az eszköz bármely olyan használatáról, amely nem ellenkezik a korábbi szerződéssel, szokásokkal, vagy jogszabályokkal. A rezipuális jogok birtoklása lényegében a tulajdonjog definíciójának tekinthető (Hart 2006/1995:44). Tehát a rezipuális ellenőrzési

jog birtoklása feltételezi a vállalat eszközeinek birtoklását is, azaz a vállalat határait is ezek a jogok határozzák meg.

- Speciális ellenőrzési jog.

Az elmélet elfogadja Williamson opportunizmusra vonatkozó feltevését, valamint az eszköspecifikusság vizsgálatának fontosságát, viszont a szerződések nem teljes mivoltát nem csak a korlátozott racionalizmusból vezeti le. Hart azt mondja, hogy bár a felek ugyan képesek lehetnek a jövőbeli következmények jelenbeli megfogalmazására, de azt nem tudják olyan alaposan leírni egy szerződésben, hogy alkalmasint a bíróság ellenőrizni tudja a szerződés betartását (korlátozott kommunikációs képesség).

A szerződéses elméletek összefoglalása

A szerződéses vállalatelméletek a 70-es évektől beépítették gondolatmenetükbe a **bizonytalanság, információs aszimmetria, korlátozott racionalitás, opportunizmus, eszköspecifikusság** problémáját, jelentősen kitolva ezekkel a neoklasszikus elmélet merev korlátait. Megtartották viszont az **egyensúly** és a **maximalizálás** mára idejétmúlt „dogmáit”, melynek következménye lett új és új vállalatelméletek kialakulása, melyeket a következő fejezetben mutatok be. Előtte azonban összefoglalom a szerződéses vállalatelméleteket az alábbi (3.) táblázatban:

3. táblázat Szerződéses vállalatelméletek összefoglalása

	Szerződések nexusa elmélet	Ügynök- megbízó elmélet	Tranzakciós költségek elmélete	Tulajdonosi jogok elmélete
A vállalat	Az információs asszimetriára adott hatékony válasz			
	Jogi kategória: szerződések halmaza	Speciális irányítási képességgel működtethető erőforrás- halmaz	Hatékony irányítási forma	Közös tulajdonban lévő eszközök együttese
Szerződés	Teljes		Nem teljes	
Maga- tartási felvetés	Erkölcsei kockázat, opportunizmus, maximalizálás	Oppor- tunizmus	Korlátozott racionalitás, oppor- tunizmus, maximalizálás	Oppor- tunizmus, maximalizálás

	Szerződések nexusa elmélet	Ügynök- megbízó elmélet	Tranzakciós költségek elmélete	Tulajdonosi jogok elmélete
Központi költség	Ügynöki költségek: - mérési - elkötelezettség - reziduális	Monitoring, ösztönzési költségek	Irányítási költségek	Tranzakciós költségek
Magyarázó tényező	Monitoring tevékenység	Ösztönzési rendszer	Eszköz- specifikusság	Reziduális ellenőrzési jog
Szerzők	Alchian, Demsetz, Jensen, Meckling	Holmström, Milgrom	Williamson	Hart, Grossman, Moore
Mit tud legjobban megmagya- rázni?				
1. Vállalat léte	Az opportunizmus korlátozása			
	Hogy a mérés megvalósuljon, az ügynöki költségek minimalizálása		A tranzakciós költségek miatt piaci kudarcok lépnek fel	Reziduális jog megteremtése
2. Vállalat határai	<i>Teljes szerződés feltételezése esetén a vállalat határait nem lehet meghúzni, mert nem lehet a tulajdonlásról túlságosan sokat mondani</i>		A versenyző mechanizmusok tranzakciós költségei és eszköz- specifikussága alapján változik	A reziduális ellenőrzési jog birtoklása alapján
3. Szervezet		Információs asszimetria a szervezet teljesítményét illetően az érintettek között		

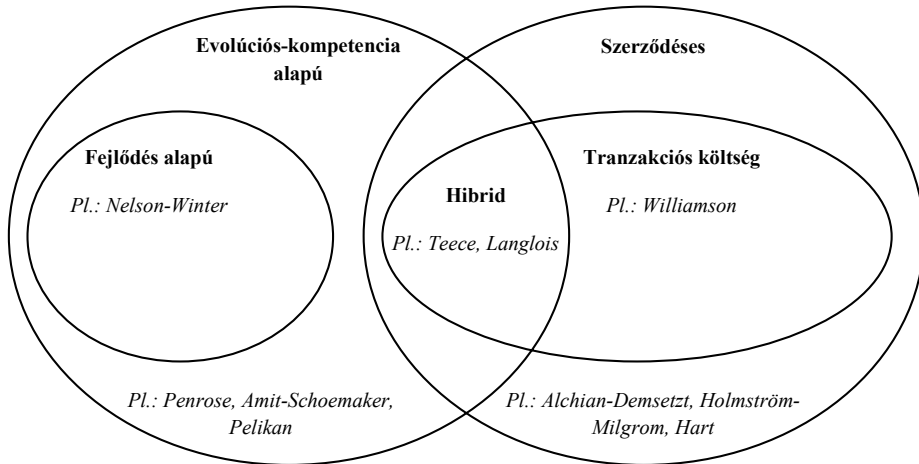
Evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet

