

ТРАДИЦИОННЫЙ И АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ АГЕНТСКОЙ МОДЕЛИ

Г.Сатаров

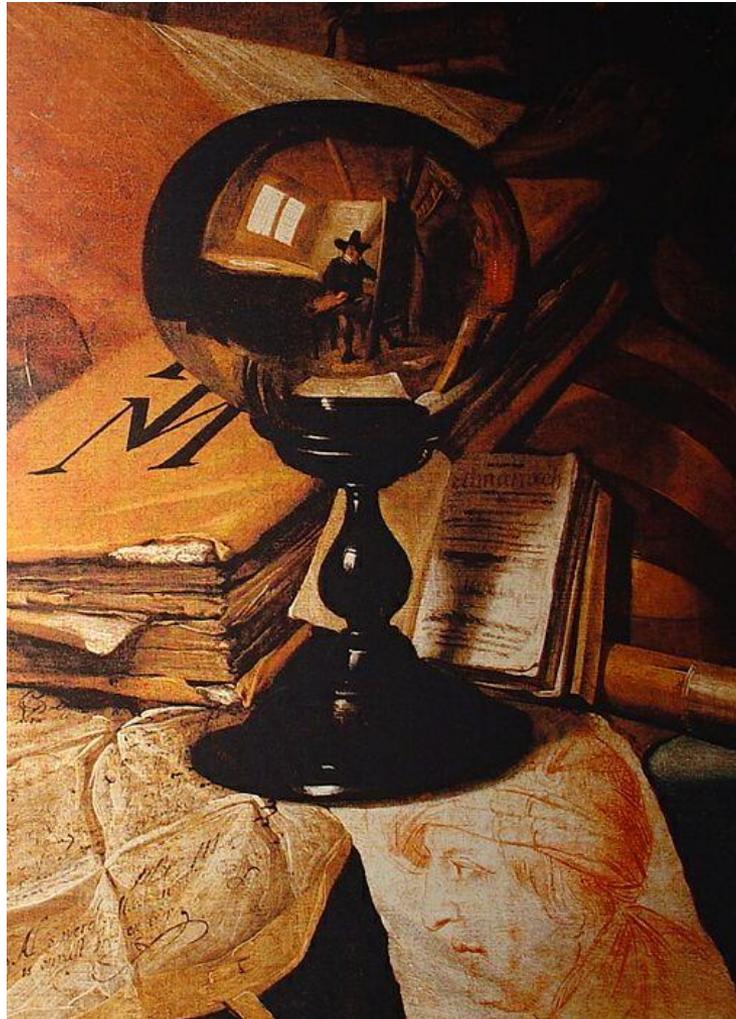
ИНДЕМ



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ОБЩЕСТВЕННЫЙ ФОНД
«ИНФОРМАТИКА ДЛЯ ДЕМОКРАТИИ»
(фонд ИНДЕМ)

