

KAPITOLA ČTVRTÁ

Formování učící se firmy a prostředí příznivého pro učení

Předchozí kapitola popisovala mnoho různých ingrediencí „učící se společnosti“: co je předmětem učení, jak učení probíhá a které jsou jeho hlavní určující faktory, včetně role přelévání učení a přivlastnitelnosti. K našim ústředním cílům patřilo popsat některé složky architektury ekonomiky (včetně obslužných institucí a zákonů, upravujících např. práva k duševnímu vlastnictví), které by učení co nejvíce usnadňovaly.

V této kapitole se zaměříme na dva rozhodující aspekty této architektury učení: vytváření učících se firem a příznivého makroekonomického prostředí.

1. Učící se firma

Dílní součástí systémového problému formování učící se ekonomiky je vnitřní konstrukce jednotlivých institucí, které ekonomiku tvoří (např. korporací). Tento bod je zvláště důležitý, protože velká část učení probíhá uvnitř organizací a mnoho znalostí je uloženo ve firmách. V kapitole 2 jsme popisovali zásadní rozdíly v produktivitě mezi firmami. Znalosti produktivnějších firem se z nějakého důvodu hladce nepřenesají a nejsou absorbovány méně produktivními firmami.

Učení a hranice firem

Každá instituce může mít různé motivace k produkování znalostí a k tomu, aby si je nechávala pro sebe nebo je předávala dál. Problematika architektury učící se firmy je paralelou architektury učící se ekonomiky. V určitých ohledech jsou tyto dvě otázky neoddelitelné. Tradiční debata

o hranicích firem (Coase 1937) se soustředila na náklady transakcí, stejně důležitá je však struktura učení. Přenos informací (znalostí) může snáze probíhat uvnitř firmy než mezi podniky, zčásti proto, že „směnu“ znalostí nelze dobře zprostředkovat pomocí cen a smluv.¹ Je-li tomu tak a je-li učení jádrem úspěchu ekonomiky, vyplývalo by z toho, že firmy mohou být větší, než by byly ve světě, kde učení nehraje tak důležitou úlohu.²

Zatímco se firmy snaží maximalizovat tok informací/znalostí uvnitř sebe samých s vědomím, že znalosti přinášejí moc (nebo aspoň peníze), pokoušejí se zároveň omezit přenos znalostí na jiné, například tím, že zaměstnancům předkládají k podpisu smlouvy o mlčenlivosti. Vynakládají tedy velké úsilí na udržení informací v tajnosti. Ačkoli je pro společenský pokrok žádoucí, aby se vytvořené znalosti předávaly a šířily v co nejširším měřítku a co nejefektivněji, firmy ve snaze maximalizovat zisk tradičně usilují o co největší omezení přenosu znalostí.

Konstrukce „učící se“ a „inovativní“ firmy

Existuje rozsáhlá literatura – příliš rozsáhlá na to, abychom zde mohli uvádět jednotlivé odkazy – pojednávající o tom, jak „zformovat“ učící se firmu. Níže popisujeme některé významné výhody, které velkým firmám plynou z financování výzkumu a podstupování souvisejících rizik. Velké podniky si však často vytvářejí byrokratické struktury pro správu přiřazování prostředků, a ačkoli tím předcházejí plýtvání, ba i vstupování do špatných projektů – díky tomu, že udržují na uzdě přehnaný optimismus, často spojovaný s podnikatelským duchem –, mohou tytéž procesy současně potlačovat inovace. Byrokratické struktury mohou tedy také posilovat přemrštěnou averzi ke ztrátám, na niž upozorňují behaviorální ekonomové (viz Kahneman 2011). A i když by znalosti *teoreticky měly* uvnitř organizace volně proudit, také jednotlivci si uvědomují, že „vědění přináší moc“, a mají sklon nechávat si znalosti pro sebe, brzdit jejich volný tok. Inovativní firmy vytvářejí organizační koncepty a pobídkové struktury, které se snaží každý z těchto problémů řešit.³

Stojí za povšimnutí, že klíčovým aspektem oné rozsáhlé literatury o inovativních firmách je idea podobná jednomu z hlavních témat této knihy – učení se z činnosti –, označovaná jako „učení se ze zkušeností“. (Viz například pojednání Morgana McCalla [2004] o „rozvoji vůdčích schopností na základě zkušeností“ a tam citované odkazy.)