A szerződéses elméletek a tranzakciós költségek megjelenését hasonlítják össze egyensúlyi helyzetben, különböző irányítási struktúrák esetén, s a legalacsonyabb költségű struktúrát tekintik a leghatékonyabbnak, mellyel tulajdonképpen egy statikus modellt mutatnak be. Williamson maga is elismerte, hogy gyors innováció mellett a vállalatok tanulmányozása sokkal bonyolultabb feladat, mint amit modellje kezelni képes: a szerződéses elméletek nem alkalmasak egyensúlyhiányos helyzet vizsgálatára. A vállalatelmélet evolucionista ága elveti a szerződéses elméletek hatékonysági, egyensúlyi elemzési keretét, és dinamikus aspektusok, valamint az „igazi” bizonytalanság (knight-i értelemben vett) szerepét hangsúlyozza, mely nem teszi lehetővé a várható értékek kiszámítását. Ezzel a vállalatot egy dinamikusan változó, egyensúlytalan környezetben helyezi el, és olyan szervezetnek tekintik, amely kompetenciákra rendelkezik.

A szerződéses elméletekkel szembeni másik legfontosabb érve az egyén szerepének teljesen más megközelítése. Ahogy Hodgson (2002/1998:55-56) rámutat: míg Williamson elméletében reprezentatív, racionális, azonos világmodellel rendelkező egyének szerepelnek, akik vagy elfogadják egy szerződést, vagy visszautasítják azt és belépnek egy másikba az adott gazdasági környezet tranzakcióinak költségei miatt, addig az evolúciós elméletek számára a bizalom, a lojalitás (is) az emberi döntést meghatározó tényezők.

A szerződéses elméletek feltételezik, hogy a termelési költségek adottak és nem is változnak a különböző irányítási, illetve tranzakciós módoktól függően. Hodgson (2002/1998:58) érvelése szerint viszont ahogy a gépek és a szerszámok, úgy maga a termelés is törvényszerű, hogy függjön az emberi tevékenységtől, lévén a dolgozók készsége és motiváltsága arra, hogy tanuljanak, függ a termelés szervezésétől és a tulajdonosi jogoktól, azaz a szerződéses elméletek törekvése csupán arra, hogy a tranzakciós költségeket minimalizálják, nem állja meg a helyét.

3. ábra Az evolúciós-kompetencia alapú, valamint a szerződéses elméletek kapcsolata



Forrás: Hodgson (2002/1998:52) alapján, saját szerkesztés

A szerződéses és az evolúciós-kompetencia alapú megközelítés tehát erősen eltérő jelleget mutat, mégis számos szerző próbálja meg munkájában egybeforrasztani a kettőt. A hibrid magyarázatok elfogadhatósága a közgazdasági valóság komplex természetéből ered, és abból a tényből, hogy egyszerre több okozati mechanizmus is hat. A több elméleten alapuló megközelítés képviselői pl. Richard Langlois és David Teece munkái, melyekben nagy hangsúlyt helyeznek az emberi tanulásra és a kompetenciák, illetve „dinamikus képességek” növelésére, miközben bizonyos mértékig elismerik a tranzakciós költségek szerepét is. Azzal érvelnek, hogy a vállalat nem csupán a tranzakciós költségek miatt jön létre, hanem azért is, mert számos olyan konstrukció lehetséges, amikor a nagy hatású (piacszerű) ösztönzők bevezetése szétrombolhatja az együttműködést és a tanulást (Hodgson 2002/1998:52). Az elméletek közötti kapcsolatot mutatja be a 3. ábra.

Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet középpontba állítja az innováció, a tanulás és a tartós versenyelőny problémáját, és a vállalatot saját történelmének fényében tekinti át. Ezzel az elmélet tulajdonképpen arra a jelentős változásra reflektál, amely a valóságos világban a tanuló és tanító vállalatok létrejöttében csúcspontot jelent – az információs forradalom következményeként. A racionális akciókat a kompetencia alapú vállalatelmélet szabálykövető akciókra cseréli, amely emberi korlátokat és konfliktusokat foglal magában. A szabályok egy evolúciós folyamatban alakulnak ki. Az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet dinamikus elmélet tehát, melyben a vállalatok fejlődését szervezeten belüli (endogén) tényezők is befolyásolják (Hámori-Kapás 2002:15),

s ebből következően teljes mértékben elveti a neoklasszikus iskola optimalizáló (profitmaximalizáló) feltevését.