www.indem.ru

ПРИНЦИПАЛ-АГЕНТСКАЯ МОДЕЛЬ



ПРИНЦИПАЛ

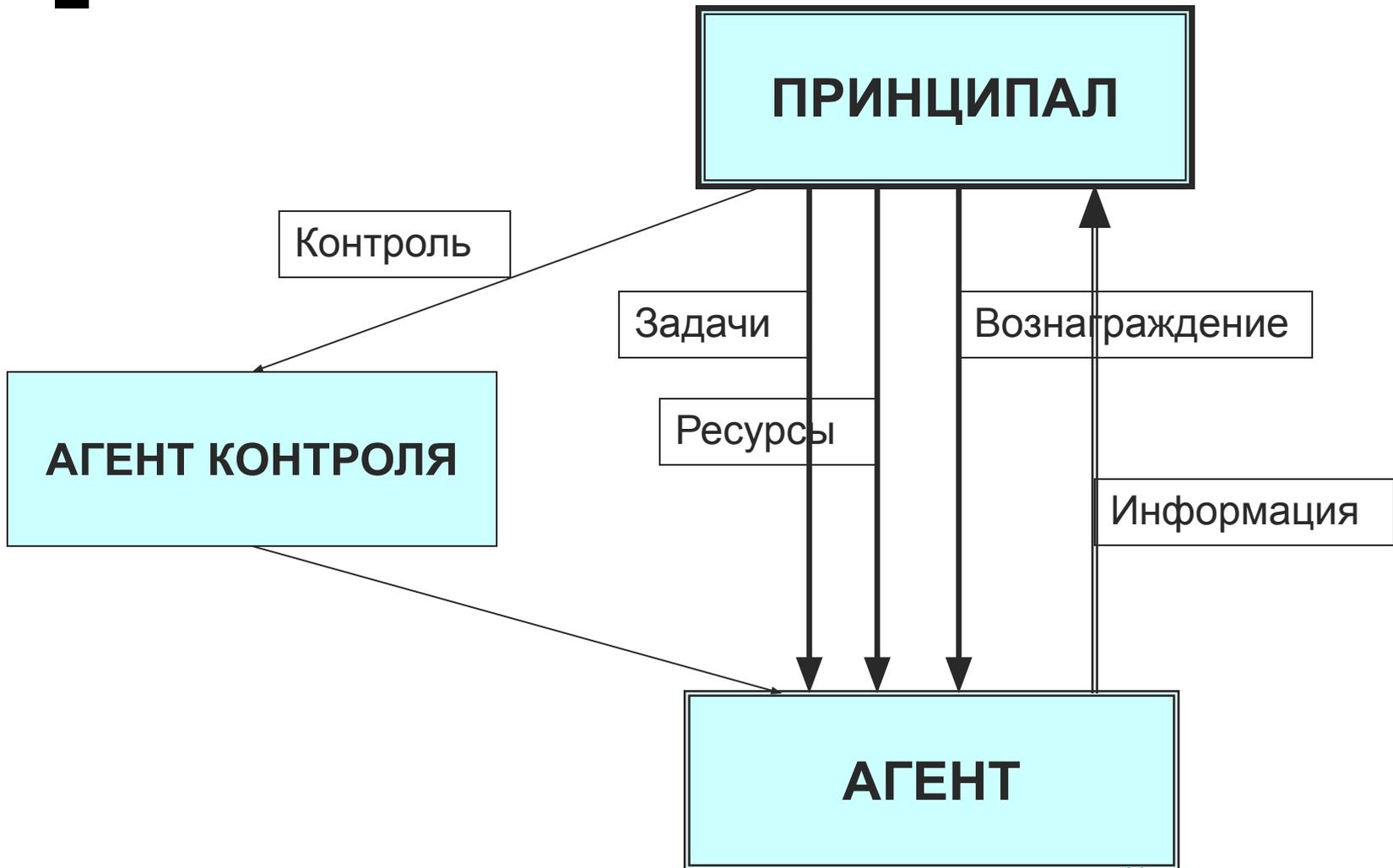
- Формулирует цели, которые должен реализовывать агент;
- передает часть своих ресурсов для достижения указанных целей;
- назначает вознаграждение за работу агента по достижению своих целей;
- назначает санкции за нарушение агентом контракта;
- организует контроль за работой агента.

АГЕНТ

Обязуется:

- работать на достижение целей принципала;
- использовать переданные ему и принадлежащие принципалу ресурсы исключительно для достижения установленных принципалом целей;
- сообщать принципалу о состоянии используемых ресурсов и о достижении целей принципала.

СХЕМА



ИСТОКИ ПРОБЛЕМ

- 1) агент может быть попросту не достаточно эффективен;
- 2) принципал может неэффективно поставить перед агентом задачу и обеспечить ресурсами;
- 3) агент может стать принципалом, наняв для решения задач, поставленных перед ним его принципалом, своего собственного агента;
- 4) агент располагает собственными целями;
- 5) цели агента могут вступать в конфликт с целями принципала;
- 6) у агента может возникнуть соблазн использовать ресурсы принципала для достижения своих целей, а не целей принципала (такое поведение часто называют *оппортунистическим*).

[АССИМЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ]

Обычно агент по сравнению с принципалом располагает большей информацией о решаемой задаче, методах ее решения, обстоятельствах, в которых решается задача, затраченных ресурсах и результатах решения задачи.

Разрыв в информации зависит от затрат принципала на контроль: чем выше затраты, тем меньше может быть разрыв.

АГЕНТСКИЕ ОТНОШЕНИЯ И АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ



НЕДОСТАТОЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ АГЕНТА

Компенсируется стратегией вложения ресурсов в повышение эффективности агентов. На ту же задачу работают и другие компоненты альтернативного менеджмента, сопряженные с новыми подходами к формированию устойчивой позитивной мотивации на достижения.

НЕУДАЧНАЯ ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ АГЕНТУ ПРИНЦИПАЛОМ

Общая постановка задачи принципалом сочетается со сбором обширной информации о конечном результате. Одновременно это снижает издержки на контроль, направленный на снижение асимметрии информации.

ПРЕВРАЩЕНИЕ АГЕНТА В ПРИНЦИПАЛА, РОСТ «ВЕРТИКАЛЕЙ»

Этот недостаток при альтернативном менеджменте не существенен в силу преобладания горизонтальных связей над вертикальными.

АСИММЕТРИЯ ИНФОРМАЦИИ

Горизонтальная структура альтернативного менеджмента сопровождается горизонтальным циркулированием информации между агентами, участвующими в решении общих задач. Смежные агенты осведомлены в делах друг друга в гораздо большей степени, чем принципал. Это уменьшает шансы оппортунистического поведения. Тому же способствует распространение на всех агентов общей задачи, формулируемой принципалом, и резко увеличивающегося, распространяемого на всех вознаграждения при достижении общей задачи.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!
ТЕПЕРЬ ПОДИСКУТИРУЕМ