Většina této knihy se však nezabývá otázkou, jak maximalizovat míru učení ve firmě, ale spíše jak může státní politika ovlivnit strukturu

ekonomiky směrem k co nejvyšší míře učení ve společnosti. V souladu s tím v následujícím výkladu převážně abstrahujeme od mikroekonomických struktur a zaměřujeme se na širší politickou problematiku: na principy, jimiž by se měly řídit státní intervence, a na alternativní nástroje.

Proč jsou průmyslové firmy zdrojem inovací

Naše analýzy v pozdějších kapitolách vycházejí z klíčového předpokladu, že průmyslový sektor je zdrojem inovací. Oprávněnost takového předpokladu pramení z povahy průmyslové činnosti. Inovační činnost probíhá ve firmách, které jsou (ve srovnání s firmami v jiných sektorech) (1) velké, (2) dlouhověké, (3) stabilní a (4) silně geograficky soustředěné. Zemědělská a řemeslná výroba se naproti tomu obvykle odehrává na vysoce decentralizovaném základě v mnoha malých, krátkověkých, nestabilních firmách.

V následujících odstavcích podrobněji popíšeme, v čem tyto atributy prospívají učení, rozebereme některé příčiny komparativní výhody průmyslového sektoru v oblasti učení a zdůvodníme, proč je v tomto sektoru vyšší pravděpodobnost vzniku externalit s učením spojených.⁴

(1) **VELKÉ PODNIKY.** Protože určité typy inovací jsou mnohem přínosnější pro velké organizace, které je mohou uplatnit u mnoha jednotek výstupu, než pro malé organizace s menší úrovní výstupů (viz Arrow 1962b), mají velké podniky daleko větší motivaci angažovat se ve výzkumu a vývoji; vzhledem k tomu, že podniky v průmyslovém sektoru jsou větší než v sektoru zemědělském či řemeslném, je pravděpodobné, že se průmyslový sektor bude vyznačovat vyšší mírou inovací. Ve výsledku budou investice do inovací v průmyslovém sektoru vyšší než v ostatních. Totéž lze říci i jinak: velké firmy dokážou internalizovat více externalit vznikajících při učení.⁵ Inovace v sobě navíc nesou velkou míru nejistoty a firmy i jednotlivci mají k riziku odpor. U velkých podniků bývá tento odpor menší, a jsou tedy schopny lépe snášet rizika s inovacemi spojená. Vzhledem k nedokonalosti informací jsou navíc nedokonalé i kapitálové trhy, zvláště pokud jde o investice do výzkumu a vývoje, které obvykle neumožňují zajištění. Pro velké podniky bývají kapitálová omezení méně svazující.

(To ovšem nutně neznamená, že by se nejvyšší inovativností v průmyslovém sektoru vyznačovaly ty největší firmy. Proti velkým podnikům zde

mluví obtížnost vytvoření vhodných pobídek, které by byly odměnou za inovace. O tom, zda inovacím nejvíce prospívá prostředí velkých nebo malých podniků, probíhá dlouhodobá debata. Velké firmy sice mají prostředky pro financování inovací, jichž se menším podnikům obvykle nedostává, existuje však úctyhodný seznam případů, kdy velké firmy nerozpoznaly hodnotu průlomových inovací, zahrnující například přílišnou fixaci Microsoftu na klávesnici nebo neschopnost Xeroxu uvědomit si význam uživatelsky vstřícného prostředí v době, kdy se pokoušel spotřebitelům nabídnout své rané inovace na poli počítačové techniky.⁶