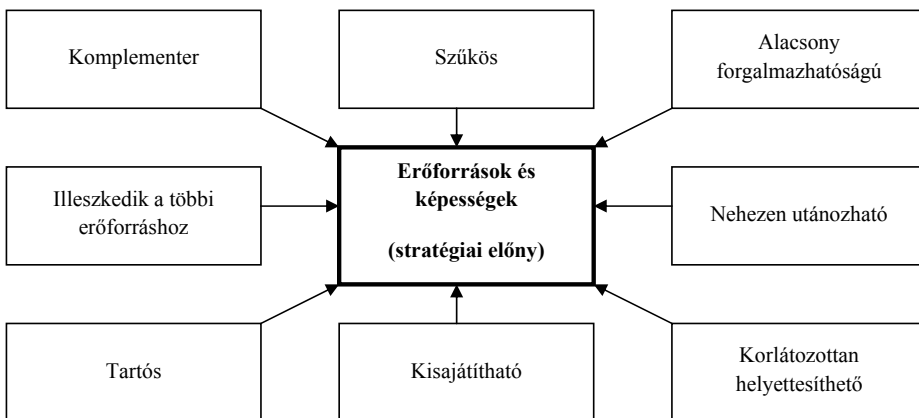
Mint azt a bevezetőben már említettem, nem egy egységes elméletről van szó: e címszó alatt módszerek széles skálája található. A következő oldalakon olyan különböző, többé-kevésbé kidolgozott gondolati kört ismertetek, amely hozzájárulása e vállalatelmélethez talán a legjelentősebb.

Erőforrás-alapú elmélet

Az elmélet egyik nagy bázisa a stratégiai menedzsment által előtérbe emelt új paradigma, az erőforrás-alapú elmélet, mely alatt az utóbbi 15 évben e témában megjelent cikkek szerteágazó, gyakran egymással rivalizáló nézeteit értjük. Azonban mindegyik gondolat fő alapköve, hogy a vállalatok nem tudnak minden tevékenységet egyformán jól csinálni, erőforrásaik és képességeik heterogének, valamint az egyes erőforrások hatékonysága is eltérő.

A vállalatok egymástól eltérő képességei és az erőforrásokhoz való eltérő hozzáférés határozza meg a versenyelőnyt. Az a vállalat kerül előnyösebb helyzetbe, amelyik rendelkezik olyan erőforrásokkal amelyek, vagy felhasználásuk módja nem másolható. A versenyelőny addig tart, amíg valamelyik konkurens vállalat nem lesz képes ezt az erőforrást, és/vagy felhasználási módját beépíteni a működésébe. Tehát az erőforráspiac tökéletlen és ez a tökéletlenség vezet járadék-szerzéshez. Az erőforrás-alapú elmélet azoknak az erőforrásoknak a kiépítését és kihasználását javasolja, amelyekről feltételezhető, hogy tartós járadék alapjai lesznek. Ezek az úgynevezett stratégiai erőforrások, melyek az alábbi tulajdonságokkal bírnak (4. ábra):

4. ábra A vállalatok erőforrásainak és képességeinek kívánt jellemzői



Ha egy erőforrás a fenti kritériumok mindegyikének megfelel, akkor:

- társadalmi jellegű abban az értelemben, hogy vállalati folyamatok, interakciók eredménye, és így a vállalati közegbe beágyazott,
- komplex,
- implicit.

A stratégiai erőforrások a szervezeti tanulás és tudás szülöttei, ebből következően a szervezet múltja, történelme lényeges szerepet játszik kialakulásukban. Vállalat- és nem egyénspecifikusak, ezért nem vihetők át könnyen egyik vállalatból a másikba. Ezen alapkompenciák – melyek a versenyelőny és a tartós járadék közvetlen alapjai – kialakulása az ilyen erőforrásoknak köszönhető (Kapás 2000a:38). A stratégiának azt kell kimondania, hogy mit kell tennie a vállalatnak, hogy legyenek ilyen, nem másolható stratégiai erőforrásai.

A vállalkozás lényege tehát a termelési tényezők és a gazdálkodási funkciók újszerű kombinációja (Székely 1995:2), mely tulajdonképpen Penrose (1959:24) klasszikus gondolatának továbbfűzése, miszerint a vállalat: termelő erőforrások kollekciója, amelyben a különböző felhasználási területek közötti elosztást adminisztratív döntések határozzák meg. Hozzáteszi: a vállalatnak tartalékokra van szüksége a stabil működéshez (értsd a bizonytalanság kezeléséhez), melyek lehetnek pénzügyi, készlet-, vagy munkaerőtartalékok (Penrose 1959:94).

Tehát azért léteznek vállalatok, mert azok a piaci szervezeteknél hatékonyabban képesek koordinálni a kollektív tanulási folyamatot (Foss 2002/1996:161). Eszerint határa addig terjed, amíg az erőforrás kihasználása a vállalaton belül hatékonyabb, mint a piaci mechanizmuson keresztül.

Kompetencia elmélet

A vállalati kompetenciákat az egyéni kompetenciákra lehet visszavezetni, azonban nem egyenlő az egyéni kompetenciák egyszerű összegével, mert nem csak egyéni kompetenciák, hanem ezek összekapcsolásának módja is hatással van rá. Ez azt jelenti, hogy a szervezeti kompetencia társadalmi jellegű és szervezeti struktúrában testesül meg. A vállalati inputok között egyedül a kompetencia rendelkezik a fenti tulajdonsággal, ezért tekinthető a legfontosabb erőforrásnak. A kompetencia, az elmélet egyik megalkotója, Pelikan (1988) szerint, gazdasági információ, amelytől a többi szűkös gazdasági információ transzferálthatósága függ, de amelyet magát nem lehet transzferálni és megbízhatóan mérni. Ehhez teszi hozzá Carlsson-Eliasson (1991, idézi Kapás 2000a:40), hogy a kompetencia a vállalat azon képessége, hogy ki tudja aknázni a termelési lehetőségeit, valamint azonosítani és bővíteni is tudja azokat. A vállalat kompetenciái legnagyobb mértékben a vezető, s végső soron a tulajdonos kompetenciáitól függenek.

A kompetencia, mint erőforrás szűkösége alapvető fontosságú nézet, mert a kompetencia szűkösége a végső oka annak, hogy a vállalatok nem tudnak

optimalizálni. Az előző fejezetben bemutatott szerződéses elméletekben azért volt lehetséges a maximalizálás, mert nem tekintik szűkösnek az eleve adott kompetenciákat, illetve az újabb kompetenciák megszerzésére való képességet.

A kompetencia elméletben említett tudás csak tapasztalati tanulásval szerezhető meg és nem transzferálható, tehát a vállalat tudását a modell az implicit tudással azonosítja. Az implicit tudás az a stratégiai eszköz – és itt a kapcsolat az erőforrás-elmélettel –, mellyel a hosszú távú járadék elérhető.

Kiemelten kezeli a munkavégzés közbeni tanulást, mint a belső növekedés forrását. A tanulás és a növekedés hangsúlyozása azt jelenti, hogy ellentétben a statikus és egyensúlyon alapuló megközelítésekkel, itt maga az egyén is fejlődésben van. A tudás egyéni és helyzetfüggő természete miatt, állítja Hodgson (2002/1998:73), a vállalatban belül nem minden tevékenység szerződthető.

Evolúciós elmélet

Az evolúciós elmélet szerint a piaci verseny olyan környezetet teremt, amely hasonlatos a természetes szelekcióhoz: mindig az erősebb egyed marad fenn. Ebben a bizonytalan környezetben a szereplők viselkedése nem előrejelezhető, de az evolúciós folyamat biztosítja, hogy a fejlődés jelei aggregáltan megfigyelhetőek legyenek (Hodgson 2002/1998:67).

A természetes szelekció ötlete sokáig népszerű volt olyan nagyságok körében is, mint Alfred Marshall és Thorstein Veblen, majd haláluk után sokáig a feledés homályába merült, míg a Nelson-Winter szerzőpáros révén ismét a figyelem középpontjába került. Szerintük a valós világ problémái túl bonyolultak ahhoz, hogy megértsük őket, így a vállalatok nem tudnak maximalizálni az egyes alternatívák között. Emiatt egyszerű szabályokat (rutinok) használnak (Nelson-Winter 1982:35). Az evolúciós elmélet alapja tehát a korlátozott racionalitás, amelyet azonban Williamsontól eltérően kezelnek, mert nem maximalizáló, hanem egyfajta szabálykövető magatartást vezetnek le belőle. A rutin tehát a vállalat magatartásának a szabályos, előre jelezhető aspektusait tartalmazza, amely alatt a szerzők valójában a vállalat képességeit (kompetenciákat) értik (Kapás 2000a:42). Ezek a rutinok, Winter szerint, többé-kevésbé tartós jellemzői a vállalatnak, amelyek segíthetnek megőrizni a képességeket és a tudás más formáit, és megvan a képességük ahhoz, hogy bizonyos mértékig lemásoljanak dolgokat az utánzás, az egyének mobilitása, átvétel, stb. segítségével. Azaz a rutinok képesek megváltozni a vezető hatására: amennyiben a tulajdonosok elégedettek, akkor a rutinokat fenntartják (genetikai stabilitás), ellenkező esetben jobb megoldásokat keresnek (belső mutációs mechanizmus). Azaz a rutinok ugyanazt a szerepet töltik be, mint a gének a biológiai fejlődéselméletben (Nelson-Winter 1982:14).

Az elmélet e három kulcsfogalmával: a rutin (gének), a keresés (mutáció), és a szelekció, tulajdonképpen az evolúciós dinamikust vezetik be a vállalatelméletbe, s írják le az iparági növekedést.

Az elmélet abban is túllép a szerződéses elméleteken, hogy a vállalatot egy adott időben egy nagyon speciális termelési tudás hordozójának tekinti (s nem csupán az információs problémára adott válasznak), amely gyakran olyan jellemzőkkel bír, amelyek az azonos iparágban működő, látszólag hasonló vállalatoktól megkülönböztetik (Nelson-Winter 1982:175). Az ilyen vállalat egy olyan egység, amely képes új rutinok megszerzésére, azaz tanulásra. A vállalat egy olyan szervezet, amelynek fennmaradását biztosító mechanizmusok, a vállalatot alkotó egyének, valamint a vállalat és környezete közötti kölcsönhatás eredményeként alakulnak ki, illetve változnak. A vállalatra ennek alapján azért van szükség, mert csak ebben a szervezeti keretben lehetséges biztosítani a fennmaradást, a környezethez való alkalmazkodást (Solt 2003:113).