(2) STABILITA A KONTINUITA. Shromažďování znalostí, na nichž je založen růst produktivity, má nutně charakter postupné akumulace. Tento proces pak dále do značné míry závisí na stabilitě organizace, která umožňuje získané znalosti udržovat a šířit, a na kontinuitě pracovních míst a zaměstnanců zajišťujících podporu těchto procesů. U velkých organizací, které mají dostatek prostředků na případné zajištění nezbytných redundantních kapacit, najdeme potřebnou míru stability a kontinuity daleko spíše než v malých rozptýlených organizacích, v nichž může proces shromažďování znalostí úplně zhatit ztráta jediného klíčového pracovníka. V důsledku bude stabilní zlepšování produktivity přicházet mnohem spíše z průmyslové než ze zemědělské či řemeslné výroby.

Na důvody, proč stabilita a kontinuita přispívá k učení, lze pohlížet i z jiného úhlu. Jak už jsme si povšimli dříve, přínosy učení sahají do budoucnosti. Pro firmy s dlouhou životností mohou mít tyto vzdálené přínosy větší hodnotu. Kromě toho díky své obvykle delší životnosti a vyšší stabilitě oproti firmám z jiných sektorů mívají průmyslové firmy přístup ke kapitálu s nižšími úrokovými sazbami. Dají se u nich očekávat menší kapitálová omezení, menší odpor k riziku a menší podceňování budoucích přínosů.⁷

(3) AKUMULACE LIDSKÉHO KAPITÁLU. Ve velkých, složitě konstruovaných, dlouhověkových, stabilních průmyslových podnicích s širokou škálou vzájemně provázaných aktivit budou příležitosti a motivace k akumulaci obecného lidského kapitálu pravděpodobně daleko větší než u malých, rozptýlených, úzce zaměřených zemědělských nebo řemeslných podniků. Je zde i vyšší pravděpodobnost přínosu z vzájemného obohacování jednotlivých myšlenek.

Stabilní firmy s dlouhou životností mají větší motivaci podporovat rozvoj lidského kapitálu, který vede k vyšší produktivitě firmy a lepší

schopnosti přizpůsobovat se změněným podmínkám. Jak jsme podotkli v předchozím odstavci, mají také větší kapacity pro financování těchto investic a jsou schopnější a ochotnější nést související rizika. Výsledná akumulace lidského kapitálu je rozhodujícím prvkem jak při vývoji inovací, na nichž závisí růst produktivity, tak i při jejich šíření pohybem pracovníků uvnitř podniků, mezi nimi a napříč různými sektory.

(4) KONCENTRACE A ŠÍŘENÍ ZNALOSTÍ MEZI FIRMAMI. Mezi hustě koncentrovanými mohutnými průmyslovými podniky (často vyrábějícími odlišné produkty) se budou znalosti pravděpodobně šířit mnohem rychleji než mezi rozptýlenými, nepřiliš rozsáhlými podniky působícími v zemědělském či řemeslném sektoru. Výroba různých produktů zvyšuje pravděpodobnost, že jejich výrobci dospějí k odlišným objevům. Podobnost vyráběných produktů naopak zvyšuje pravděpodobnost, že objev relevantní pro jeden produkt bude mít význam i u jiného produktu.