Az elmélet a nyilvánvaló hibái ellenére is sok újdonságot és előnyt tartalmaz. Fokozottan ráirányítja a figyelmet:

- az időben visszafordíthatatlan és folyamatos történésekre,
- a hosszú távú fejlődésre, a rövid távú kiigazításokkal szemben,
- a minőségi és mennyiségi változásokra,
- a variációkra és sokféleségre,
- a nem egyensúlyi és egyensúlyi helyzetekre, valamint
- a szisztematikus és tartós hibázás lehetőségére és ezen keresztül
- a nem optimalizált viselkedésre (Hodgson 2002/1998:71).

A vállalat, mint információ feldolgozó egység

A vállalat, mint információ feldolgozó egység elmélet szorosan kapcsolódik az evolúciós elmülethez, sőt kiegészíti azt azzal, hogy a korlátozott racionalizmust az egyének szintjéről a vállalati szintre emeli. A vállalat ugyanis nem tud emlékezni minden információra, ezért szabályokban (rutin) kódolja azt (Kapás 2000a:45). A szerződéses elméletekkel is rokon, mert a költségminimalizáló, hatékony információ-feldolgozó vállalat megtalálását állítja középpontba. A modell az információ megszerzését, feldolgozását és a szervezet tagjainak ez irányú képességeit modellezi. Bizonytalan, gyorsan változó környezetet feltételez, mely miatt a szerződések nem lehetnek teljesek. A vállalat egyik legfontosabb feladata ebben a környezetben, hogy folyamatosan gyűjtse és dolgozza fel az információkat. Ez az információ-figyelő és feldolgozó képesség egy ritka és értékes erőforrás. A vállalat előnye a piaccal szemben, hogy a korlátozott racionalitás miatt olcsóbban tudja az információk gyűjtését és feldolgozását elvégezni.

A vállalat tulajdonképpen egy kommunikációs hálózat, aminek célja, hogy minimalizálja az információ megszerzésének és a kommunikációnak a költségét. A modell szerint a kommunikáció azért költséges, mert idő szükséges ahhoz, hogy a tagok észleljék a mások által küldött információkat.

Az evolúciós-kompetencia alapú elmélet összefoglalása

Az előzőekben ismertetett elméletek „összegyűrásaként” értelmezhető az evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet. Az elmélet fókuszában tehát a tudás áll, mely szétszórt és implicit.

Mi a vállalatok létezésének az oka?

A vállalat elsődleges feladata a szétszórt tudás összegyűjtése és koordinálása. A vállalat tulajdonképpen egy közös tudásbázis, melynek koordinálása tekintetében előnyt élvez a piaccal szemben. A vállalat létének indoka a szétszórt tudás és tanulás koordinálására való igény, azaz a vállalat azért létezik, mert ezt hatékonyabban tudja koordinálni, mint a piac. A piac hatékonysága elsősorban a hallgatóságos (tacit) tudás termelése, tárolása és használata terén marad el a vállalat hatékonyságától. Hangsúlyozni kell tehát, hogy a vállalat nem eredendően áll a piac felett, hanem csak bizonyos szituációkban képes olcsóbban kifejleszteni és koordinálni a képességeket (Langlois 1992, idézi Kapás 1999b:831).

Mi határozza meg a vállalat határait?

A vállalat határainak a kérdése arra vonatkozik, hogy a tranzakciók közül melyeket tesz belsővé a vállalat, és melyeket bonyolít a piacon. A kérdés természetesen kapcsolatos a vállalat méretével, hiszen például ha a piaci tranzakciók egy része belsővé válik, akkor a vállalat mérete szükségszerűen nő. A vállalat méretének növekedésével a vezető feladata egyre nehezebb, egyre fejlettebb vezetői kompetencia szükséges a bonyolultabb feladatok ellátásához. A kompetencia viszont szűkös erőforrás, ezért hatékonyan vezetett óriásvállalat létének kicsi a valószínűsége (Pelikan 1988, idézi Kapás 2000a:53).

A vállalat határait alapkompenciái formálják, melyeket hosszú időn keresztül halmoz fel, impliciték, nem vihetők át könnyen más vállalatba és a piacon nem kaphatóak. Ezek a képességek határozzák meg azt, hogy mit tud a vállalat hatékonyan megtenni, és mit a piac. Ha a vállalat határait az alapvető képességekkel hozzuk kapcsolatba, akkor egy dinamikus elméletet alkotunk, hiszen a vállalat határai szükségszerűen változnak, ha változnak a vállalat rutinjai.

Mi határozza meg a vállalat belső szervezetét?

Az elmélet szerint a szervezeti struktúra három mechanizmusa közti koherenciát a rutin jelenti.

Az *ösztönzési rendszer* a fizetési sémát és a monitoringrendszert foglalja magában. Ezek magyarázata terén az evolúciós vállalatelmélet a szerződéses elméletek mögött jár: nem foglalkozik a tulajdonlás és a vezetés szétválásának a problémájával. A jövő munkája lesz ezt beépíteni az elméletbe.

A *koordináció* előfeltétele a közös tudásbázis kialakítása. Ez az egyéni tudás összességéként alakul ki, de jóval több ezek számszerű összegénél. A tudás a szervezeten belül szétszórt, a vezetés feladata az egyének szétszórt tudásának a koordinálása és tudásbázissá formálása.

Az evolúciós vállalatelméletben a *kognitív* vonások rendkívül fontosak. Az elmélet – lévén dinamikus szemléletű – szerint a vállalat kognitív képességei (pl.: megismerés, megértés) is változnak, s ebben nagy szerepe van a tanulásnak. A tanulás a rutin módosításának és az új képességek kifejlesztésének a folyamata.

Összefoglalás

Írásomban, a szűkre szabott terjedelmi korlátok ellenére, igyekeztem a múlt és a jelen jelentősebb vállalatelméleteit összegyűjteni, bemutatni. Munkám a standard klasszikus elmélet bemutatásával kezdődött, mely az idők során oly sok támadást vészelt már át. Az összes szükséges információ alapján racionálisan döntő, profitmaximalizáló, statikus környezetben tevékenykedő és technológiájával teljesen leírható, mindig egyensúlyban lévő vállalat ideológiája a mai kor szemüvegén keresztül elavultnak tűnik. Felmerül a kérdés, hogy miért van egyáltalán szükség az elmélet folytonos vizsgálására, elemzésére, kritizálására. Solt (2003:103) fogalmazza meg szerintem legfrappánsabban a választ: azért, mert lényegében ez az egyetlen egységes gondolati rendszer, amely kiindulópontul szolgál a gazdaság minden lényeges területének vizsgálatához. Nincs más olyan elmélet, amelyet közgazdászok jelentős csoportja elfogadna és alkalmazna; még az elmélet legnagyobb kritikusai is saját elméletük egyes elemeit folyamatosan ezen „őstojással” vetik össze. Teszik ezt még akkor is, ha a vállalatelméletek nagy kérdéseire gyakorlatilag az árelmélet nem tud mit felelni.

Lássuk végül e modern elméletek könnyen áttekinthető és kezelhető összehasonlítását egy egyszerű táblázattal (4. táblázat):

4. táblázat Modern vállalatelméletek

Szerződéses vállalatelmélet	Evolúciós-kompetencia alapú vállalatelmélet
<i>GYENGESÉGEK</i>	<i>ERŐSSÉGEK</i>
A vállalatot kizárólag szerződéses alapon közelíti meg.	Beépít az elméletbe fontos, a valóságban szerepet játszó, nem szerződéses kapcsolatokat, elemeket (erkölcs, kultúra, „nem kézzelfogható” szabályok) is.
Statikus elmélet.	Dinamikus elmélet; képes bemutatni a változást, az innovációt, a szervezeti tanulást.
Statikus környezetet feltételez, a környezetet adottságként kezeli.	Dinamikus környezetet feltételez.
A termelést és a technológiát külső adottságként kezeli.	Nem tekinti adottságnak a termelést és a technológiát, hangsúlyozza ezek szerepét a vállalatok különbözőségében.
Nem fordít figyelmet a vállalat fejlődési útjára.	A vállalatot, mint történelmi egységet ragadja meg.
Minden erőforrást a piacon adhatónak-vehetőnek gondol.	Megkülönböztet olyan erőforrásokat (kompetenciák), melyek nem képezhetik piaci tranzakció tárgyát, így tartós versenyelőnyt biztosítanak.
A vállalat céljának csak a profit nagyságát tekinti, elhanyagolva vezetői és egyéb célokat.	Elismeri, hogy a vállalatot alkotó egyének külön célokkal rendelkeznek.
Erős magatartási felvetést (opportunizmus) használ.	Nincs magatartási felvetése.
<i>ERŐSSÉGEK</i>	<i>GYENGESÉGEK</i>
Homogén, kidolgozott elmélet.	Kiforratlan, nem formalizált elmélet.
Nagy figyelmet szentel a tulajdonosi szerkezetnek.	Nem magyarázza meg a tulajdonosi szerkezetet.
A vállalatban belüli konfliktusok, érdekviszonyok megoldására javaslatokat tesz.	Nem fordít figyelmet a vállalatot alkotó egyének közti viszonyra.
Nagy figyelmet szentel a tulajdonos-menedzser viszony elemzésének.	Nem figyel a vezetés-tulajdonlás szétválásának problémájára.