Vzpomeňme si, jak jsme zdůrazňovali důležitost šíření znalostí a vydvíhávali klíčovou úlohu, kterou zde hraje geografická blízkost. Význam geografické blízkosti byl znovu akcentován v nedávných diskusích o roli klastrů (viz Porter 1990). Geografická blízkost podporuje mobilitu mezi firmami, která představuje důležitý katalyzátor učení a významný způsob jeho přenosu. (Firmy se snaží omezit mobilitu svých pracovníků směrem ven – snižuje totiž návratnost jejich investic do lidského kapitálu a může také redukovat jejich konkurenční výhody oproti jiným firmám v důsledku sdílení firemních znalostí s ostatními. Současně se snaží povzbuzovat mobilitu pracovníků přicházejících do firmy zvenčí. V dodatku analyzujeme standardní konkurenční trh s mobilitou pracovní síly, na němž však firmy mohou vyvíjet činnost omezující mobilitu směrem ven. Ukážeme, že výsledná tržní rovnováha není efektivní.)⁸

(5) PŘESHYBNÍ TOKY ZNALOSTÍ. I když geografická blízkost učení usnadňuje, zejména rozvojové země (s mnoha firmami operujícími hluboko pod úrovní „optimální praxe“) se mohou učit i z pokroku dosahovaného jinými zeměmi. Zatímco podmínky pro zemědělství se mohou mezi jednotlivými zeměmi zásadně lišit, v průmyslovém sektoru může být potenciál přeshraničního učení podstatně vyšší. Existence velkých stabilních podniků s motivací a kapacitou zapojit se do učení napříč hranicemi států zesiluje roli tohoto sektoru v učení společnosti – v souladu s široce uznávaným faktem, že úspěch v průmyslovém sektoru vyžaduje nejen znalosti, ale také schopnost získávat znalosti běžné v jiných zemích.

Proč lze u průmyslového sektoru očekávat významné přelévání do zbytku ekonomiky

Učení probíhající v jedné firmě či dílčím odvětví se přelévá do jiných firem a dílčích odvětví průmyslového sektoru například prostřednictvím pohybu kvalifikovaných osob nebo pokroku v oblasti technologických a kapitálových statků, které mají význam pro více odvětví. Přínosy se však rozlévají ještě šířeji, dokonce i do zemědělského sektoru. V následujících odstavcích popíšeme některé mechanismy tohoto přelévání, zejména v důsledku daňových výnosů, které mohou plynout z rostoucího průmyslového sektoru. Hustě koncentrovaná činnost probíhající ve velkém měřítku se právě díky těmto rysům zdaňuje mnohem snáze než rozptýlené činnosti menšího rozsahu.

(1) **MOŽNOST PODPORY VEŘEJNÉHO VÝZKUMU A VÝVOJE.** Jedním z významných způsobů využití daňových výnosů je podpora veřejně financovaného výzkumu a vývoje. Tento faktor může být zvláště důležitý v případě podpory zemědělského výzkumu, jaký provádí například Zemědělská poradenská služba v USA. Aktivity tohoto druhu přímo přispívají k růstu produktivity v zemědělství, nelze je však podporovat bez daňového základu plynoucího z průmyslové činnosti. Soukromý sektor by navíc sám takový výzkum nepodnikl, nemluvě o široké distribuci získaných znalostí, která sehrála v růstu zemědělské produktivity určující roli.

(2) **VEŘEJNÁ PODPORA AKUMULACE LIDSKÉHO KAPITÁLU.** Další významnou oblast využití těchto prostředků tvoří investice do lidského kapitálu. Náš dřívější výklad se soustředil na investice do lidského kapitálu vynakládané firmami. Tyto investice se do značné míry doplňují s investicemi do lidského kapitálu, k nimž dochází v rámci formálního vzdělávacího systému. Stejně jako v případě výzkumu a vývoje vedou selhání soukromého kapitálového trhu k tomu, že veřejná podpora v podobě bezplatného základního a středního školství tvoří nepostradatelnou složku akumulace obecného lidského kapitálu a přináší vysokou společenskou návratnost. Vysoká návratnost vzdělání v průmyslovém sektoru navíc vede k vyšší poptávce po vzdělané pracovní síle. Přitom opět platí, že z migrace pracovníků napříč sektory se nakonec rodí také vyšší růst produktivity v zemědělském a řemeslném sektoru. Veřejné vzdělání nadto zasahuje do všech částí ekonomiky, nejen do městských oblastí.