Forrás: Kapás (2002:4) alapján saját szerkesztés

Irodalom

- Albach, Horst (1998): A vállalat élő elmélete. *Vezetéstudomány*, 29. évf. 7-8. szám, pp. 37-42.
- Alchian, Armen – Demsetz, Harold (1972): Production, information cost, and economic organisation. *American Economic Review*, 62. évf. 5. szám pp. 777-795.
- Amit, Raphael – Schoemaker, Paul (1993): Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal*, Vol. 14, pp 33-46.
- Appel, Wolfgang – Behr Rainer (1996): Towards the Theory of Virtual Organizations: A description for their formation and figure. *Arbeitspapiere WI, Nr. 12/1996*, Hrsg.: Lehrstuhl für Allg. BWL und Wirtschaftsinformatik, Johannes Gutenberg-Universität: Mainz 1996
- Archibald, George Christopher (1993/1987): Vállalatelmélet. In. *A vállalat és működése* (szerk. Czákó Erzsébet), AULA Kiadó, Budapest
- Buzády Zoltán (2000): Stratégiai szövetségek szervezetelméletei. *Vezetéstudomány*, 31. évf. 7-8. szám, pp. 25-43.
- Carlton, Dennis – Perloff, Jeffrey (2003): *Modern piacelmélet*. Panem, Budapest
- Carlton, Dennis (1999): *Modern industrial organization*. Addison-Wesley, Reading, US
- Casson, Mark (1997): *Information and Organization*. Oxford University Press, Oxford
- Chikán Attila (1995): Vállalatelméletek és logisztika. In. *Logisztikai Tudományos Konferencia: Nemzetközi kitekintéssel teljes kiadvány (polgári és katonai szakemberek részvételével): Budapest, 1995. június 7-8.* (szerk. Kóthay János), ZMKAK, Budapest
- Chikán Attila (2003): *Vállalatgazdaságtan*. AULA Kiadó, Budapest
- Coase, Ronald (1993/1937): A vállalat természete. In. *A vállalat és működése* (szerk. Czákó Erzsébet), AULA Kiadó, Budapest
- Coase, Ronald (1997/1973): Az áruk piaca és az eszmék piaca. *Közgazdasági szemle*, 44. évf. 2. szám p. 142-149.
- Coase, Ronald (2004): A vállalat, a piac és a jog. *Tanulmánykötet: A vállalat természete (1937), A határkötségvita (1946), A társadalmi költség problémája (1960)*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Curwen, Peter J. (1976): *The theory of the firm*. Macmillan, London
- Douma, Sytse – Schreuder, Hein (1998): *Economic approaches to organizations*. Prentice-Hall, London
- Foss, Nicolai (2002/1996): Vállalatok, nem teljes szerződések és a szervezeti tanulás. In: *Vállalatelméleti szöveggyűjtemény* (szerk.: Chikán Attila), Aula Kiadó, Budapest
- Foss, Nicolai (2007): Future Challenges in the Theory of the Firm. *Analyse(s) et transformation(s) de la firme: confrontation entre économistes, gestionnaires et juristes* című konferencia. Université Lumière Lyon 2, 2007. november 22–23.
- Foss, Nicolai (1997): *Resources, firms, and strategies : A reader in the resource-based perspective*. Oxford University Press, Oxford
- Gervai Pál – Trautmann László (2005): *Vállalatgazdaságtan és elméleti közgazdaságtan*. In. *Jogállam-Gazdálkodás-Kisebbség* (szerk. Trautmann László), AULA Kiadó, Budapest
- Grant, Robert (1991): The Resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation. *California Management Review*; Spring 1991, p. 114-135

- Grant, Robert (2002/1996): Úton a tudás alapú vállalat felé. In: *Vállalatelméleti szöveggyűjtemény* (szerk.: Chikán Attila), Aula Kiadó, Budapest
- Grossman, Sanford – Hart, Oliver (1986): The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical Integration. *Journal of Political Economy*, vol.94, pp. 691-719.
- Gilpin, Robert (2004): Nemzetközi politikai gazdaságtan: A nemzetközi gazdasági rend értelmezése. BUCIPE, Budapest
- Hámori Balázs – Kapás Judit (2002): Merre tovább a vállalatelméletben? Egy lehetséges fejlődési út. *Competitio*, I. évf. 1. szám, pp. 13-26.
- Hart, Oliver – Moore, John (2002/1990): Tulajdonosi jogok és a vállalat természete. In: *Vállalatelméleti szöveggyűjtemény* (szerk.: Chikán Attila), Aula Kiadó, Budapest
- Hart, Oliver (2006/1995): *Vállalatok, szerződések és tőkeszerkezet*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Herczeg János – Kópházi Andrea (2000): *Vezetélméleti és módszertani alapok*. NyME, Sopron
- Hirshleifer, Jack – Glazer, Amihai – Hirshleifer, David (2009): *Mikroökonómia: Árelmélet és alkalmazásai - döntések, piacok és információ*. Osiris, Budapest
- Hodgson, Geoffry (2007): What is a Firm? And why this question has to be answered rather than ignored. *Analyse(s) et transformation(s) de la firme: confrontation entre économistes, gestionnaires et juristes* című konferencia. Université Lumière Lyon 2, 2007. november 22–23.
- Hodgson, Geoffry (2002/1998): Evolúciós és kompetencia alapú vállalatelméletek. In: *Vállalatelméleti szöveggyűjtemény* (szerk.: Chikán Attila), Aula Kiadó, Budapest
- Holmström, Bengt – Tirole, Jean (1989): The theory of the firm. In: *Handbook of Industrial Organisation* (szerk.: Schmalensee, Richard – Willig, Robert), Vol. 1. North-Holland, Amsterdam
- Jankovics László (2002): Az intézmények evolúciója és a tudásgazdaság. *Közgazdasági szemle*, 49. évf. 2. szám pp. 1086-1095.
- Jensen, Michael – Meckling, William (2008/1976): A vállalat elmélete: menedzseri viselkedés, ügynöki költség és tulajdonosi struktúra. In: *Tulajdonosok és menedzserek: A vállalatirányítás természete* (szerk. Kiss Zsófia, Nagy Eszter, Tranker Bea), Alinea Kiadó, Budapest
- Jensen, Michael (1984): *The modern theory of corporate finance*. McGraw-Hill, New York
- Jensen, Michael (2008/2000): Értékmaximalizálás, érintetelmélet és a vállalati célfüggvény. In: *Tulajdonosok és menedzserek: A vállalatirányítás természete* (szerk. Kiss Zsófia, Nagy Eszter, Tranker Bea), Alinea Kiadó, Budapest
- Juhász Lajos (2009): *Ökonómiai mutatórendszer (diagnosztika)*. NyME KTK, Sopron
- Kapás Judit (1999a): Egy új vállalatelmélet: Erőforrásalapú megközelítés: Összefoglalás és diagnózis. *Vezetéstudomány*, 30. évf. 2. szám, pp. 35-43.
- Kapás Judit (1999b): Szükséges-e többdimenziós vállalatelmélet? Az evolúciós vállalatelmélet kritikai összefoglalása. *Közgazdasági Szemle*, 46. évf. 10. szám, pp. 823–841.
- Kapás Judit (2000a): *A vállalatelméletek általánosítása: többdimenziós vállalatelmélet*. Doktori disszertáció, Miskolci Egyetem

- Kapás Judit (2000b): A tranzakciós költségek tana a vállalatelméletben: Összefoglalás, kritika és új megközelítések. *Vezetéstudomány*, 31. évf. 7-8. szám, pp. 10-24.
- Kapás Judit (2000c): A vállalkozás közgazdasági elméletei: Vállalatelméleti megközelítés. *Vezetéstudomány*, 31. évf. 12. szám, pp. 2-15.
- Kapás Judit (2002): Mi a baj a modern vállalatelméletekkel?: Egy új megközelítés : Többdimenziós vállalatelmélet. *Vezetéstudomány*, 33. évf. 9. szám, pp. 2-16.
- Kapás Judit (2008): Forrongó vállalatelmélet. *Közgazdasági szemle*, 55. évf. 2. szám, pp. 183-187.
- Kieser, Alfred (szerk.) (1995): *Szervezetelméletek*. AULA Kiadó, Budapest
- Knight, Frank (1964/1921): *Risk, uncertainty and profit*. Kelley, New York
- Kocsis Éva – Szabó Katalin (2000): *A posztmodern vállalat : Tanulás és hálózatosodás az új gazdaságban*. Oktatási Minisztérium, Budapest
- Kopányi Mihály (szerk.) (2004): *Mikroökonómia*. KJK-Kerszöv, Budapest
- Kornai János (1983): A bürokratikus és a piaci koordináció. *Közgazdasági Szemle*, 30. évf. 9. szám, pp. 1025-1038.
- Leibenstein, Harvey (1987): *Inside the firm: The inefficiencies of hierarchy*. Harvard University Press, Cambridge, US
- Lukács Edit (2005): A vállalatelméletek meghatározó csoportja - a magatartási elméletek. *Gazdaságtudományi közlemények*, 4. kötet 1. füzet, pp. 35-49.
- Marschak, Jacob - Radner, Roy (1972): *Economic theory of teams*. Yale University Press, New Haven
- McGuire, Joseph (1971): *A vállalkozási magatartás elméletei*. KJK, Budapest
- Mihály Ildikó (2007): Tacit tudás. *Új Pedagógiai Szemle*, 2007/03.
- Milgrom, Paul - Roberts, John (2005/1992): *Közgazdaságtan, szervezetelmélet és vállalatelmélet*. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
- Nelson, Richard – Winter, Sidney (1982): *An evolutionary theory of economic change*. Belknap Press, Cambridge
- Penrose, Edith (1959): *The theory of the growth of the firm*. Blackwell, Oxford
- Samuelson, Paul – Nordhaus, William (1990): *Mikroökonómia. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest*
- Schumann, Jochen (1998): *A mikroökonómiai elmélet alapvonásai*. JATEPress, Szeged
- Shiba, Takao (szerk.) (1997): *Beyond the firm : Business groups in international and historical perspective*. Oxford University Press, Oxford
- Simon, Herbert (1982): *A vezetői döntés új tudománya*. Statisztikai Kiadó, Budapest
- Simon, Herbert (1982): *Korlátozott racionalitás: Válogatott tanulmányok*. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest
- Solt Katalin (2003): Gondolatok az evolúciós közgazdaságtanról és a vállalatelmületről. In: *Evolúció és közgazdaságtan* (szerk. Meyer Dietmar, Solt Katalin), SZIE, Győr
- Székely Csaba (1995): *Vállalkozás menedzsment*. Egyetemi jegyzet, GATE, Gödöllő
- Tirole, Jean (2003): *The theory of industrial organization*. The MIT Press, Cambridge, US
- Varian, Hal (2001): *Mikroökonómia középfokon*. Egy modern megközelítés. KJK-Kerszöv, Budapest
- Veblen, Thorstein (1904/1962): *Az üzleti vállalkozás elmélete*. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest

- Williamson, Oliver (1975): *Markets and hierarchies: analysis and antitrust implications*. The Free Press, New York
- Williamson, Oliver (1985): *The economic institutions of capitalism*. The Free Press, New York
- Zelkó Lajos (1978): *Vállalatelmélet és politikai gazdaságtan*. Közgazdasági és Jogi Kiadó, Budapest

